

« Notre projet pour l'université de Bordeaux » : bilan à 4 ans

Créée en 2014 par la fusion de nos anciennes universités (Bordeaux 1, Bordeaux Segalen, Montesquieu Bordeaux IV), l'université de Bordeaux s'est installée dans le paysage universitaire comme l'une des forces multidisciplinaires d'enseignement supérieur de recherche et d'innovation, l'une des premières universités françaises par sa taille, mais aussi par son dynamisme et ses résultats en matière de formation et de recherche.

Après un long chantier préparant la fusion des établissements, notre université s'est créée en traversant différentes étapes : celle des premiers mois qui devait sécuriser l'essentiel dont la réalisation de nos missions d'enseignement et de recherche, le fonctionnement basique de l'établissement, l'emploi de 6000 salariés, la prise en charge de 50000 étudiants ; une deuxième étape de deux ans environ a permis d'installer la structure académique et administrative qui avait été conçue dans le projet tout en s'appropriant un nouveau contexte national règlementaire et financier ; une troisième étape enfin, de deux années supplémentaires, était marquée par la mise en œuvre de grands projets stratégiques mais également par nombre d'ajustements nécessaires à une meilleure organisation.

Faire le bilan de ces quatre premières années d'existence n'est pas un exercice facile et suppose de s'appuyer sur différentes sources et outils d'évaluation. Certains rapports extérieurs, généraux ou spécifiques, ont déjà été produits et sont [ici disponibles](#) en lien pour que l'on puisse s'y référer. D'autres à venir devront être pris en compte pour piloter au mieux notre établissement.

Afin de partager ensemble les éléments d'analyse les plus immédiats au terme de cette période, le tableau en lien reprend chacun des items contenus dans « [Notre projet pour l'université de Bordeaux](#) » pour lequel nous avons été élus en 2014 et propose une évaluation simplifiée pour chaque item ainsi qu'un commentaire justifiant celle-ci. Cette approche a certes une dimension subjective mais permet à chacune et chacun de mieux appréhender le degré de réalisation des objectifs que nous nous étions fixés.

Organisation de l'établissement

Architecture de l'établissement










L'organisation en collèges regroupant les composantes de formation et en départements regroupant laboratoires et équipes de recherche a été assez rapidement opérationnelle.


Organisation de l'établissement

Décentralisation		En dépit d'une décentralisation quantitative, trop de procédures reposent sur un pilotage central.
Subsidiarité		Celle-ci reste insuffisante et fait l'objet d'une réflexion spécifique qui sera intégrée dans le projet à venir.
IUT		Fusion opérationnelle des 3 IUT qui a permis de créer un des premiers IUT français, jouant un rôle important dans le premier cycle universitaire.
ISVV		Composante rapidement fonctionnelle en dépit de sa petite taille.
ESPE		Après une période d'installation difficile, cette composante a pu être intégrée dans l'université de Bordeaux et accréditée en partenariat avec l'université Bordeaux Montaigne et l'UPPA. Sa place doit être encore soutenue et sa trajectoire confortée.
Ecole de santé publique		La nouvelle école de santé publique n'a pas pu être créée pendant le mandat même si la plupart des prérequis sont aujourd'hui en place et si le contexte scientifique de cette discipline est remarquable.
Collège des écoles doctorales		La création du collège des écoles doctorales constitue un levier puissant pour le renforcement et la promotion du Doctorat de l'université de Bordeaux.
Pôles administratifs		Tous les pôles administratifs ont été mis en place et ont été rapidement opérationnels. Certaines missions doivent être développées surtout pour les fonctions de soutien et leur déconcentration doit être organisée.
Plateformes administratives de campus		Les plateformes administratives de campus n'ont pas fait la preuve de leur bon fonctionnement et n'ont pas été maintenues. Les fonctions de soutien en proximité des structures académiques sont insuffisantes.







