



Projet
d'établissement

2025

- P.5 ÉDITO
- P.6 LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT EN CHIFFRES

+ 01

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1 // FAVORISER LES RELATIONS ET LES PARTENARIATS DANS L'ÉCOSYSTÈME NATIONAL ET EUROPÉEN

- RENFORCER LES COOPÉRATIONS ET PARTENARIATS AU NIVEAU NATIONAL**
- P.11 Renforcer la collaboration avec l'Agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport
- P.15 Animer les partenariats nationaux et développer de nouvelles coopérations
- RENFORCER LES COOPÉRATIONS ET PARTENARIATS AU NIVEAU EUROPÉEN**
- P.26 Travailler de manière plus étroite avec l'ensemble des agences européennes Erasmus+
- FAVORISER LA CONNAISSANCE DE L'ÉCOSYSTÈME EUROPÉEN DES AGENTS**
- P.27 Mettre en place des actions de formation et des expériences formatives à destination des agents

+ 02

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2 // METTRE EN ŒUVRE LE PROGRAMME DE MANIÈRE EFFICIENTE ET CONFORMÉMENT AUX EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES

- ASSURER UN IMPACT DURABLE ET POSITIF DES PROJETS SUR LES STRUCTURES BÉNÉFICIAIRES, LES PARTICIPANTS ET LEUR ENVIRONNEMENT**
- P.31 Identifier les besoins et les attentes des bénéficiaires afin d'assurer la nature et la qualité d'accompagnement attendues
- P.34 Mieux communiquer sur les attendus qualité du programme auprès des futurs bénéficiaires
- P.35 Accompagner les bénéficiaires dans leur montée en compétence de mise en œuvre des projets
- P.36 Assurer une évaluation de l'impact des projets
- SOUTENIR L'ANCRAGE TERRITORIAL ET NATIONAL DU PROGRAMME**
- P.38 Renforcer l'articulation du programme avec les actualités et politiques nationales
- RENFORCER LE CARACTÈRE INCLUSIF DU PROGRAMME**
- P.40 Identifier et favoriser les structures et les territoires prioritaires
- MAÎTRISER ET ACCOMPAGNER LA MONTÉE EN CHARGE DU PROGRAMME**
- P.42 Renforcer le dispositif de maîtrise du risque
- P.44 Développer des instances internes de pilotage du programme à différents niveaux
- PRÉSERVER UNE IMAGE POSITIVE AUPRÈS DES CITOYENS**
- P.47 Élaborer et mettre en œuvre des opérations de communication visant différents publics sur les réussites et résultats du programme

+ 03

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3 // ASSURER LA GESTION ET LE PILOTAGE DE L'AGENCE POUR ACCOMPAGNER LA CROISSANCE DE SON ACTIVITÉ

ADAPTER LE PILOTAGE DE L'AGENCE

- P.51** Établir une ligne directrice permettant aux services et aux agents de donner du sens à leur activité
- P.56** Anticiper les variations d'activité et la montée en charge
- P.57** Formaliser, harmoniser et animer les process internes de fonctionnement et de prise de décisions

+ 04

OBJECTIF STRATÉGIQUE 4 // ÊTRE UNE AGENCE INNOVANTE EN PHASE AVEC LES ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES

ÊTRE UNE AGENCE INNOVANTE QUI S'INSCRIT DANS UNE LOGIQUE D'AMÉLIORATION CONTINUE

- P.61** Mobiliser les potentialités du digital
- P.66** Automatiser et optimiser les tâches par l'innovation
- P.70** Enrichir les dispositifs de formation des agents pour renforcer leur connaissance des process, des outils et du programme

AFFIRMER ET COMMUNIQUER LES VALEURS DE L'AGENCE

- P.68** Favoriser la culture d'innovation en interne

S'INSCRIRE PLEINEMENT DANS UNE DÉMARCHE RSE

- P.72** Porter un discours commun sur la transition environnementale

+ 05

OBJECTIF STRATÉGIQUE 5 // VEILLER À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DES AGENTS

- P.77** Proposer un environnement de travail de qualité
- P.78** Faire évoluer les locaux
- P.80** Créer des espaces de convivialité et de partage entre agents

+ P.85 LES RÉSULTATS DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT SUR UN AN

Lexique des différents services* :

CAB : Cabinet de la Direction
DCEP : Département Contrôle et Évaluation des Projets
DCOM : Direction de la Communication
DGP : Département Gestion des Projets
DP : Département promotion
SG : Secrétariat Général
SRH : Service des ressources Humaines

*Acronymes figurant dans ce document



Directrice de l'Agence Erasmus+ France
/ Éducation Formation

Initié en 2023, le projet d'établissement répond à la fois à la nécessité d'accompagner à la forte montée en charge du programme Erasmus+, mais également au besoin de disposer d'objectifs stratégiques et opérationnels clairs et partagés avec l'ensemble des personnels de l'agence. Impulsant une trajectoire et un élan, ce document fixe des objectifs afin de réussir dans les meilleures conditions la mise en œuvre du programme Erasmus+. Le pilotage de l'agence, son fonctionnement interne, et la vie au travail de ses agents* sont guidés par ce projet qui se veut structurant et évolutif. Il est en effet annuellement mis à jour pour s'adapter au contexte, aux innovations sociétales, aux nouveaux besoins des structures accompagnées, mais aussi aux aspirations des équipes.

Dans le cadre du comité de suivi, comme lors du séminaire annuel, les agents prennent part à l'évolution du projet d'établissement. Ils en sont pleinement acteurs, tant dans sa conception que dans sa mise en œuvre. C'est pourquoi, nous avons souhaité que ce rapport 2024-2025 reflète pleinement leur travail et leur investissement. Ce format donne la parole aux agents, mais aussi aux partenaires de l'agence, impliqués dans les réalisations de l'année.

2024-2025 a été une année très productive et les activités menées ont permis une progression substantielle des cinq objectifs stratégiques du projet d'établissement. L'objectif 1 sur les collaborations et partenariats de l'agence avec son écosystème national et européen est dorénavant atteint. 77 % des actions de l'objectif 2 sur la mise en œuvre du programme sont réalisées, et celles restantes sont en cours pour 3/4 d'entre elles. La création du service d'aide au pilotage (SAP) permettra de progresser en 2025/2026, sur les 30 % des actions restantes de l'objectif 3, lié au pilotage de l'activité de l'agence. L'objectif 4 relatif à l'innovation en lien avec les évolutions sociétales est lui réalisé à 70 %, tandis que l'objectif 5 sur la qualité de vie au travail des agents est quasiment atteint.

Ce projet d'établissement aura généré une forte implication de toutes les parties prenantes et renforcé les collaborations avec l'Agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport. De belles réussites ont ainsi vu le jour et le projet d'établissement suivant, en lien avec le prochain cadre financier pluriannuel de l'Union européenne, devrait être tout aussi stimulant, avec de nouveaux défis à relever.

* Le terme générique « agents » désigne tous les personnels de l'agence, femmes et hommes

Le projet d'établissement en 10 chiffres



En 2025

120

ACTIONS MENÉES

dont 40 sont nouvelles et récurrentes

 *Elle témoigne***LYDIE LAGOUARDE****CHARGÉE DE COMMUNICATION ÉDITORIALE**

« J'ai coordonné la conception éditoriale du présent document. Ce dernier permet de rendre compte des activités menées depuis un an pour atteindre les objectifs fixés par le projet d'établissement. Cela m'a permis d'avoir une vision macro du projet d'établissement et de constater que les activités induites sont foisonnantes, très diverses et variées, avec des projets, des groupes de travail, des événements, etc. Tous les agents et agentes sont impliqués de près ou de loin dans le projet d'établissement, sans forcément en être conscients tant le périmètre est large ! Ce projet d'établissement n'aboutirait pas sans leur travail et leur implication. C'est pourquoi il était important de leur donner la parole à travers les interviews qui constituent ce document. Elles ont souvent été réalisées en duo, voire en trio, ce qui met en lumière la collaboration interservices qui a été nécessaire pour constituer les groupes de travail et mener les activités. Pour moi, ce rapport présente également un enjeu de communication interne, non seulement pour valoriser le travail des agents mais aussi pour qu'ils s'approprient davantage le projet d'établissement. »



OBJECTIF STRATÉGIQUE





Favoriser les relations
et les partenariats dans
l'écosystème national
et européen

RENFORCER LA COLLABORATION AVEC L'AGENCE ERASMUS+ FRANCE / JEUNESSE & SPORT



Interview

Mathieu Roumégous,
directeur de l'Agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport

Sous quelles formes collaborez-vous avec l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation ?

La coopération entre nos agences se déploie à de nombreux niveaux. Outre la co-organisation d'évènements, comme la conférence annuelle Erasmus+, l'année 2024 a été marquée par des actions conjointes, notamment autour du sport, dans le contexte des Jeux Olympiques et Paralympiques : présence à plusieurs étapes du relais de la flamme olympique, intervention commune au Club France... Plus globalement, nous identifions des publics cibles communs - collectivités territoriales, secteur culturel, etc. - pour lesquels nous nous organisons pour présenter le programme d'une seule voix.

Nous coopérons également sur la dimension contrôle, ce qui s'est concrétisé en 2024, par la mise en œuvre du premier audit commun d'un bénéficiaire. Citons aussi la réalisation de deux études conjointes. Publiées en 2024, elles portent sur l'engagement social et citoyen, et sur le sport dans les projets Erasmus+ et le Corps européen de solidarité (Notes de l'Observatoire n°23 et n°24). Beaucoup de ces réalisations résultent d'échanges menés lors du séminaire inter-Agences annuel qui, depuis 2023, réunit l'encadrement des deux agences. Ce séminaire a permis à nos équipes de mieux se connaître, et de réfléchir ensemble à nos problématiques communes pour dégager des synergies.



**La coopération entre
nos agences se déploie
à de nombreux niveaux**



RENFORCER LA COLLABORATION AVEC L'AGENCE ERASMUS+ FRANCE / JEUNESSE & SPORT

Organiser des évènements communs



Interview



Laura Rodriguez, ingénieure de promotion « enseignement scolaire et sport » (DP),
Titouan Martin Barré, chargé de mission « sport » à l'Agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport



Nos deux agences ont resserré leur coopération dans le domaine du sport

Les agences «Éducation Formation» et «Jeunesse & Sport» coorganisent régulièrement des évènements thématiques. Pouvez-vous citer l'une de ces thématiques ?

T.M.B. Depuis deux ans, nos deux agences ont resserré leur coopération dans le domaine du sport. Le contexte olympique nous a offert une opportunité d'aller ensemble à la rencontre du public, en mettant en lumière les valeurs partagées entre l'Union européenne et les Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) : ouverture, solidarité, engagement. Cela s'est traduit par une présence conjointe sur cinq villes étapes du passage de la flamme olympique - Paris, Marseille, Montpellier, Bordeaux et Poitiers - où des Ambassadeurs Erasmus+ et des jeunes du réseau Europeens ont été mobilisés, ainsi qu'au Club France, le rendez-vous des supporters de l'équipe de France à La Villette, où nous avons tenu un stand commun le 7 août 2024 et y avons accueilli Jean-Noël Barrot, ministre délégué auprès du ministre de l'Europe et des Affaires étrangères, chargé de l'Europe.

L.R. Poursuivant cette dynamique inspirée des JOP, l'édition 2024 des #ErasmusDays a mis le sport à l'honneur, avec un mot d'ordre évocateur : « #ErasmusDays: à vos marques, prêts, partez! ». Le lancement de ces journées a eu lieu le 15 octobre à l'Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance (INSEP) avec, notamment, une table ronde sur le rôle du programme Erasmus+ dans la pratique sportive.

Ces activités communes ont-elles vocation à se poursuivre au-delà des JOP ?