Organisation de l'établissement

Conseils de sites délocalisés		Tous les conseils de site ont été mis en place avec les acteurs locaux et les représentants des collectivités.
CHSCT proximité		Les CHSCT de proximité ont été mis en place et travaillent en articulation avec le CHSCT central.
Conseils vie de campus		Les conseils de vie de campus ont été installés tardivement mais sont aujourd'hui opérationnels. Leur rôle doit cependant être conforté.
Soutenabilité économique		La soutenabilité économique du nouvel établissement a été atteinte après deux exercices budgétaires difficiles accompagnés de gels d'emplois. L'université a par ailleurs obtenu en 2016 le transfert de la dotation campus (475 millions d'euros) et la dévolution de la dotation IdEx (700 millions d'euros).
Allocation des moyens		L'allocation des moyens s'est faite dans la transparence et dans une démarche de responsabilisation mais n'a pas pu être repensée sur la base d'un dispositif plus équitable et ainsi conduire à des contrats d'objectifs et de moyens. Un groupe de travail a récemment été mis en place pour cela.
Opération campus		La tranche 1 de l'opération campus a été menée à son terme avec succès malgré les difficultés liées aux travaux en site occupé. Les deux autres tranches ont été programmées et débutées dans les délais prévus.
Schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI)		Un SPSI ambitieux a été défini et a conduit l'université à s'engager dans un processus de dévolution du patrimoine ayant fait l'objet, en 2016, d'un protocole d'accord avec l'Etat.






Formation

Cohérence et lisibilité de l'offre de formation		Accréditée en 2016, la nouvelle offre de formation a été construite dès la création de l'université, cohérente, lisible, notamment axée sur les compétences attendues en terme d'employabilité.
---	---	---

Formation

Cursus au service de la réussite		Un travail important a été mené pour transformer l'offre au service d'une spécialisation progressive des parcours en licence et d'une meilleure adéquation entre prérequis, objectifs et contenus des formations.
Encadrement et accompagnement des étudiants		Les dispositifs d'encadrement et d'accompagnement de l'étudiant ont été construits dans le cadre de la nouvelle offre et bénéficieront du financement récemment acquis dans le projet New Deal retenu dans le PIA3.
Orientation et insertion professionnelle		Différents dispositifs lisibles et efficaces ont été déployés au service de l'orientation et de l'insertion. En revanche, la mission d'appui à l'orientation et à l'insertion professionnelle n'a pas pu être pleinement déployée et les objectifs initiaux n'ont pas été atteints. Une évaluation spécifique est en cours pour y parvenir.
Approche par compétences		L'ensemble de l'offre de formation de l'université accréditée en 2016 a été construit selon une approche par compétences. Cette première étape doit être maintenant confortée mention par mention, dans une démarche d'amélioration continue, en déployant une méthode d'approche programme qui a été développée par la MAPI.
Qualité de la pédagogie		La transformation académique envisagée dans le plan stratégique de l'établissement (U25) s'est largement appuyée sur des objectifs pédagogiques ambitieux. Les indicateurs de réalisation témoignent de l'effectivité de cette approche mais il faut faire monter en puissance la formation des enseignants aux nouvelles pratiques pédagogiques et évaluer les résultats en termes de qualité pédagogique.
Mobilité internationale		Les conditions nécessaires à la mobilité entrante et sortante ont été en grande partie créées grâce à une politique de langues ambitieuse (création du pôle langues), de nouveaux dispositifs d'accueil financés dans le cadre du PIA actuel et à venir, une offre de formation plus internationale. Cependant l'augmentation de la mobilité entrante et sortante reste modeste et variable en fonction des composantes.

Formation

Multidisciplinarité de l'offre de formation		<p>Quelques exemples d'approches multidisciplinaires sont encourageants mais l'approche systémique attendue n'est pas encore en place. La mise en œuvre du programme STEP et le lancement du projet New DEAL, lauréat du PIA3, devraient permettre d'accélérer cette dynamique.</p>
Référentiel unique		<p>Une première version d'un référentiel unique permettant de décrire l'offre de formation LMD a été construite dans le cadre du projet d'accréditation. Il a été étendu à l'ensemble de l'offre de formation de l'université et fait l'objet d'un développement informatique, en phase de test au premier trimestre 2018, qui va permettre de pérenniser l'ensemble des données saisies et maintenues par les équipes pédagogiques depuis le début de l'offre, et de mettre en œuvre progressivement tous les processus de gestion de l'offre (affichage, calcul des coûts, gestion des compétences, évaluation...).</p>
Portail d'entrée unifié		<p>La construction du référentiel unique a permis une description unifiée de l'offre à travers un portail unique. Cependant les choix techniques antérieurs à la construction du référentiel ne permettent pas de mettre en œuvre l'affichage de ce portail de manière satisfaisante. Le développement d'un nouveau dispositif est planifié à la suite de celui du référentiel unique.</p>
Création d'une mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation (MAPI)		<p>Malgré une mise en place difficile la mission est désormais opérationnelle. Elle pilote les dispositifs d'amélioration continue de l'offre et de mise en œuvre de l'approche programme / approche par compétences, conduit le programme STEP, accompagne la production de ressources pédagogiques, et porte la formation continue des enseignants. Elle connaît un succès croissant auprès des enseignants et enseignants chercheurs.</p>
Accréditation de l'offre de formation		<p>La démarche d'accréditation a permis de rénover toute l'offre de formation de l'université conformément aux objectifs initiaux prenant notamment en compte une dynamique centrée sur les projet individuels des étudiants.</p>