L.R. Tout à fait ! Elles continuent notamment avec la tenue d'une rencontre européenne Erasmus+ coorganisée par nos deux agences, à Nantes du 24 au 27 juin 2025. Cet évènement portera sur le sport comme levier d'inclusion sociale et outil de développement des compétences. Il réunira une soixantaine de participants européens aux profils variés : clubs sportifs et acteurs engagés dans l'insertion par le sport, fédérations sportives, collectivités territoriales, centres de formation, etc. L'objectif est de les faire se rencontrer, et de leur montrer comment ils peuvent mobiliser les différents volets du programme pour monter des projets autour de cette thématique.

T.M.B. Dans l'optique de montrer aux acteurs du sport qu'Erasmus+ leur offre des opportunités de financement sur le volet Sport, mais aussi sur les volets Jeunesse et Éducation Formation, le format de la réunion d'information nationale organisée chaque année par l'Agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport a récemment évolué. Rebaptisée « Le sport dans Erasmus+ », elle propose, depuis 2024, une présentation plus globale des possibilités, avec une implication renforcée, et par conséquent une visibilité plus forte, de l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation.

Jeux Olympiques et Paralympiques

Ensemble pour célébrer le Sport !



23 & 24 mai 2024

Présence conjointe au village « Europe » de Bordeaux, ville étape du relais de la flamme olympique, et co-intervention lors de la table ronde « L'Europe et le Sport »

Juillet 2024

Coédition d'un recueil de projets « Le sport dans Erasmus+ »

7 août 2024

Intervention conjointe à la table ronde « Que peut faire l'Europe pour le sport français ? » organisée au Club France

Septembre 2024

Coédition des Notes de l'Observatoire n°24 « Le sport dans les projets Erasmus+ et le Corps européen de solidarité »

Du 23 septembre au 18 octobre 2024

Olympiades inter-agences

15 octobre 2024

Lancement de l'édition 2024 des #ErasmusDays à l'Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance (INSEP) par les directions des deux agences

Du 24 au 27 juin 2025

Co-organisation de la rencontre européenne Erasmus+ « Sport et compétences : favoriser le changement social et créer des opportunités grâce à Erasmus+ »



Découvrir les publications coéditées :

> Notes de l'Observatoire n°24
« Le sport dans les projets Erasmus+ et le Corps européen de solidarité »



> Recueil de projets
« Le sport dans Erasmus+ »

RENFORCER LA COLLABORATION AVEC L'AGENCE ERASMUS+ FRANCE / JEUNESSE & SPORT

Partager une méthodologie de travail
sur le programme



Interview

Clémence Gordon, responsable
du pôle partenariats (DCEP),
Audrey Macé-Rousseau, directrice
du département promotion (DP)



**Notre coopération a notamment
donné lieu à la mise en œuvre
d'un premier audit commun**

À quelle occasion les agences Éducation Formation et Jeunesse & Sport partagent-elles leurs méthodologies de travail ?

A.M-R. Les deux agences et leurs tutelles se réunissent deux fois par an au sein du Comité permanent Erasmus+ pour faire le point sur leurs projets communs et identifier les axes de collaboration pertinents. Par ailleurs, un séminaire inter-agences est organisé chaque année entre les deux agences Erasmus+ françaises. Depuis 2023, ce séminaire annuel permet à leurs management et directions d'avancer sur des enjeux partagés, afin de mieux articuler la présentation qui est faite du programme, mais aussi de confronter leurs pratiques respectives pour les améliorer. À ce titre, nous avons par exemple, eu un échange autour de la rédaction du rapport que chaque agence doit transmettre tous les ans à la Commission européenne.

Pouvez-vous nous citer des exemples d'activités qui traduisent concrètement ce partage de méthodologies entre agences ?

A.M-R. Au niveau de la promotion, nous avons constaté que nos agences partagent de nombreuses cibles communes. Nous développons donc de plus en plus des plans d'action conjoints, selon une approche centrée sur les acteurs, à

l'instar de notre plan d'action en direction des collectivités territoriales, dont l'objectif est notamment de montrer aux décideurs et aux élus que les problématiques de leur territoire peuvent trouver une réponse à travers Erasmus+.

C.G. En matière de contrôle et d'évaluation des projets, nous avons constaté que de nombreux bénéficiaires émergent à la fois sur l'un des quatre secteurs de l'Éducation Formation et sur les volets Jeunesse et Sport du programme, en particulier sur l'action « Coopération entre organismes et institutions ». Nos deux agences travaillent ensemble au renforcement de la maîtrise du risque par l'approche bénéficiaire. Notre coopération a notamment donné lieu à la mise en œuvre d'un premier audit commun, en septembre 2024. Cela nous a permis de confronter nos outils, mais aussi de mettre en place des outils partagés. Les équipes étaient ravies, et nous comptons réitérer l'expérience une fois par an. En outre, nous avons désormais systématisé l'échange d'informations concernant les bénéficiaires à risques, ce qui permet une sécurisation plus en amont, dès le contrôle des candidatures. Cette recherche de cohésion et de cohérence s'effectue aussi en amont, dans le cadre du contrôle des candidatures, avec l'objectif d'un partage complet et transparent d'informations sur les bénéficiaires à risque.

ANIMER LES PARTENARIATS NATIONAUX ET DÉVELOPPER DE NOUVELLES COOPÉRATIONS

Poursuivre l'animation du Cercle Erasmus+



Christelle Coët-Amette,
conseillère en charge
de la coopération
européenne et
internationale,
Sophiane Meddour,
conseiller en charge des
relations institutionnelles
(CAB)

Il témoigne

CLÉMENT BEAUNE PRÉSIDENT DU CERCLE ERASMUS+

« Rejoindre le Cercle Erasmus+ est le prolongement naturel de mon engagement européen. Je suis ravi de contribuer à la défense et au rayonnement du programme, en poursuivant le travail du précédent président, Jean Arthuis, avec lequel j'ai beaucoup travaillé sur le volet de la mobilité des apprentis, et auquel je tiens à rendre hommage. Comme des millions d'Européens, j'ai eu la chance de bénéficier d'Erasmus+, en passant une année en Irlande durant mes études à Sciences Po. Cette expérience m'a permis de mesurer les bénéfices du programme, tant sur le plan académique que sur le plan humain. Au moment où l'Europe doit relever de nombreux défis, il est crucial de promouvoir ses valeurs, sa citoyenneté et de favoriser le renforcement des liens entre jeunes de tous profils. En tant que premier emblème de l'UE, Erasmus+ doit donc être défendu, notamment dans le cadre des discussions budgétaires à venir. »



La nomination de Clément Beaune à la tête du Cercle Erasmus+ s'est imposée comme une évidence

Le Cercle Erasmus+ vient de nommer Clément Beaune à sa présidence. Comment et pourquoi a-t-il été choisi ?

C.C-A. La nomination de Clément Beaune à la tête du Cercle Erasmus+ s'est imposée comme une évidence, en raison de son parcours académique, personnel et professionnel. Diplômé de Sciences Po Paris, du Collège d'Europe et ancien élève de l'ENA, il a lui-même bénéficié du programme Erasmus+ en 2001-2002, et a effectué, dans ce cadre, une année d'échange à Dublin, au Trinity College. Par ailleurs, tout au long de sa carrière, il a occupé des postes clés qui font de lui un choix naturel pour assurer cette présidence. Ancien conseiller spécial Europe à la présidence de la République française (2017-2020), il a également occupé les fonctions de secrétaire d'État aux Affaires européennes (2020-2022), avant de devenir ministre délégué en charge de l'Europe en 2022, puis ministre délégué chargé des Transports. Lors de sa prise de fonction, le 26 septembre 2024, il a réaffirmé son attachement de longue date à Erasmus+, qui, selon lui, incarne « l'idéal européen ».

Sa nomination va-t-elle ouvrir des pistes à de nouvelles coopérations institutionnelles ?

S.M. Le parcours politique de Clément Beaune est un atout pour renforcer l'impact du programme Erasmus+ dans le débat public. En effet, pour mener des négociations difficiles ou obtenir des arbitrages favorables de la part des décideurs politiques, il faut pouvoir parler un langage commun. Du fait de ses anciennes fonctions, Clément Beaune dispose en outre d'un solide réseau en France et en Europe, lequel permettra de faciliter le dialogue et la mise en place de nouvelles coopérations. De plus, sa forte crédibilité institutionnelle confèrera davantage de légitimité à nos démarches, telle la recherche de cofinancements nationaux et européens pour, à terme, envisager plus de mobilités et ainsi apporter une réponse à la demande toujours plus forte. Enfin, son expérience lui permet d'anticiper les tendances politiques, économiques et sociétales au sein de l'Union européenne (UE), et de proposer des pistes de coopération adaptées à ces évolutions.

ANIMER LES PARTENARIATS NATIONAUX ET DÉVELOPPER DE NOUVELLES COOPÉRATIONS

Participer à des instances nationales



Interview

Mathilde Bégrand, responsable du pôle enseignement supérieur (DP),
Bérénice Cappe, ingénieure de promotion « Agenda européen pour la formation des adultes » (AEFA / DP)



La participation de l'agence à des instances nationales lui permet de partager et promouvoir son expertise

À quel titre l'agence participe-t-elle au Réseau Emploi Compétences (REC) animé par France Stratégie? Qu'apporte-t-elle au réseau et quels bénéfices en retire-t-elle?

B.C. Le REC réunit les grands acteurs de l'emploi et de la formation*, dans l'objectif de produire une expertise collective pour identifier les besoins en emplois et compétences de demain. Contributrice à son comité de pilotage, au sein duquel elle participe à la définition du programme de travail, l'agence prend également part à des groupes de travail thématiques. Dans ce cadre, elle s'investit actuellement dans des travaux sur les micro-certifications, en facilitant notamment la mise en relation avec des experts européens. Le REC constitue aussi un espace d'échanges, où ses membres partagent leurs actualités. Cela nous permet d'opérer une veille active, mais aussi de diffuser nos travaux et événements en lien avec les sujets qui peuvent intéresser les autres membres, en particulier ce qui touche à l'AEFA (Agenda européen pour la formation des adultes), EPAL (Electronic Platform for Adult Learning in Europe), Europass et Euroguidance, dispositifs de soutien aux politiques publiques gérés par l'agence. En définitive, cette participation permet de valoriser notre expertise sur la thématique des compétences.

L'agence est membre de la commission Europe du Forum Campus France. En quoi consiste cette commission?

M. B. Le Forum Campus France rassemble un grand nombre d'établissements et acteurs institutionnels qui œuvrent à améliorer l'attractivité de l'enseignement supérieur français à l'étranger. Répartis au sein de différentes commissions, ils émettent des recommandations en direction du conseil d'administration de Campus France. La commission Europe, à laquelle nous prenons part, travaille actuellement sur le renforcement de l'attractivité des études en France pour les jeunes Européens, en particulier dans le cadre des mobilités diplômantes. Cela illustre, une nouvelle fois, comment la participation de l'agence à des instances nationales lui permet de partager et promouvoir son expertise.

Plus largement, nous travaillons étroitement avec Campus France. Parmi les collaborations récentes, citons la participation de la directrice générale de Campus France à la table ronde « 20 ans des masters Erasmus Mundus », lors des Journées Erasmus+ de l'enseignement supérieur 2024, ou la présence de l'agence sur le pavillon de Campus France au congrès « European Association for International Education 2024 » (EAIE) à Toulouse.

*Administrations et opérateurs de l'emploi des compétences (DGEFP, France Travail, DGESCO, Opco, Cereq, Ademe, ...), des acteurs économiques et sociaux (UMM, CPME, ANDRH...), des structures territoriales ou professionnelles d'observation des emplois et des compétences (Observatoires des métiers de la banque, RCO ...) et des membres de la société civile.