Formation

Volet formation de l'initiative d'excellence (IdEx)



Le volet formation de l'IdEx a été initié, notamment avec le programme STEP (Soutien à la Transformation et à l'Expérimentation Pédagogiques) financé à hauteur 400000 euros par an, l'appui au développement de la MAPI, ou encore le soutien au développement du référentiel offre de formation. Le PIA3 (NCU) a également été l'occasion de soumettre un projet centré sur la transformation du premier cycle (NewDEAL), co-construit avec l'ensemble des acteurs, récemment lauréat et financé à hauteur de 10 millions d'euros

Articulation formation recherche



L'articulation de la formation à la recherche est forte dans la plupart des masters mais est insuffisamment développée dans le premier cycle. L'amplification de cette articulation est aussi un des objectifs du programme NewDEAL.

Formation tout au long de la vie



Tous les collèges, écoles et instituts ont désormais une activité significative en termes de formation continue, certains ayant progressé de façon remarquable. La construction de la feuille de route FTLV est très aboutie et a déjà permis de déployer avec succès différentes actions, dont l'éligibilité de l'ensemble de notre offre à la formation continue. Cependant, la surface de l'offre globale reste en deçà de l'ambition affichée et des attentes extérieures. La réunion des centres de formation des apprentis en une seule structure articulant l'activité de chaque composante en termes d'apprentissage est en cours d'achèvement et cette construction est encore trop récente pour pouvoir évaluer son action.

Recherche et partenariats

Pôle européen visible à l'international



La visibilité européenne et internationale de l'université augmente constamment depuis 4 ans sur la base des différents indicateurs disponibles même si celle-ci ne s'est pas encore imposée dans les groupes de tête à l'international.

Recherche et partenariats

Multidisciplinarité		Une incitation forte aux programmes multidisciplinaires de recherche a été menée avec quelques résultats prometteurs. Cependant, cette dynamique reste hétérogène en fonction des environnements de recherche. La perspective d'un institut d'études avancées s'appuyant sur la multidisciplinarité est un des outils fortement attendu.
Choix stratégiques		Les orientations stratégiques de l'établissement ont été définies en concertation avec les organismes de recherche conformément au plan stratégique U25 présenté devant le jury international de l'IdEx.
Excellence de la recherche		Globalement, la recherche menée à l'université de Bordeaux a été très bien évaluée dans le cadre du contrat quinquennal avec l'Etat. Les indicateurs de performance relevés par les agences internationales confirment cette observation même si certains résultats doivent être confirmés sur le long cours.
Relations avec les grands organismes de recherche		Les relations entre université de Bordeaux et organismes de recherche se sont renforcées pendant les quatre dernières années, surtout sur le plan stratégique, les grandes orientations ayant été partagées, voire définies ensemble.
Politique RH partagée avec le CNRS et l'INSERM		Les quatre dernières années ont été marquées par un nombre important de recrutements de chercheurs des organismes, en particulier par le CNRS, à partir d'un vivier en partie constitué de candidats accueillis à Bordeaux sur des dispositifs IdEx. Si la gestion prévisionnelle des emplois est partagée avec ces deux organismes ainsi qu'avec l'INRA, il n'y a pas cependant encore de procédure pour réellement assumer une gestion partagée des ressources humaines (en dehors des emplois de chercheur).
Processus budgétaire avec le CNRS et l'INSERM		Le processus commun imaginé pour allouer les ressources aux équipes CNRS et INSERM n'a pas été mis en place mais une convention a été signée avec le CNRS en 2017 pour aller dans ce sens.

Recherche et partenariats

Système d'information (SI) partagé avec le CNRS et l'INSERM



Il n'y a pas encore aujourd'hui de SI partagé avec les organismes de recherche en dépit de quelques tentatives au niveau national. Les difficultés liées aux différents environnements informatiques universitaires et l'absence de projet d'un SI commun reste une difficulté majeure pour la gestion des UMR.