Elle témoigne

DONATIENNE HISSARD

DIRECTRICE GÉNÉRALE DE CAMPUS FRANCE

Campus France pilote un projet soutenu par l'action 3 du programme Erasmus+ (soutien à l'élaboration des politiques et à la coopération) intitulé «*Future4Alliances – National and regional support for European Universities Alliances*». Ce projet d'expérimentations politiques européennes cofinancé par l'UE a pour objectif de soutenir la phase de structuration des Alliances d'universités européennes par la mise en place d'un environnement favorable à leur développement, ainsi que par une meilleure cohérence des financements apportés par les États ou les Régions. Outre la durabilité du financement des Alliances, le projet s'intéresse aux programmes et activités conjoints, ainsi qu'à la dimension internationale et aux dispositifs d'accueil. **En tant que chef de file d'un consortium d'acteurs publics de 13 pays européens, Campus France a tout naturellement associé l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation à cette initiative.** Nos équipes collaborent déjà sur de nombreuses actions et l'Agence Erasmus+ apporte son expérience et expertise sur cette thématique prioritaire.



Participer et contribuer aux réseaux, activités et groupes de travail européens

L'agence est membre de **15** réseaux européens :

- Réseau des agences nationales Erasmus+
- Réseau des directeurs des agences nationales Erasmus+
- Réseau des agences Erasmus+ méditerranéennes (MEDNET)
- Réseau des centres européens de ressources SALTO
- Réseau des agences nationales Erasmus+ et Corps européen de solidarité hébergeant un SALTO
- Réseau des chargés des rencontres européennes Erasmus+ (REE+) des agences Erasmus+
- Réseau des coordinateurs nationaux AEFA
- Réseau des coordinateurs nationaux EPALE
- Réseau des centres nationaux Europass méditerranéens (MedNec)
- Réseau européen Euroguidance
- Réseau des points de contact « transition écologique » des agences Erasmus+
- Réseau des points de contact « inclusion et diversité » des agences Erasmus+
- Réseau des points de contact « transformation numérique » des agences Erasmus+
- Réseau des communicants des agences Erasmus+
- Réseau Erasmus Student Network (ESN)

81

réunions en 2024-2025

En 2024-2025,
le *Salto Green* a participé à

66

réunions européennes

... et en a organisé 2



L'agence a pris part à **8** groupes de travail de la Commission européenne en 2024-2025 :

- Gestion du programme
- Mobilité (hors enseignement supérieur)
- Mobilité des apprenants adultes
- Mobilité de l'enseignement supérieur soutenue par les fonds de politique extérieure
- Dimension internationale
- Actions centralisées dimension internationale
- Gestion des risques
- Europass



18
réunions en 2024-2025

L'agence participe à **9** activités de long terme (*long-term activity - LTA*) coordonnées par des agences Erasmus+ européennes :

- « Inclusion sociale dans l'enseignement supérieur » coordonnée par l'agence allemande **DAAD**
- « Réseaux et services internationaux de soutien » coordonnée par l'agence hongroise **TEMPUS PUBLIC FOUNDATION**
- « Engagement civique » (PEACE) coordonnée par l'agence italienne **INDIRE**
- « Universités européennes » (EUIs), coordonnée par l'agence allemande **DAAD**, l'agence autrichienne **OeAD**, l'agence hongroise **TEMPUS PUBLIC FOUNDATION**, et l'agence norvégienne **HKDIR**
- « Durabilité et verdissement » coordonnée par l'agence allemande **BIBB**
- « Mobilité longue des élèves » coordonnée par l'agence espagnole **SEPIE**
- « Evaluation claire » coordonnée par l'agence slovène **CMEPIUS**
- « Centre de recherche » (*Research Hub*), coordonnée par l'agence polonaise **FRSE**
- « Evaluation de l'impact des activités Erasmus+ dans le secteur de l'éducation des adultes » coordonnée par l'agence allemande **BIBB**

24

réunions et rencontres en 2024-2025

TRAVAILLER DE MANIÈRE PLUS ÉTROITE AVEC L'ENSEMBLE DES AGENCES EUROPÉENNES ERASMUS+

Organiser la conférence annuelle en lien avec une autre agence européenne



Interview

Anne-Louise Dupin, ingénieure pédagogique au *Salto Green*,
Christelle Coët-Amette, conseillère en charge de la coopération européenne et internationale (CAB)

Cette année, c'est l'agence Erasmus+ finlandaise qui a été choisie pour coorganiser la conférence annuelle aux côtés de l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation et de l'Agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport. Pourquoi ce choix ?

A-L.D. La conférence annuelle 2024 a mis l'accent sur la transition écologique, l'une des grandes priorités du programme. C'est un sujet sur lequel les pays du nord de l'Europe, dont la Finlande, sont en pointe. Leurs agences nationales Erasmus+ s'attachent ainsi à développer cette priorité dans les projets, et sont attentives à leur propre impact environnemental. Dans le cadre de ses activités, le *Salto Green*, qui est un centre européen de ressources sur la transition écologique hébergé par l'Agence Erasmus+ France / Education Formation, anime un réseau constitué de *Green contact points* (GCP), qui sont des référents sur la priorité issues de chaque agence Erasmus+ et Corps européen de solidarité. La GCP finlandaise, particulièrement impliquée, contribue à nombre de nos groupes de travail, et notamment à la conception d'outils d'évaluation des projets verts. Associer l'agence Erasmus+ finlandaise à la conférence annuelle s'imposait donc comme une évidence.

C.C-A. L'agence finlandaise a en effet plusieurs fois fait part de son appétence sur le sujet lors des réunions de directeurs des agences Erasmus+, qui se tiennent tous les six mois. C'est à l'occasion de l'une de ces rencontres, en janvier 2024 à Bruxelles, que la proposition de coorganisation



Associer l'agence Erasmus+ finlandaise à la conférence annuelle s'imposait comme une évidence

a été faite. Le directeur de l'agence finlandaise, Mika Saarinen, a accepté avec enthousiasme cette coopération avec la France sur un sujet qui lui tient à cœur.

Quelle a été l'implication de l'agence finlandaise ? Comment s'est déroulée la coopération ?

C.C-A. L'agence finlandaise a constitué une délégation de 14 participants à la conférence, et a contribué à l'évènement à de nombreux niveaux. Citons notamment la participation de Mika Saarinen, son directeur, à une table ronde abordant le défi de la réduction de l'impact des mobilités Erasmus+, ou encore le pilotage d'un atelier en lien avec le «GreenComp», le cadre européen de référence pour les compétences en matière de durabilité. Un espace de rencontre a également été aménagé pour permettre aux participants de dialoguer directement avec les représentants de l'agence finlandaise. Enfin, précisons que l'agence finlandaise héberge le *Salto Digital*, dédié à une autre priorité du programme : la transformation numérique. Nous avons donc d'ores et déjà pris date pour qu'il vienne nous apporter un éclairage lors de la conférence annuelle de 2025, qui sera consacrée à cette priorité.



TRAVAILLER DE MANIÈRE PLUS ÉTROITE AVEC L'ENSEMBLE DES AGENCES EUROPÉENNES ERASMUS+

Organiser et participer aux rencontres européennes Erasmus+



Interview

Bastien Lambert, responsable du pôle pilotage transversal (DGP)
Mathieu Breton Zamarreno, ingénieur de promotion
 « enseignement supérieur » (DP)

Une rencontre européenne Erasmus+ en direction des acteurs de la santé a été organisée par l'agence en octobre. Des délégations venues de toute l'Europe ont assisté à l'évènement. Quel rôle les autres agences européennes Erasmus+ jouent-elles dans le bon équilibre des délégations accueillies ?

M.B-Z. Nous avons constaté que les acteurs de la formation médicale et paramédicale participent peu au programme Erasmus+. Nous ne parlons pas des cursus médecine intégrés aux universités, mais des écoles d'infirmières, d'ostéopathie, etc. C'est le cas aussi dans les autres pays européens. L'agence a donc organisé ces rencontres européennes pour leur permettre d'échanger sur comment la mobilité pourrait soutenir leurs formations. Il s'agissait aussi de mettre en relation des structures en recherche de partenaires pour des échanges. L'évènement a été un succès avec 100 participants qui se sont retrouvés à Lille durant trois jours. Expérimentés ou novices dans le programme, ils étaient issus de 18 pays européens et représentaient l'ensemble des niveaux de formation. Cet équilibre des profils est le fruit d'un dialogue constant entre notre équipe dédiée et nos collègues européens. Dans ce cadre, nous nous efforçons de leur expliquer clairement les profils de participants que nous recherchons, en lien avec la thématique de la rencontre, pour qu'ils puissent, à leur tour, mobiliser leur réseau.



Échanger autour de problématiques communes et créer du réseau, dans l'optique de contribuer à stimuler une dynamique européenne

L'agence envoie également des délégations d'établissements et acteurs français aux rencontres européennes Erasmus+ organisées par d'autres agences nationales, parfois dans le cadre de Long-Term Activities (LTA). Pouvez-vous nous citer l'exemple d'une délégation que vous avez constituée et accompagnée ?

B.L. L'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation a participé au LTA « *Clear Assessment* », piloté par CMepius, l'agence Erasmus+ slovène. Ce projet, mené sur trois ans, a réuni plusieurs agences nationales pour concevoir des ressources communes destinées à la formation des évaluateurs externes chargés de l'évaluation des partenariats de coopération. En juin 2024, une rencontre européenne Erasmus+ a été organisée à Lecce, en Italie, en guise de réunion finale. Elle a réuni 80 participants, essentiellement des personnels d'agences, accompagnés d'évaluateurs. Les échanges ont permis de croiser les pratiques des différents pays participants pour enrichir le modèle de formation des évaluateurs. Ils ont porté tout particulièrement sur la nécessité de renforcer la partie liée à la question des forfaits, qui sont une des évolutions de cette programmation pour les partenariats de coopération. Nous avons ainsi pu structurer des blocs de formation intégrant des points d'attention spécifiques, et produire des ressources à destination des évaluateurs. Cet exemple met en lumière l'importance des LTA dans la coopération entre agences Erasmus+ et l'amélioration continue de leurs pratiques et outils.

Rencontres européennes Erasmus+ organisées ou coorganisées



Métiers d'art et du patrimoine (Paris)

DU 21 AU 24 MAI 2024



Numérique et bien-être à l'école (Poitiers) avec Canopé

DU 7 AU 9 OCTOBRE 2024



Mobilité internationale et formations en santé (Lille)

DU 21 AU 23 OCTOBRE 2024



Mobilité des apprentis (Bordeaux)

DU 13 AU 15 NOVEMBRE 2024



Élèves à besoins éducatifs particuliers (Bruxelles) avec l'agence Erasmus+ belge AEF Europe

DU 27 AU 29 NOVEMBRE 2024



Construire un futur durable ensemble (conférence annuelle Erasmus+, Marseille) avec l'Agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport et l'agence finlandaise Erasmus+

DU 3 AU 6 DÉCEMBRE 2024



Sport et compétences (Nantes) avec l'Agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport

DU 24 AU 27 JUIN 2025



16

Participations à des rencontres européennes Erasmus+ organisées par d'autres agences Erasmus+

TRAVAILLER DE MANIÈRE PLUS ÉTROITE AVEC L'ENSEMBLE DES AGENCES EUROPÉENNES ERASMUS+

Participer à des *Long-Term activities* (LTA)

Interview

Annabel Vuillier-Cools,
Conseillère technique en charge
de la culture (DP),
Valérie Courrech,
directrice de cabinet

”
Cela permet à l'agence de déployer ses objectifs de valorisation et de soutien à l'engagement citoyen européen dans une perspective élargie, tout en nourrissant sa propre démarche nationale



L'agence est engagée dans le Long Term activity «Participation Erasmus Alumni for Civic Engagement» depuis son lancement, d'abord dans sa phase 1 (PEACE, 2022-2024), et maintenant dans sa phase 2 (PEACE+, 2025-2027). Quelle est la plus-value pour elle d'y contribuer?

Annabel Vuillier-Cools : Depuis 2022, l'agence met en œuvre une stratégie dédiée à la priorité Erasmus+ «Participation à la vie démocratique, valeurs communes et engagement citoyen», laquelle s'est traduite par de nombreuses actions, telles que le lancement d'un réseau d'ambassadeurs, la valorisation de projets financés, la participation à des échanges européens, etc. L'implication de l'agence dans le LTA PEACE, puis PEACE+, s'inscrit dans cette démarche. Dans ce cadre, elle partage ses réflexions avec ses partenaires européens, ainsi que les initiatives issues de sa stratégie. Cela lui permet de déployer ses objectifs de valorisation et de soutien à l'engagement citoyen européen dans une perspective élargie, tout en nourrissant sa propre démarche nationale.

Avec la poursuite du LTA sur 2025-2027, elle maintient son engagement sur l'ensemble des axes de travail. Par exemple, sur l'axe recherche, l'agence est sollicitée pour partager son expérience et sa méthodologie relative à une étude qu'elle a conduite sur l'engagement social et citoyen dans les projets Erasmus+. Cela permettra de recueillir des données à l'échelle européenne, qui contribueront à orienter de futures actions.

Lors de la réunion PEACE+ des 9, 10 et 11 décembre, à Rome, l'agence est venue accompagnée de trois porteurs de projets français. Quel était l'intérêt de leur présence ?

Valérie Courrech : Nous accompagnons une délégation de bénéficiaires et participants français lors de chaque rencontre organisée dans le cadre des LTA PEACE et PEACE+. La présence de porteurs de projets français permet d'ancrer les échanges dans des réalités concrètes, renforçant ainsi le lien entre les orientations stratégiques discutées au niveau européen et les réalités de l'engagement citoyen tel qu'il est vécu et porté sur le terrain. Du point de vue des porteurs, leur participation leur donne l'opportunité de valoriser leur expertise et l'innovation de leurs initiatives, de renforcer leur réseau européen, et d'inspirer les autres participants par leurs témoignages. Cela contribue aussi à la reconnaissance et à la visibilité des acteurs français au sein du réseau Erasmus+.

Au-delà, leur présence réaffirme l'essence même du programme Erasmus+ : former des citoyens européens. L'engagement citoyen, qui est au cœur de l'initiative PEACE+, est un objectif fort du programme. Il est aujourd'hui plus que jamais essentiel de le rappeler.

Elle témoigne

SARA PAGLIAI

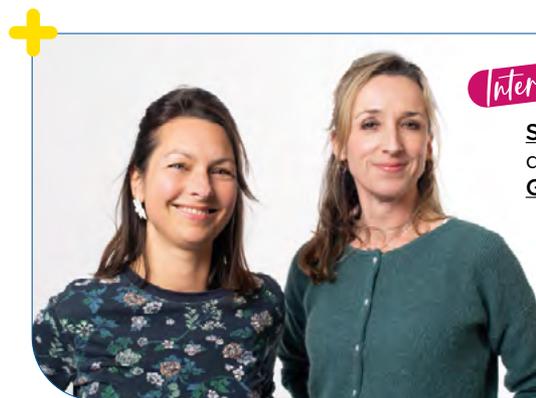
DIRECTRICE D'INDIRE, L'AGENCE ITALIENNE ERASMUS+

« L'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation est partenaire du Long-Term activity (LTA) «*Participation Erasmus Alumni for Civic Engagement*» que nous coordonnons depuis sa création, en 2022. Elle est un partenaire très dynamique et précieux, notamment en matière de communication et d'information. Elle contribue activement à faire connaître les opportunités du programme Erasmus+ en faveur de la priorité, et à montrer comment Erasmus+ soutient et défend les valeurs européennes. »



TRAVAILLER DE MANIÈRE PLUS ÉTROITE AVEC L'ENSEMBLE DES AGENCES EUROPÉENNES ERASMUS+

Renforcer la pratique du *job shadowing*



Interview

Sandra Ménard, chargée d'accompagnement des porteurs de projets (DGP),
Glenda Gilmore, directrice de la communication (DCOM)

L'agence a reçu des personnels des agences Erasmus+ néerlandaise et italienne. Quels étaient les objectifs de la venue de vos collègues néerlandaises ?

S.M. Pour le département gestion des projets (DGP), l'enjeu central de ce *job shadowing* avec nos homologues néerlandaises était de partager nos pratiques concernant le suivi et l'accompagnement des bénéficiaires de l'action « Coopération entre organismes et institutions ». Nous leur avons exposé en détail nos méthodologies et présenté les outils informatiques qui ont été développés par notre agence, en particulier la plateforme MonProjetErasmus+, qui centralise et facilite le suivi tout au long de la vie du projet. L'agence néerlandaise ne disposant pas d'outils équivalents, nos collègues ont exprimé un vif intérêt. Elles souhaitent s'inspirer de nos approches, et discuter avec leur hiérarchie de la mise en place d'une interface dans l'esprit de la nôtre.

G.G. Les missions de *job shadowing* ne se limitent pas nécessairement à rencontrer un seul département ou service. La venue de nos collègues néerlandaises a aussi été l'occasion de programmer une réunion avec la direction de la communication et d'échanger autour de nos organisations respectives des prix européens (Prix européen de l'enseignement innovant, Label européen des langues, etc.).



Accueillir des collègues d'autres nationalités, c'est une opportunité de faire vivre les échanges européens au cœur même de notre agence

L'agence a également reçu l'équipe de communication d'INDIRE, l'agence Erasmus+ italienne. Quels ont été les sujets abordés ?

G.G. Nos collègues italiens ont découvert l'organisation de notre direction de la communication, ainsi que la façon dont nous travaillons avec les autres services de l'agence. Ils se sont notamment intéressés à nos interactions avec le département promotion, car la distinction entre communication et promotion est une spécificité de notre agence. Nous avons également échangé autour des actions de communication que nos agences respectives mettent en place, ce qui a permis de leur présenter, par exemple, notre récente campagne nationale « Rencontrez l'Europe, et surtout vous-même ». Enfin, des sessions de *job dating* ont permis des discussions ciblées entre collègues exerçant le même métier. En définitive, accueillir des collègues d'autres nationalités est une opportunité de faire vivre les échanges européens au cœur même de notre agence.

S.M. Outre le plaisir de découvrir la manière dont travaillent les autres agences, cela nous pousse à pratiquer l'anglais et à sortir de notre zone de confort.

METTRE EN PLACE DES EXPÉRIENCES FORMATIVES À L'ATTENTION DES AGENTS

Organiser des *jobs shadowings* sortants vers des agences européennes Erasmus+



Interview

Laurie Bernard, ingénieure d'audit et d'évaluation (DCEP)

Vous avez bénéficié d'un *job shadowing* en Belgique, au sein de l'agence AEF-Europe, en décembre 2024. Quel était l'objectif de cette mission ?

Ce *job shadowing* découle d'un dialogue régulier entre le responsable du pôle partenariat du DCEP et son homologue belge. L'objectif était d'échanger sur nos problématiques communes, en matière d'audit et d'évaluation, et de confronter nos approches, dans l'optique d'améliorer nos pratiques et process respectifs. Les thématiques ont été définies en amont entre nos deux agences, et l'un des points essentiels touchait aux modalités de collaboration avec les évaluateurs externes qui nous accompagnent sur les contrôles, ainsi qu'à leur formation.



Confronter nos approches, dans l'optique d'améliorer nos pratiques et process respectifs

Qu'en reprenez-vous ?

Pour les actions gérées de manière décentralisée, les agences nationales disposent d'une latitude pour s'organiser et concevoir leurs propres outils. La mission a eu lieu alors que l'évaluation des projets encadrés par la convention de subvention 2022 avait récemment démarré. C'était donc aussi l'occasion de comparer les outils que nous avons mis en place pour répondre à l'évolution des règles liées à la mise en œuvre de l'actuelle programmation : grilles d'évaluation, méthodes de suivi, etc. Ces échanges sont vraiment formateurs : ils nous permettent de nous inspirer et de prendre du recul sur notre manière de travailler.



OBJECTIF STRATÉGIQUE





Mettre en oeuvre
le programme
de manière efficiente
et conformément aux
exigences réglementaires

IDENTIFIER LES BESOINS ET LES ATTENTES DES BÉNÉFICIAIRES AFIN D'ASSURER LA NATURE ET LA QUALITÉ D'ACCOMPAGNEMENT ATTENDUES

L'agence a constitué un panel de structures bénéficiaires pour recueillir leurs attentes et leurs besoins en termes d'accompagnement. Les Compagnons du Devoir et du Tour de France est l'une d'elles. Quelles étaient leurs motivations à participer au panel ?

Lors de ma prise de poste, en 2020, j'ai pu me rendre compte que les informations délivrées par l'Agence Erasmus+ France / Education Formation sur la mise en œuvre du programme étaient très complètes, mais nécessitaient d'être rassemblées à un seul endroit pour faciliter le travail des nouveaux coordinateurs de projet. C'est donc avec enthousiasme que nous avons répondu à cette invitation. La démarche contribue à fluidifier encore davantage les échanges entre l'agence et les porteurs de projets, et nous avons à cœur de contribuer à ce mouvement qui va bénéficier à tous. C'est aussi une opportunité pour nous de rencontrer des porteurs de projets issus d'autres secteurs éducatifs, et de partager nos expériences.



Claire Newman,
responsable du service de l'international
et de l'Outre-mer des Compagnons du
Devoir et du Tour de France



Nous avons à cœur de contribuer à ce mouvement qui va bénéficier à tous



Quels éléments avez-vous fait remonter à travers votre participation au panel ?

Ce travail nous a permis de mettre en avant les spécificités de la mobilité des apprentis, qui mobilise une grande diversité d'acteurs : entreprises, CFA d'envoi, organismes d'accueil, familles... Il est essentiel de notre point de vue de mettre en place des procédures aussi simples que possible pour que nos référents mobilité puissent se concentrer sur la dimension pédagogique. Relier certains outils entre eux, comme les plateformes Europass et *Beneficiary Module* par exemple, permettrait d'éviter les doubles saisies. Ou encore, mettre en place des rendez-vous en présentiel à l'agence pour rencontrer les chargés d'accompagnement, font partie des propositions intéressantes que nous avons évoquées lors des réunions.

IDENTIFIER LES BESOINS ET LES ATTENTES DES BÉNÉFICIAIRES AFIN D'ASSURER LA NATURE ET LA QUALITÉ D'ACCOMPAGNEMENT ATTENDUES

S'adapter aux attentes des organismes financés



Interview

Kim Bellec, chargée d'accompagnement des porteurs de projets (DGP),
Jean Bassaler-Merpillat, directeur du département gestion des projets (DGP),
Elisa Langdorf, chargée de formation (SRH)

Un groupe de travail interne intitulé « Attentes des bénéficiaires en termes d'accompagnement » a été constitué. Quels sont ses objectifs ?

J.B-M. Dans un contexte de forte montée en charge d'Erasmus+ sur la programmation 2021-2027, ce groupe de travail répond au double défi rencontré par le département gestion des projets : absorber l'augmentation du nombre de projets à traiter, tout en maintenant notre qualité d'accompagnement. Lancé en avril 2024, il s'appuie sur un panel de bénéficiaires qui réunit une douzaine d'organisations issues de tous les secteurs éducatifs couverts par le programme. L'objectif est de les interroger sur leurs attentes en termes d'accompagnement, mais aussi de faire remonter les bonnes pratiques de terrain. Cette concertation a mis en évidence deux priorités : renforcer l'accompagnement téléphonique et améliorer l'accessibilité de notre documentation.

À cet égard, un travail de recensement de la documentation en ligne a été mis en œuvre en parallèle du groupe de travail. En quoi cela était-il primordial ?