Plateforme pour les projets européens ouverte aux partenaires



La plateforme de montage et d'accompagnement de projets européens a été mise en place et apporte une aide significative aux enseignants chercheurs et chercheurs du site. Le taux de succès aux projets européens a augmenté concomitamment. Le bureau d'accueil des chercheurs internationaux a été mis en place et intègre un bureau délocalisé de la préfecture pour les titres de séjour.

Relations avec les collectivités



La création de l'université de Bordeaux a permis de renforcer sa relation avec le conseil régional de la nouvelle Aquitaine en lui donnant un caractère plus stratégique. Grâce aux compétences conférées par la loi NOTRE, Bordeaux Métropole a noué une relation nouvelle s'appuyant sur une stratégie pour l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Relations avec le CHU



Une nouvelle convention de structure a permis d'actualiser la relation avec le centre hospitalier en faisant jouer un rôle privilégié au collège des sciences de la santé. Le CHU pour sa part renforcé son engagement dans les projets stratégiques menés par l'université dans le domaine de la santé.

Relations avec l'institut Bergonié



L'action conjointe de l'université, du CHU et de l'institut Bergonié a permis de mener à bien le projet de SIRIC Brio, auquel l'IdEx apporté son appui financier. Un schéma directeur est actuellement en réflexion pour accompagner le développement de la recherche en cancérologie.

Recherche et partenariats

Confirmation Idex		<p>Le projet IdEx a été évalué par le jury international sur 4 années de phase probatoire et a été définitivement labélisé par l'Etat en mai 2016. Une dotation non consommable 700 millions d'euros a été attribuée à l'université de Bordeaux.</p> <p>La coordination et la gouvernance de l'IdEx a été saluée par le jury international ainsi que le comité stratégique du projet.</p>
Intégration Idex		<p>La trajectoire d'une meilleure intégration de l'IdEx a été observée notamment par l'extension de projets à la formation et aux dispositifs de mobilité internationale. La gouvernance de l'IdEx a été également récemment revue pour aller dans ce sens.</p>
Départements de recherche		<p>L'organisation de la recherche en 3 départements a permis de clarifier les missions et souvent de mieux organiser l'interaction recherche-formation notamment en termes de recrutement des enseignants chercheurs. Ils ont également joué un rôle important dans l'animation scientifique des différentes communautés de recherche. En revanche, leur taille trop importante et leur hétérogénéité ne leur a pas permis de jouer pleinement le rôle institutionnel attendu.</p>
Pôles scientifiques		<p>De grands pôles scientifiques se sont progressivement constitués autour de fédérations de recherche, de gros laboratoires, de centres de recherche ou de programmes du PIA. Leur niveau scientifique est souvent très élevé mais leur lisibilité, leur devenir stratégique et le rôle qu'il peuvent jouer au service des chercheurs et enseignants chercheurs doivent être renforcés.</p>
Dynamisation socio-économique et innovation		<p>L'université de Bordeaux depuis sa création, est chaque jour mieux identifiée et référencée comme ressource essentielle au développement des entreprises par l'innovation. Les conditions semblent aujourd'hui réunies pour s'engager dans une intensification des missions d'innovation et d'entrepreneuriat.</p>

Recherche et partenariats

Politique concertée de valorisation



La politique de valorisation et de transfert de l'université a bénéficié de la professionnalisation apportée par la SATT (Aquitaine Sciences Transfert) et l'accès à de nouveaux moyens. En revanche, de nouveaux équilibres doivent encore être trouvés pour une meilleure maîtrise stratégique sur l'ensemble de la chaîne de valeurs.

Vie universitaire

Guichets d'accueil et bureaux de la vie étudiante (BVE)



Les guichets ont été progressivement installés en convergence avec l'agenda de l'opération Campus et les BVE ont rapidement contribué à dynamiser la vie universitaire sur les différents campus. Des permanences ont été installées sur les sites délocalisés.

Locaux étudiants et personnel



L'analyse des besoins en locaux pour les étudiants et le personnel a été menée et inscrite dans le schéma directeur immobilier, notamment dans le cadre de l'opération campus. Une procédure d'attribution des locaux a été également adoptée mais le calendrier de réalisation reste dépendant du calendrier des grandes opérations immobilières de l'établissement. Les conseils de vie de campus ont contribué efficacement à la réflexion.

Installations sportives








L'université dispose d'un grand nombre d'installations sportives dont la plupart ont été ou vont être rénovées, en grande partie dans le cadre de l'opération campus. Le schéma directeur précise aujourd'hui les besoins et propose un large spectre d'activité pensé avec l'ensemble des partenaires académiques et métropolitains. Un nouveau modèle économique a été adopté pour veiller à la soutenabilité de leur fonctionnement mais leur maintenance doit être d'ores et déjà anticipée, en s'appuyant sur les marges de manœuvre potentielles liées à la dévolution du patrimoine.