E.L. Si l'agence propose de nombreuses ressources, les retours des porteurs de projets — notamment dans le cadre du panel — ont mis en évidence la nécessité de rendre leur accès plus simple et intuitif. La solution proposée est un outil en ligne intitulé MAPE+ (Module d'accompagnement au programme Erasmus+). Interactif, celui-ci est structuré par profil utilisateur. Il repose sur une sélection de documents pédagogiques créés par l'agence pour les organismes financés. C'est une première étape dans l'amélioration de la formation offerte aux bénéficiaires de fonds Erasmus+. Elle permettra aussi d'alimenter la réflexion dans le cadre de la feuille de route digitale de l'agence, qui vise à offrir la bonne information au bon moment.



Nous avons amorcé le développement d'un parcours de formation e-learning pour les bénéficiaires

Quelles sont les actions qui ont été initiées par le groupe de travail ?

K.B. Notre groupe de travail a notamment réalisé une classification des ressources d'accompagnement en fonction des étapes du cycle de vie du projet. Sur cette base, nous avons amorcé le développement d'un parcours de formation e-learning pour les bénéficiaires. Celui-ci leur offrira davantage d'autonomie pour se former, tout en déchargeant nos chargés d'accompagnement des questions de premier niveau. Cela permettra aussi d'extraire des données, facilitant la personnalisation du suivi. Nous travaillons actuellement avec chaque pôle du département gestion des projets pour structurer ce parcours autour des phases clés du projet, mais aussi pour définir les objectifs pédagogiques, les activités d'apprentissage, les modalités d'évaluation... Nous avons pour ambition de concevoir un premier module cette année. Consacré à la partie « contractualisation », il sera testé par des bénéficiaires.

Nouveaux outils d'accompagnement des structures bénéficiaires



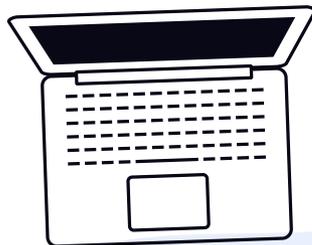
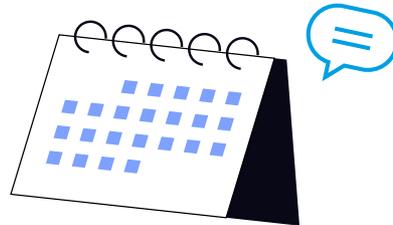
Module d'Accompagnement au Programme Erasmus+ MAPE+

CALENDRIER DU PROJET COMPORTANT LES DOCUMENTS
DE RÉFÉRENCE À CHACUNE DE SES ÉTAPES



Outil en ligne de prise de rendez-vous

DEPUIS LA MESSAGERIE DU SITE
MON PROJET ERASMUS+



Parcours de formation e-learning

PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DES DIFFÉRENTS OUTILS
DE GESTION DES PROJETS ERASMUS+, COMPORTANT
DES QUIZZ D'AUTO-ÉVALUATION

LE PREMIER MODULE DE FORMATION
ARRIVE EN 2025.

MIEUX COMMUNIQUER SUR LES ATTENDUS QUALITÉ DU PROGRAMME AUPRÈS DES FUTURS BÉNÉFICIAIRES

Développer des ressources de promotion et d'accompagnement des candidats



Interview

Frédéric Carret, ingénieur de promotion «réseau des développeurs Erasmus+» (DP),
Bleuenn Le Bouëdec, chargée de mission au sein de la DAREIC de l'académie de Lyon et développeuse Erasmus+

Les développeurs Erasmus+ sont des professionnels qui informent ou accompagnent les établissements souhaitant obtenir de l'aide pour monter un projet Erasmus+. Quelles ressources mettez-vous à leur disposition pour les aider dans leurs missions ?

F.C. En 2024, nous avons mis à jour la plateforme dédiée à notre collaboration avec la communauté des développeurs Erasmus+. Celle-ci propose une offre de service articulée en trois volets. Le premier est centré sur la mise à disposition de contenus régulièrement enrichis : kits de présentation, fiches de synthèse, kits pédagogiques, micro-capsules pédagogiques, etc. Une lettre-info et des *live-café*s mensuels permettent aussi de les informer des actualités du programme. Le second volet regroupe les outils favorisant la collaboration entre l'agence et les développeurs Erasmus+, tels des ateliers de *codesign*, pour concevoir ensemble de nouvelles ressources ou des participations communes à des activités et événements d'information et d'accompagnement à la candidature. Enfin, le troisième volet repose sur l'entraide entre membres grâce aux ateliers « bonnes pratiques », et au module de messagerie de pair à pair qui permet d'obtenir des réponses instantanées à des problématiques précises.



La coopération entre l'agence et les développeurs Erasmus+ a un impact concret sur le terrain

Les ressources mises à votre disposition par l'agence répondent-elles à vos besoins ?

B.L. Ces ressources me font gagner du temps. Je les partage avec les porteurs de projets, pour qu'ils se forment de manière autonome, tout en restant disponible pour leurs questions. Elles me sont également précieuses pour renforcer mes connaissances, et pour relayer les opportunités du programme au-delà de mon seul champ d'expertise, tant auprès des candidats qu'auprès d'autres structures relais. Cela favorise donc aussi la constitution de réseaux locaux ! Par ailleurs, les ateliers et temps de partage permettent à chaque développeur Erasmus+ de s'informer ou de s'enrichir d'expériences concrètes. C'est dans cet esprit qu'en 2024, dans le cadre d'un atelier « bonnes pratiques », j'ai eu l'occasion de présenter les résultats de Vabiola, un projet de coopération Erasmus+ piloté par l'académie de Lyon visant à valoriser le plurilinguisme dans l'espace scolaire. Cette intervention a permis d'élargir l'impact du projet et a opéré comme un levier de dissémination à l'échelle nationale, répondant ainsi aux attentes de la Commission européenne.

F.C. En 2024, 35 000 personnes et 2 300 établissements ont été accompagnés par les membres du réseau. Cela illustre à quel point la coopération entre l'agence et les développeurs Erasmus+ a un impact concret sur le terrain.

31

NOUVELLES
RESSOURCES

23

ÉVÈNEMENTS
NUMÉRIQUES

POUR OUTILLER LES DÉVELOPPEURS ERASMUS+
DANS LEURS ACTIVITÉS D'ACCOMPAGNEMENT
DES CANDIDATS.



ACCOMPAGNER LES BÉNÉFICIAIRES DANS LEUR MONTÉE EN COMPÉTENCE SUR LA MISE EN ŒUVRE DES PROJETS

Outiller les bénéficiaires sur les acquis d'apprentissage et la reconnaissance



Interview

Mélanie Darmayan-Profit, ingénieure de promotion et d'animation et coordinatrice de l'équipe des experts Erasmus+ de l'enseignement et formation professionnels (EFP - DP)

Andréa Cozon, ingénieure de promotion et d'animation « Europass » (DP)

L'accompagnement des structures dans la reconnaissance des acquis d'apprentissage en mobilité internationale constitue l'une des missions des experts Erasmus+ de l'EFP. Quelles actions ont-ils déployées pour y répondre ?

M.D-P. Composée de professionnels de l'enseignement et de la formation issus de secteurs variés, l'équipe des experts Erasmus+ de l'Enseignement et de la Formation Professionnels (EFP) produit des ressources à destination des bénéficiaires ou futurs bénéficiaires du programme. Le 30 mai 2024, dans le cadre de l'année européenne des compétences, elle a organisé un webinaire intitulé « La mobilité : un atout pour le développement des compétences dans l'EFP », au cours duquel des apprenants, tuteurs de stage, enseignants, experts et directions de ressources humaines (DRH) ont témoigné de l'impact positif des mobilités tout au long de la vie professionnelle. Début 2025, elle a également publié une version actualisée du « Guide sur la reconnaissance de la mobilité en formation professionnelle initiale », présentant trois dispositifs complémentaires : les certifications, les Unités facultatives de mobilité (UFM) et Europass Mobilité. Parmi les outils récents, citons aussi une note sur la mobilité hybride, qui vise à présenter cette forme de mobilité et à aider les structures dans la construction de projets pertinents, grâce à des exemples concrets.



L'équipe des experts Erasmus+ de l'EFP produit des ressources à destination des bénéficiaires ou futurs bénéficiaires du programme

Qu'en est-il du Centre national Europass (CNE) ?

A.C. Porté par l'agence, le CNE assure la coordination et la promotion du dispositif Europass, dont l'un des objectifs est de contribuer à la valorisation des expériences de mobilité apprenante, et plus largement des acquis d'apprentissage. Cette année, nous sommes intervenus dans des salons, comme Ludovia, pour sensibiliser les établissements scolaires à l'utilisation d'Europass avec leurs élèves, ou lors de conférences et séminaires, telles que les journées Euroguidance à destination des centres d'information et d'orientation relais Europe, pour informer des organismes qui pourront à leur tour sensibiliser au dispositif Europass. Le CNE offre également un accompagnement personnalisé aux structures et réseaux bénéficiaires pour les former à l'utilisation des outils du dispositif. Nous avons par exemple réalisé une formation spécifique auprès du réseau des Carif Oref, ou encore des 43 centres de formation des apprentis du consortium MONA, pour les accompagner à l'utilisation de la plateforme Europass.

ASSURER UNE ÉVALUATION DE L'IMPACT DES PROJETS

Évaluer l'impact des projets sur les participants



Interview

Sandrine Courchinoux, chargée d'études et de valorisation (CAB),
Nelly Fesseau, directrice

L'agence produit des études et de la connaissance sur le programme Erasmus+. Quelles sont plus précisément les activités de la mission dédiée ?

S.C. La mission études appuie la direction dans ses prises de décision, en produisant des données sur le programme et en évaluant ses impacts. Elle est chargée du pilotage d'études externalisées, de la réalisation des Notes de l'Observatoire Erasmus+ - collection d'analyses ciblées accessibles au grand public - et pilote également une revue scientifique, le *Journal of International Mobility*. La dynamique d'amélioration continue et de renforcement de l'approche méthodologique est très forte depuis quelques années, avec par exemple la refonte de l'enquête que nous menons auprès des apprenants et personnels, la consolidation des données, la définition de cahiers des charges appelant à une solide expertise méthodologique pour les études externalisées, etc.

Dans son rapport publié en juillet 2024, la Cour des comptes a émis des recommandations à l'agence en matière d'évaluation des mobilités financées. Quelles sont-elles ?

N.F. La Cour des comptes nous recommande de mettre en place, d'ici la fin 2025, un dispositif structuré d'évaluation de l'impact des mobilités Erasmus+ sur les organismes et les apprenants bénéficiaires. Celui-ci doit s'appuyer sur une approche par suivi de cohortes ayant participé à des mobilités Erasmus+. L'objectif est de pouvoir quantifier

et qualifier les effets du programme, notamment sur les compétences, l'insertion, les parcours ou encore l'ouverture à l'international.

Qu'est-ce qu'implique un tel dispositif ?

N.F. La mise en œuvre d'un dispositif d'évaluation de l'impact suppose que l'agence puisse produire une connaissance et une expertise en interne, mais également mutualiser cette connaissance et cette expertise avec ses interlocuteurs (autres agences nationales, services statistiques nationaux, etc.) et fédérer des acteurs désireux de s'y associer. Enfin, il est nécessaire de pouvoir valoriser cette connaissance partagée par des actions de communication ciblées, notamment auprès des structures qui pilotent des projets Erasmus+ sur le terrain.

Quelles sont les étapes qui ont été définies pour sa mise en œuvre ?

S.C. Dès l'été 2024, nous avons défini une note de cadrage identifiant des axes à développer simultanément. Le premier axe est de capitaliser sur les pratiques existantes, car l'évaluation de l'impact est déjà bien ancrée dans les pratiques de la mission études et de l'agence. Il s'agit donc de réaliser un état des lieux, d'identifier les réussites et les dysfonctionnements. À partir de ces éléments, l'enjeu est de concevoir un dispositif dans lequel les publications constituent l'une des composantes et aussi un outil. Un autre axe consiste à poursuivre le renforcement



L'objectif est de pouvoir quantifier et qualifier les effets du programme, notamment sur les compétences, l'insertion, les parcours ou encore l'ouverture à l'international

de l'expertise de l'équipe, en s'appuyant sur des experts de l'évaluation de l'impact. Ces différentes phases, menées en parallèle, contribueront à la définition du périmètre du dispositif et de la méthodologie associée, en fonction de ses composantes et du comité d'expertise à mobiliser. Ce travail doit aussi bénéficier directement aux structures et aux porteurs de projets, en leur offrant des outils et des données pour améliorer leur action.

Où en êtes-vous aujourd'hui ?

N.F. La définition des axes de travail s'est affinée, au regard des enjeux soulignés par la Cour des comptes et identifiés en interne, qu'il s'agisse d'enjeux terminologiques, réglementaires, méthodologiques et techniques, matériels et organisationnels, ou communicationnels. Dans l'optique

de consolider l'équipe et de renforcer notre expertise, nous avons recruté une alternante chargée d'études sociologiques. Nous avons conforté nos liens avec des réseaux nationaux en charge des suivis statistiques et de l'impact, mais aussi des réseaux européens à travers la participation de la mission études à des *Long-Term Activities* consacrées aux études et aux méthodologies de recherche : ResearchHub, PEACE et RIA-AE (*Research-based Impact Analysis of Erasmus+ Adult Education Programmes*).

Ces coopérations européennes sont essentielles pour croiser les approches, harmoniser les méthodologies et faire émerger une vision partagée de l'évaluation. À terme, l'ambition de ce dispositif est de nourrir les réflexions stratégiques sur l'évolution du programme Erasmus+, en France comme à l'échelle européenne.



RENFORCER L'ARTICULATION DU PROGRAMME AVEC LES ACTUALITÉS ET POLITIQUES NATIONALES

Organiser des événements thématiques en lien avec les priorités nationales et européennes



Interview

Laurent Lascrou, ingénieur de promotion « Europass et Euroguidance » (DP),
Maïa Fofana, ingénieure de promotion « AEFA » (DP),
Susana Major, ingénieure de promotion « EPALE » (DP)

Dans le cadre de leurs missions, l'Agenda européen pour l'éducation des adultes (AEFA) et Europass soutiennent l'employabilité et l'insertion professionnelle, qui sont au cœur des priorités nationales et européennes. Quels événements ont-ils récemment organisés pour valoriser cet engagement ?

M.F. Le développement des compétences est un levier essentiel pour renforcer l'employabilité et l'insertion professionnelle. Pour répondre à son objectif de favoriser l'accès à la formation des adultes peu qualifiés, l'AEFA anime un réseau composé d'acteurs clés de l'emploi et de la formation afin de partager des bonnes pratiques et de construire des outils pour les professionnels. Ces ressources couvrent des thématiques telles que la formation en situation de travail, le développement des compétences numériques ou encore la reconnaissance des compétences transversales. Le 10 décembre 2024, à Paris, une conférence anniversaire a été organisée pour célébrer 10 ans de travaux de l'AEFA en France. L'occasion de dresser un bilan du dispositif, de valoriser nos réalisations, mais aussi de mettre en avant des témoignages d'utilisateurs, tout en favorisant les échanges et le réseautage entre les acteurs.

L.L. Europass a également célébré son anniversaire, le 3 mars 2025, lors d'un événement réunissant des acteurs de tous horizons autour de tables rondes, d'ateliers thématiques et de moments de convivialité. Depuis 20 ans, Europass joue un rôle essentiel dans le renforcement de l'employabilité et de l'insertion professionnelle, en facilitant la transparence et la reconnaissance des compétences en Europe, notamment via sa plateforme en ligne, refondue en 2020, qui propose des outils et

documents standardisés. Au-delà de la promotion du dispositif, cette conférence a permis de faire le point sur les avancées réalisées et d'engager une réflexion sur les perspectives à venir. Car la force des dispositifs portés par l'agence réside dans leur capacité à répondre aux enjeux contemporains — à l'image de l'essor de l'intelligence artificielle, déjà mobilisée par la plateforme Europass.

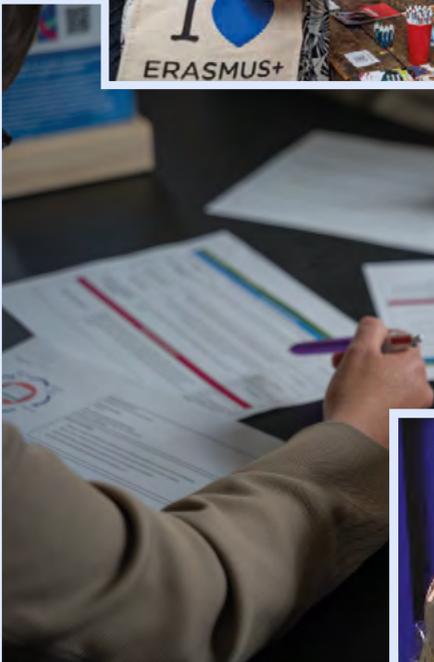
L'Union européenne a adopté, dès 2018, un plan coordonné en matière d'intelligence artificielle (IA) qu'elle a mis à jour en 2021, et la France a accueilli, en février 2025, le sommet mondial pour l'action sur l'intelligence artificielle. Le sujet intéresse tous les secteurs d'activité, dont l'éducation et la formation. Comment EPALE traite-t-elle le sujet ?

S.M. Alors que l'on estime que près de 30 % des emplois actuels pourraient être substantiellement modifiés par l'IA d'ici 2030, EPALE, plateforme européenne pour la formation tout au long de la vie, a organisé, en juillet 2024, une webconférence intitulée « Éducation et intelligence artificielle responsable ». L'objectif : apporter un éclairage sur les enjeux et sur les politiques européennes de l'éducation en lien avec l'IA. L'évènement a également été l'occasion de présenter différents projets de formation financés par Erasmus+ qui s'adressent aux professionnels de l'éducation et de la formation, mais aussi aux citoyens. La webconférence EPALE a suscité un fort intérêt, avec plus de 2 000 inscrits. Elle reste accessible en *replay* sur la chaîne *YouTube* de l'agence.



Webconférence

Accéder au replay



IDENTIFIER ET FAVORISER LES STRUCTURES ET LES TERRITOIRES PRIORITAIRES

Élaborer une stratégie de communication en direction des publics cibles du secteur des adultes



Interview

Johanna Despouys, chargée de communication « EPALE et éducation des adultes » (DCOM),
Marielle Gaudin, responsable du pôle formation et insertion des adultes (DP)

Une grande stratégie de communication et de promotion a été menée en direction des acteurs de l'éducation des adultes. Pourquoi ?

M. G. Ce secteur présente un enjeu spécifique, en particulier pour la mobilité. Alors que la Commission européenne a triplé les financements entre 2021 et 2025, les fonds restent sous-utilisés sur ce secteur, malgré l'augmentation significative du nombre des candidatures : + 360 % en quatre ans. En 2024, seulement 50 % de l'enveloppe disponible a été sollicitée. En effet, de nombreux acteurs de l'éducation des adultes ignorent qu'ils peuvent bénéficier d'Erasmus+, d'où l'importance de renforcer notre communication auprès d'eux. Ajoutons qu'en 2021, la mobilité Erasmus+ a été ouverte aux publics accompagnés par ces structures, alors qu'elle ne concernait que leurs personnels auparavant. Il était nécessaire de faire connaître ces nouvelles possibilités.



De nombreux acteurs de l'éducation des adultes ignorent qu'ils peuvent bénéficier d'Erasmus+, d'où l'importance de renforcer notre communication auprès d'eux

Qui sont ces acteurs ?

M. G. Pour permettre de mieux cibler les messages à délivrer, le département promotion a mené un travail de cartographie de ces structures. Cinq grands profils ont été identifiés : les acteurs de l'insertion et de l'inclusion; les acteurs de l'action sociale et de la santé; les acteurs de la culture, les structures de l'éducation populaire, et celles de l'économie sociale et solidaire.

Quels étaient les grands axes de la stratégie de communication mise en place ?

J. D. La stratégie comportait deux phases. La première visait à faire connaître les opportunités d'Erasmus+ aux acteurs de l'éducation des adultes. Elle s'est traduite par la création d'une nouvelle identité visuelle et d'une *landing page* dédiée. Nous avons aussi publié des témoignages de participants au programme (interviews, podcasts, vidéos, recueil de projets, etc.), mis en place des partenariats média et lancé des campagnes publicitaires, y compris sur les réseaux sociaux.

La seconde phase visait à encourager le dépôt de projets. Une page web, appuyée par des campagnes *webmarketing*, a été créée afin de motiver les structures à se saisir du parcours d'accompagnement spécifique mis en place par le département promotion pour ce public. Ce parcours propose des sessions de questions-réponses, des webinaires, mais aussi une journée d'ateliers en présentiel, pour transformer son idée en candidature Erasmus+. Organisés simultanément le 19 novembre dernier, dans 10 villes françaises, ils ont remporté un franc succès !



Vidéo

« Quand agriculture urbaine rime avec insertion professionnelle »

Cibler les territoires moins dynamiques et y renforcer la promotion



Interview

Maude Sire, responsable du pôle relais et appuis à la promotion (DP)

Comment l'agence identifie-t-elle les territoires moins dynamiques pour y renforcer la promotion ?

Soucieuse de l'égalité d'accès au programme sur tout le territoire, l'agence travaille notamment avec de grands réseaux régionaux, comme les Régions, les Délégations régionales académiques aux relations européennes, internationales et à la coopération (DRAREIC), les Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (Draaf), etc. Elle s'appuie également sur le réseau des développeurs Erasmus+ qu'elle anime. L'expertise de terrain de tous ces acteurs permet d'identifier les zones à faible mobilisation et d'y renforcer la promotion. Pour aller plus loin, le département promotion a débuté une étude au second semestre 2024 destinée à repérer une dizaine de territoires moins dynamiques. Cette étude s'appuie sur des indicateurs internes : nombre de projets déposés et acceptés, montant des subventions par habitant, etc. Son objectif est de mieux accompagner les acteurs locaux de ces territoires, sur plusieurs années.



Nous avons mis en place un plan d'action spécifique pour renforcer la présence d'Erasmus+ dans les régions ultrapériphériques

Outre l'appui des développeurs Erasmus+, comment l'agence assure-t-elle une promotion dans les territoires éloignés du programme ?

Nous avons notamment mis en place un plan d'action spécifique pour renforcer la présence d'Erasmus+ dans les régions ultrapériphériques. Après des actions menées en Martinique et en Guyane, nous avons concentré nos efforts sur la Guadeloupe en 2024. Cela s'est concrétisé, en particulier, par la co-construction d'un programme de promotion et d'accompagnement avec les acteurs locaux, comprenant des ateliers, des conférences et des rencontres. Cela nous a permis de toucher de nouveaux relais locaux, et d'identifier deux nouveaux développeurs Erasmus+. L'élan engagé se poursuivra en 2025 avec de nouvelles actions ciblées vers les territoires du Pacifique.

À écouter



Podcast

« Partir en Erasmus+ avec un handicap, c'est possible ! »



RENFORCER LE DISPOSITIF DE MAÎTRISE DU RISQUE

Améliorer en continu les procédures applicables lors des cas de suspicions de fraude

Un groupe de travail interne intitulé « Maîtrise du risque » a été constitué. Quels sont ses objectifs ?