Lieux d'étude et bibliothèques



L'extension du nombre de places de bibliothèques est en cours avec augmentation des surfaces sur le campus de Carreire et la rénovation à venir de la bibliothèque droit-lettres sur le campus de Pessac. Au delà, la démarche nouvelle de multiplier les lieux d'études est engagée avec notamment le projet programmé de requalification du bâtiment Marne suite au déménagement de l'odontologie dans l'année 2018.

Vie universitaire

Projets culturels		<p>La structuration du service culture est en cours, mais n'est pas finalisée, et doit répondre aux besoins du schéma directeur établi en 2016.</p> <p>Le festival art et sciences FACTS de l'université de Bordeaux (FACTS) soutenu par l'IdEx et des partenaires publics et privés a donné une nouvelle ambition aux manifestations culturelles universitaires et fortement rapproché le monde des arts et celui de la recherche.</p>
Activités et pratiques sportives		<p>La politique du sport menée depuis quatre ans a permis de renforcer cette dimension dans l'offre de formation mais nécessite d'être consolidée ou développée dans certaines filières. La rénovation des installations a permis une meilleure incitation aux différents types de pratique sportive qui doivent malgré tout être étendues. Le sport de compétition universitaire est mieux organisé et l'université de Bordeaux a obtenu de nombreux titres nationaux et internationaux dans de nombreuses disciplines.</p>
Espace santé étudiants		<p>L'espace santé étudiant, installé dans des locaux neufs au cœur du campus, a bénéficié d'une nouvelle organisation avec un renforcement de l'encadrement humain, de nouvelles compétences et l'appui d'emplois étudiants en relais des actions de prévention. L'élaboration partenariale d'un projet de santé en lien avec l'ensemble des acteurs et l'institut de santé publique a donné une ambition nouvelle qu'il conviendra de soutenir.</p>
I-Share		<p>La mise en place de la cohorte I-Share financée dans le cadre du PIA a permis, au delà des objectifs scientifiques affichés, d'instituer auprès des étudiants une véritable culture de santé dont la mise en œuvre trouve sa place dans l'espace santé construit récemment. La cohorte I-Share a contribué à l'élaboration du plan de santé et a donné une visibilité nationale à la question de la santé étudiante, aujourd'hui relayée par le ministère.</p>
Conseils de vie de campus		<p>La mise en place, certes tardive, des conseils de vie de campus a rapidement permis de fédérer les communautés de personnels et d'étudiants mobilisés autour de sujets engageants. Les premiers résultats sont encourageants même s'il faut probablement faire jouer un rôle plus important à ces conseils dans l'organisation institutionnelle de proximité.</p>

Dialogue social

Convergence indemnitaire et temps de travail



La convergence indemnitaire et du temps de travail entre les trois anciens établissements a été appliquée dès la création de l'université. Elle s'est accompagnée d'une simplification du barème socle en 8 familles pour les BIATSS et d'une remise à plat de l'indemnitaire PRP-PCA pour les enseignants chercheurs. Les dispositifs de modulation et de prise en compte des différents types de congés (maladie, maternité, paternité, adoption) ont également été mis en place.

Agents non titulaires



Une politique ambitieuse de dé-précarisation, au delà du dispositif Sauvadet, a été adoptée sur ressources propres et déployée en fonction des possibilités financières de l'établissement. Celle-ci a permis une baisse du taux de précarité sur missions générales de plus de 8% (de 27 à 19%) mais de façon hétérogène en fonction des composantes ou des services. Un schéma directeur des agents non titulaires fixant les règles de recrutement, de carrière ou d'accompagnement en fin de contrat a été établi.

Allègement du service pour les jeunes maîtres de conférence








Ce dispositif a été mis en place dès la création de l'établissement, permettant un allègement du service pendant deux ans à hauteur de 96 heures ETD/an et s'accompagnant d'une formation pédagogique (MAPI).

Carrière des PRAG-PRCE



Une commission paritaire pour les enseignants de statut premier et second degrés a été mise en place et étendue à l'échelle interuniversitaire. Par ailleurs, un représentant de l'université participe aux commissions paritaires du rectorat. Au delà de marges de manœuvre assez faibles, une incitation à la recherche est proposée avec allègement de service et publication de postes de MCF réservés aux enseignants à statut second degré.