J.B. Ce groupe de travail vise à mieux formaliser nos procédures et à renforcer les outils de communication interne concernant les risques auxquels l'agence peut être exposée. En effet, l'une des premières missions que nous donne la Commission européenne est la protection des fonds européens. Ces risques touchent en premier lieu à nos activités « cœur de métier », c'est-à-dire à la gestion du programme en lui-même, avec l'objectif de lutter contre les irrégularités et les fraudes. Ils recouvrent également le fonctionnement de l'agence elle-même, avec la nécessité de veiller à ce que nos opérations — marchés publics, recrutements, etc. — soient conformes aux règles en vigueur. Nous avons ainsi constitué deux sous-groupes dédiés. Ce groupe de travail s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de nos process, menée collectivement au sein de l'agence.

Dans le cadre de cette démarche, quelles améliorations ont récemment été apportées aux dispositifs de prévention des risques liés au programme ?

A.P. Notre objectif est de renforcer sans cesse notre maîtrise des risques afin d'éviter toute contractualisation avec une structure douteuse. Parmi les évolutions notables en matière de prévention, portées auprès de la Commission européenne, figure notamment le renforcement du pack contractuel à travers la limitation du nombre de candidatures par structure, ou encore l'identification obligatoire des organismes de soutien par les futurs bénéficiaires.

J.B. En effet, la Commission européenne se montre très à l'écoute et tient compte de nos remontées pour faire évoluer la réglementation.

A.P. Par ailleurs, nous perfectionnons constamment nos pratiques en matière de détection de potentielles fraudes ou irrégularités, nos outils, et développons notre expertise par des formations régulières. Tout ce travail s'appuie sur un dialogue constant avec les autres agences européennes, mais aussi avec des acteurs européens et nationaux, en particulier le bureau du procureur européen et la Mission interministérielle de coordination anti-fraude (Micaf). Il vise à faciliter la mise en place de mesures de mitigations par le département gestion et contrôle des projets en cas de suspicion de fraude, allant de la mise en observation à la résiliation de contrat ou d'accréditation.



Interview

Alison Piastrì, directrice du département contrôle et évaluation des projets (DCEP),
Jérôme Broustaut, délégué au suivi du programme auprès de la direction

”
Nous perfectionnons constamment nos pratiques en matière de détection de potentielles fraudes ou irrégularités, nos outils, et développons notre expertise

Optimiser la captation des fonds européens : le surengagement



Interview

Delphine Gassiot-Casalas,
directrice adjointe



Le surengagement constitue un levier essentiel pour optimiser l'utilisation des fonds qui nous sont confiés par la Commission européenne

Qu'est-ce que le surengagement et pourquoi est-il nécessaire ?

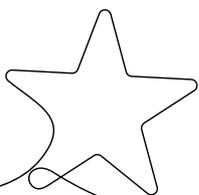
Le surengagement est un mécanisme de gestion budgétaire qui consiste à attribuer un volume de financements supérieur aux crédits effectivement disponibles. Chaque année, nous constatons que certains bénéficiaires du programme Erasmus+ ne consomment pas l'intégralité des montants qui leur ont été alloués. Pour l'agence, ce procédé constitue donc un levier essentiel pour optimiser l'utilisation des fonds qui lui sont confiés par la Commission européenne.

Comment est-il mis en œuvre ?

Nous nous appuyons sur l'analyse des crédits récupérés à mi-parcours des conventions. En effet, chaque année, à mi-chemin de la période d'exécution, un bilan est réalisé avec les bénéficiaires afin d'évaluer l'état de leur consommation et d'identifier les montants qu'ils ne seront pas en mesure d'utiliser. Ces données, consolidées au fil

des années, nous permettent de déterminer le montant à surengager. En 2025, celui-ci s'élève à 8 M€, soit moins de 1,5 % du budget total dédié au programme. Le risque budgétaire est donc pleinement maîtrisé.

Les crédits surengagés sont attribués de manière ciblée aux bénéficiaires les plus performants, identifiés sur la base de critères objectifs, afin d'assurer une consommation maximale des fonds. Grâce à ce process, nous espérons pour la première fois dépasser un taux de consommation de 95 % des crédits du programme.



DÉVELOPPER DES INSTANCES INTERNES DE PILOTAGE DU PROGRAMME À DIFFÉRENTS NIVEAUX

Définir
une gouvernance
de la donnée



Interview

Christophe Trézéquet,
responsable
du service informatique

Un groupe de travail interne intitulé « Gouvernance de la donnée » a été constitué. Quels sont ses objectifs ?

Ce groupe de travail a pour mission de mettre en place une gestion des données cohérente et partagée au sein de l'agence. La finalité est de créer un entrepôt de données, capable d'agréger des données fiables, qui deviendront l'unique référence pour tous nos usages internes et externes.

En interne, cette initiative vise à faciliter le pilotage stratégique grâce à des tableaux de bord, tout en fournissant aux différents services les données nécessaires pour répondre à leurs besoins spécifiques, qu'il s'agisse de valorisation du programme, de prévention des risques, etc. En externe, il permettra de fournir des données à des organisations susceptibles de nous en faire la demande — nos ministères de tutelle, les rectorats, la presse, etc. — mais aussi dans le cadre des audits réguliers auxquels l'agence est soumise.



**Mettre en place une gestion
des données cohérente et partagée
au sein de l'agence**

Quelles sont les actions qui ont été initiées par le groupe de travail ?

À ce stade, nous avons recensé les différentes sources de données existantes. Cela comprend les données de la programmation 2014-2020, désormais fiables et finalisées, ainsi que celles de la programmation 2021-2027, issues de l'interface de programmation d'application (API) de la Commission européenne et enrichies par nos propres outils métiers, ainsi que du *Dashboard* CE. S'ajoutent les données relatives aux ressources humaines, aux crédits d'intervention et de fonctionnement, ainsi que d'autres sources officielles.

Pour les prochaines étapes, le service informatique s'appuiera sur un prestataire spécialisé. Celui-ci interviendra d'abord sur l'extraction et le stockage des informations dans un entrepôt de données, puis sur leur nettoyage et leur cohésion. Ensuite sera développé un moteur d'analyse combinant structuration multidimensionnelle (analyse simultanée des données sous plusieurs angles) et intelligence artificielle (IA). En parallèle, ce prestataire collaborera avec le nouveau service d'aide au pilotage de l'agence, dont l'une des missions est le traitement et l'analyse des données. Ensemble, ils définiront les modalités de restitution des indicateurs qui nourriront les tableaux de bord. Cela permettra une consultation personnalisée des données : il sera possible de filtrer, d'interroger, d'effectuer des analyses statistiques, et de produire des représentations graphiques pour en faciliter la lecture et l'interprétation.



Édition 2024 des #ErasmusDays en France

2 018

ÉVÈNEMENTS ORGANISÉS DONT :

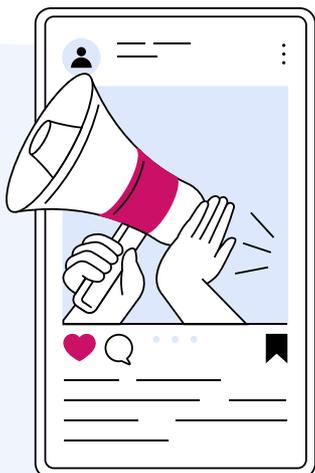
- ✓ **856** dans le secteur de l'enseignement scolaire
- ✓ **513** dans le secteur de l'enseignement supérieur
 - ✓ **447** dans le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels
 - ✓ **151** dans le secteur jeunesse et sport
- ✓ **51** dans le secteur de l'éducation des adultes

99 %

DES ÉTABLISSEMENTS IMPLIQUÉS ONT L'INTENTION DE PARTICIPER À L'ÉDITION 2025

UNE MOBILISATION SOUTENUE

- ✓ **62** agents sur le terrain
- ✓ **35** Ambassadeurs Erasmus+ engagés



UN BEL ÉCHO MÉDIATIQUE

- ✓ **384** articles et reportages
- ✓ Dont **85 %** dans la presse quotidienne régionale
- ✓ **62** millions d'audience cumulée

UN FORT IMPACT SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

- ✓ Collaboration avec 2 influenceurs
 - 90 240** personnes touchées
 - 98 720** impressions
- ✓ Campagne de sponsorship
 - 7,2 millions** d'impressions

ÉLABORER ET METTRE EN ŒUVRE DES OPÉRATIONS DE COMMUNICATION

Valoriser les résultats de projets de qualité et les témoignages d'expériences réussies



Interview

Emma Grandjean, alternante en charge de l'animation du réseau des Ambassadeurs Erasmus+ (DCOM),
Maggui Pereira, responsable du pôle valorisation et diffusion (DCOM),
Emmanuelle Diaz, chargée de communication visuelle (DCOM)

Comment l'agence valorise-t-elle les témoignages de porteurs de projets de qualité ou de participants au programme ?

M.P. Donner la parole aux participants du programme Erasmus+ a plus d'impact que n'importe quel argumentaire. C'est pourquoi l'agence met en avant leurs témoignages par divers moyens. Les prix européens, comme le Prix européen de l'enseignement innovant (EITA) et le Label européen des langues (LEL), sont une occasion de valoriser les équipes impliquées dans les projets lauréats, qui sont invitées à présenter leurs résultats lors des cérémonies de remise de prix. Leurs expériences sont également mises en lumière dans des vidéos et un recueil de projets dédié. Plus largement, la direction de la communication publie régulièrement des recueils de projets thématiques et sectoriels qui font la part belle aux témoignages. Par ailleurs, les #ErasmusDays constituent également un moment clé pour faire entendre la voix de celles et ceux qui font vivre les projets actuels, mais aussi passés ou à venir. Ajoutons que le site web de l'agence s'est récemment enrichi d'une rubrique « témoignages », qui propose des interviews écrites et vidéos.

Utilisez-vous également les réseaux sociaux pour mettre en avant les témoignages ?

E.D. Absolument ! Avec une communauté de 80 000 abonnés sur l'ensemble des plateformes utilisées, nos comptes sur les réseaux sociaux constituent un puissant vecteur de diffusion. Le pôle création et production au sein de la direction de la communication transforme les témoignages recueillis par le pôle valorisation et diffusion et les adapte aux codes spécifiques de chaque plateforme. En 2024, nous avons lancé le concept « Pitch ton Erasmus+ »,



Donner la parole aux participantes et participants au programme Erasmus+ a plus d'impact que n'importe quel argumentaire

des vidéos courtes capturant des témoignages spontanés et authentiques de participants au programme. Tournées simplement avec un smartphone lors d'événements, ces vidéos permettent une production agile et réactive. Grâce à l'accessibilité du format, chaque agent de la direction de la communication peut filmer ces témoignages ! Les 65 000 vues, générées par les 11 vidéos déjà publiées, démontrent l'efficacité d'un témoignage sincère et direct sur les réseaux sociaux.

Dans ce cadre, quel rôle joue le réseau des Ambassadeurs Erasmus+ ?

E.G. Les Ambassadrices et Ambassadeurs Erasmus+ incarnent par définition l'expérience de mobilité réussie que nous voulons mettre en avant. Au-delà des supports de communication de l'agence – témoignages vidéo ou écrits par exemple – ils répondent aux sollicitations des médias, mais aussi de nos partenaires. Les points Infos Jeunes ou Europe Direct, qui sont présents sur tout le territoire, leur proposent régulièrement des rencontres pairs à pairs. L'agence les invite aussi à témoigner lors des événements qu'elle organise ou auxquels elle participe. L'incarnation du programme qu'ils apportent est particulièrement appréciée lors des temps forts que sont le Salon européen de l'éducation et les #ErasmusDays.

OBJECTIF STRATÉGIQUE

03



Assurer la gestion
et le pilotage de l'agence
pour accompagner
la croissance de son
activité



ETABLIR UNE LIGNE DIRECTRICE PERMETTANT AUX SERVICES ET AUX AGENTS DE DONNER DU SENS À LEUR ACTIVITÉ

Quelle est l'importance du projet d'établissement de l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation ?