Dialogue social

Gestion de la mobilité et des carrières		Une campagne ambitieuse de mobilité a été lancée pour construire le nouvel organigramme de l'université et a permis la mobilité de 400 personnels. Les moyens financiers insuffisants n'ont pas permis cependant de déployer le dispositif d'accompagnement qu'aurait nécessité une telle mobilité. Par ailleurs, le gels d'emploi pendant les 2 premiers exercices budgétaire et la faible efficacité du dispositif Sauvadet ont freiné cette dynamique. Un conseiller Mobilité Carrière puis un service conseil d'accompagnement des parcours professionnels ont été installés.
Consolidation de l'action sociale		Le service d'action sociale a été renforcé en termes de ressources humaines et de professionnalisation (recrutement d'un RAF et d'assistantes sociales). Il a pu être étendu aux sites délocalisés.
Santé au travail		Suite à l'enquête de santé au travail réalisée avant la fusion, une 2ème enquête a été menée comme convenu et ses résultats ont été individuellement communiqués à tous les personnels. Un plan d'action a été adopté s'appuyant sur un éventail de mesures dont beaucoup s'appuient sur un service de santé au travail renforcé et renouvelé. En dépit de l'installation du réseau « soutien, écoute, orientation », les modalités de prévention, de maîtrise et d'accompagnement des risques psycho-sociaux doivent être renforcées.
Implication des agents aux projets de service		L'implication est inégale en fonction des structures et reste limitée en l'absence de contrats de service.
Politique de formation des personnels		Un catalogue de formation complet a été établi en partenariat avec les organismes de recherche et une expertise est proposée pour accompagner la préparation de concours. De nouvelles formations sont ajoutées au catalogue concernant notamment les différentes méthodes d'encadrement. Le budget pour la formation des personnels a été sanctuarisé dès la création de l'université.

Dialogue social

Promotions et politique indemnitaire		<p>Les mesures indemnitaires pour le personnel BIATSS ont été progressivement déployées pour les fonctions engagement-expertise, informatique, puis pour fonctions scientifiques et techniques. Le barème socle des personnels de catégorie C a été rehaussé de façon modeste et 30% du personnel BIATSS bénéficient d'un indemnitaire supplémentaire à l'indemnitaire socle. Un repyramidage des différentes catégories de personnel, y compris des enseignants chercheurs a été opéré mais reste insuffisant.</p>
Action sociale, vie associative et lieux de vie		<p>L'action sociale a été confortée, structurée et les missions entre le service d'action sociale et le Clascub ont été en partie clarifiées. La dynamique observée a permis d'augmenter le soutien social et le nombre de prestations ou d'activités associatives même s'il persiste une forme d'hétérogénéité géographique. Un soutien à la restauration du personnel a été financé mais, d'une manière générale, les lieux et conditions de vie du personnel doivent être améliorés.</p>
Lutte contre les discriminations		<p>Différentes mesures ont été prises pour lutter contre les discriminations. En particulier, une cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes a été installée, accompagne les victimes et rapporte régulièrement aux instances de l'établissement. D'autres mesures comme la modulation de service pour raison médicale ont été aussi adoptées.</p>
Suivi, alertes, saisies		<p>Les procédures de suivi ou d'alerte ne sont pas consolidées à l'échelle de l'établissement et sont trop informelles ou hétérogènes en fonction des campus ou des environnements de travail. Un effort récent a été mené au sein du pôle RH mais une démarche qualité plus globale fait aujourd'hui défaut.</p>
Statut de l' élu		<p>Un travail collaboratif important a permis de mieux définir le statut d' élu et a donné lieu à une charte de l' élu adoptée en 2017.</p>

Nouvelle identité

Image		Deux études d'image ont été menées dans le cadre de l'IdEx et ont montré une lisibilité croissante de l'université de bordeaux au plan national et international. Les communautés des trois établissements fusionnés se sont rapidement appropriées l'identité du nouvel établissement dont la réputation reste à construire.
Attractivité		L'université de Bordeaux bénéficie aujourd'hui d'une forte attractivité pour les étudiants et les différentes catégories de personnel. Différents dispositifs ont été mis en place pour augmenter cette attractivité au niveau international mais leur impact doit être évalué à moyen terme.
Sentiment d'appartenance		Le sentiment d'appartenance à l'établissement semble s'être rapidement installé pour le personnel de l'université. En revanche un travail important reste à mener pour développer un tel sentiment chez les étudiants. Un schéma directeur de la politique d'alumni a été établi mais n'est pas encore opérationnel.