Ce document est une boussole pour l'équipe de direction de l'agence, mais aussi pour tous les agents. Il est né sous l'impulsion de sa directrice, Nelly Fesseau, qui avait à cœur, dès 2023, de donner un cap à ses équipes pour aborder la montée en charge d'Erasmus+ le plus sereinement possible, tout en maintenant un accompagnement de qualité des structures bénéficiaires et des candidats au programme.

Le défi est réussi, puisque le projet d'établissement structure, sur plusieurs années, les missions de l'agence liées à la mise en œuvre du programme, mais aussi son pilotage et son organisation interne. C'est pour cette raison qu'en juin 2024, lors de l'assemblée générale de l'agence, j'ai voté en faveur de la mise à jour du projet d'établissement. Il me semblait important d'encourager la poursuite des chantiers engagés et le lancement de nouveaux. Ce vote visait aussi à saluer ce qui avait déjà été réalisé au cours de cette première année de mise en œuvre.

Les actions qui ont été menées posent d'ores-et-déjà des bases stables et solides pour l'arrivée du futur programme 2028-2034. Ce travail d'anticipation va dans le bon sens pour permettre à toujours plus de personnes, en particulier les plus fragiles et celles avec le moins d'opportunités, de bénéficier d'une expérience Erasmus+. Dans le contexte de transitions et d'incertitudes que nous connaissons, il est en effet primordial de soutenir le développement des compétences des Européens et de sensibiliser les citoyens aux valeurs européennes.



Bernard Beignier, professeur des universités, ancien recteur de l'académie de Paris et de la région académique d'Ile-de-France, représentant du ministère de l'Education nationale à l'Assemblée générale de l'Agence Erasmus+ France / Education Formation



ETABLIR UNE LIGNE DIRECTRICE PERMETTANT AUX SERVICES ET AUX AGENTS DE DONNER DU SENS À LEUR ACTIVITÉ

Déployer le projet d'établissement



Interview

Nelly Fesseau, directrice,
Delphine Gassiot-Casalas, directrice adjointe

Le projet d'établissement est un document structurant pour l'agence et ses collaborateurs. Comment a-t-il été élaboré ?

N.F. L'élaboration de notre projet d'établissement, dont la première version a été adoptée en juin 2023, a débuté par un travail en comité de direction. Nous avons précisé les grands axes stratégiques pour l'agence, lesquels ont ensuite fait l'objet d'un échange avec l'ensemble des personnels, à l'occasion de notre premier séminaire interne, en avril 2023. Cette approche collaborative nous a permis d'affiner ces axes, et d'aboutir à cinq grands objectifs stratégiques. Désormais organisé tous les ans, ce séminaire est aussi l'occasion de faire remonter des propositions issues du terrain, dont un grand nombre a été intégré aux orientations stratégiques et opérationnelles du projet d'établissement, et traduites en actions concrètes.



Il faut saluer l'avancement des projets menés par chaque service

Comment le projet d'établissement est-il mis en œuvre ?

D.G-C. Le suivi du projet d'établissement s'effectue au sein d'un comité de pilotage dédié. Mise en place au début de l'année 2024, cette instance opérationnelle resserrée se réunit deux fois par trimestre. Les premiers travaux ont consisté à dégager des priorités parmi les nombreux objectifs spécifiques découlant des grands

objectifs stratégiques de l'agence, afin d'établir notre plan de travail pour 2024. Cela a donné lieu à la mise en place de sept groupes de travail thématiques, afin d'accompagner la mise en œuvre des priorités retenues. À cet égard, le second séminaire de l'agence, en avril 2024, a constitué une étape clé pour faire progresser les travaux de ces groupes, en offrant à l'ensemble des collaborateurs l'opportunité de contribuer activement aux réflexions.

Pouvez-vous citer des actions particulièrement marquantes ?

N.F. Nous pouvons mentionner la réorganisation des services supports, qui a abouti à la création de deux nouveaux services stratégiques : le service d'aide au pilotage et le pôle des affaires financières au secrétariat général. La montée en puissance du service des ressources humaines (SRH), restructuré et renforcé par de nouvelles recrues, mérite aussi d'être soulignée. Et il faut avant tout saluer l'avancement des projets menés par chaque service, par exemple les réflexions sur le renforcement du bien-être des personnels, et le développement de la communication interne.

D.G-C. Il est en effet primordial de valoriser l'implication de toute l'agence. À ce titre, des actions significatives ont également été entreprises pour alléger les charges de travail en utilisant les avancées technologiques. Cela s'est notamment traduit par une démarche de déploiement de l'intelligence artificielle (IA), d'automatisation des tâches répétitives et par la fluidification du processus de contractualisation.

Elles témoignent

YASMINE

GESTIONNAIRE DE RESSOURCES

PARTICIPE AUX GROUPES DE TRAVAIL « TRANSFORMATION DIGITALE » ET « AUTOMATISATION DES TÂCHES »

« Ma participation au sein de ces groupes de travail a été très valorisante car ils m'ont donné la possibilité de m'impliquer dans la mise en œuvre des chantiers numériques de l'agence, d'en être actrice, et je trouve ça très important. Au début, j'avais une fausse idée des outils d'intelligence artificielle (IA), mais mon implication m'a permis de changer d'avis. Je vais prendre le temps de m'y former, de les tester, pour pouvoir les intégrer dans mon quotidien professionnel. Je suis optimiste sur leur futur au sein des services publics, bien que je considère que le maintien d'un contrôle humain reste nécessaire. »

ANNE-SOPHIE MARROU

RESPONSABLE DU PÔLE AFFAIRES FINANCIÈRES,

CRÉÉ AU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DANS LE CADRE DE LA RÉORGANISATION DES SERVICES SUPPORTS

« Créé en juin 2024, le pôle affaires financières fluidifie l'articulation de la chaîne de la dépense, que ce soit au sein du secrétariat général, ou bien entre le secrétariat général et l'agence comptable. En charge de la gestion des enveloppes de fonctionnement et d'investissement, il assume quatre missions principales. En premier lieu, il élabore le budget et veille à son exécution. Ensuite, il gère le traitement des recettes et des dépenses, ces dernières constituant la plus grande part de cette mission. Cela englobe notamment le paiement des factures, mais aussi la gestion des états de frais, c'est-à-dire le remboursement des dépenses engagées par les agents et intervenants extérieurs dans le cadre de leurs déplacements professionnels. Il veille également au suivi financier des dispositifs européens confiés à l'agence. Et enfin, il élabore des données stratégiques et prospectives à l'attention de la direction dans un objectif d'aide à la décision. »

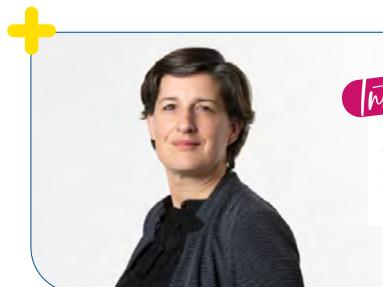
Le séminaire interne 2025 en images





ANTICIPER LES VARIATIONS D'ACTIVITÉ ET LA MONTÉE EN CHARGE

Élaborer des plans prospectifs pour les ressources humaines



Interview

Julie Creusat, directrice du service des ressources humaines (SRH)

La montée en charge du programme a nécessité le recrutement de personnels. Comment l'agence fait-elle face à l'augmentation des ressources humaines à gérer ?

Les effectifs du service des ressources humaines (SRH) ont été renforcés, grâce à la création de cinq postes supplémentaires, dont celui d'une chargée de recrutement, d'une chargée de formation ou encore de deux gestionnaires RH. Conjugués à des prises de responsabilités en interne, ces recrutements se sont inscrits dans une démarche de restructuration visant à mieux équilibrer la charge de travail et à spécialiser les équipes, pour envisager sereinement le développement de l'agence. Nous fonctionnons depuis peu selon une configuration en trois pôles : gestion du personnel, qualité de vie et conditions de travail ; pilotage RH ; recrutement et développement des compétences.

des emplois. Ce plan, qui établit des projections des besoins en recrutement de l'agence dans les années à venir, a vocation à être régulièrement réajusté, pour tenir compte des montants budgétaires qui seront alloués au programme et de l'évolution des demandes.



Ce plan a vocation à être régulièrement réajusté, pour tenir compte des montants budgétaires qui seront alloués au programme

Comment l'agence anticipe-t-elle ses futurs besoins en ressources humaines ?

Un groupe de travail, porté par notre directrice adjointe, a été créé. Il a notamment réuni la Délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération (Dreic), le contrôleur budgétaire régional (CBR), ainsi que des membres du comité de direction. En lien avec les différents services métiers, il a permis de définir un plan pluriannuel

Elle témoigne

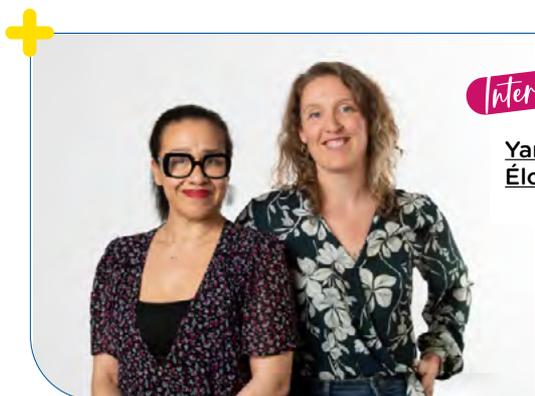
LAURE COSTE

CHARGÉE DE RECRUTEMENT

« Je suis chargée du recrutement, un poste créé pour répondre à l'augmentation du nombre de recrutements au sein de l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation. Celle-ci jouit d'une excellente réputation, qui la rend attractive, c'est pourquoi nous recevons beaucoup de candidatures. Mon rôle consiste à publier les offres, à gérer et à organiser chaque étape du processus de recrutement. J'accompagne les managers sur les besoins, et réponds à toutes les sollicitations des candidats pour veiller à maintenir une expérience positive avec l'agence. Un travail a d'ailleurs été réalisé pour sécuriser le processus des recrutements, qui a abouti à la mise en place d'un fonctionnement complet, rigoureux et en constante évolution. »

FORMALISER, HARMONISER ET ANIMER LES PROCESS INTERNES DE FONCTIONNEMENT ET PRISE DE DÉCISIONS

Cartographier les instances existantes
et les procédures associées



Interview

Yana Langlois Bense, secrétaire générale,
Élodie Dufourg, assistante administrative (DP)



Accompagner les personnels dans l'appréhension des contraintes réglementaires qui s'imposent à l'agence

Un groupe de travail interne intitulé « Formaliser, harmoniser et animer les process internes de fonctionnement et prise de décisions » a été constitué. Quelles sont les actions initiées par ce groupe de travail ?

Y.L.B. Issus d'horizons assez divers, les personnels de l'agence n'ont pas forcément une culture administrative inhérente à un opérateur public, a fortiori d'un groupement d'intérêt public, ce qui nécessite de les accompagner dans l'appréhension des contraintes réglementaires qui s'imposent à l'agence. Notre groupe de travail a œuvré sur deux axes : appropriation et simplification. Cela s'est concrétisé par la mise en place de formations, en interne, notamment sur les éditions budgétaires, et en externe, sur la commande publique.

Nous avons aussi organisé des réunions entre le secrétariat général et les différents services sur le sujet des ordres de mission, tant pour rappeler les règles, que pour écouter les besoins et/ou les difficultés. Cela a conduit à préciser et ajuster certains fonctionnements, et nous souhaitons continuer sur cette voie du dialogue ! À la suite de ces échanges, nous avons publié une FAQ (foire aux questions) sur les ordres de mission.

Par ailleurs, nous avons mis à jour nos procédures de fonctionnement, allégé les process relatifs aux contrats d'expertise et rédigé un guide pour les déplacements. Le projet d'intranet qui est en cours permettra de centraliser toutes ces informations et d'en faciliter l'accès.

Utilisez-vous les outils ainsi mis en place dans le cadre de vos activités ?

E. D. En tant qu'assistante administrative au département promotion, j'accompagne au quotidien mes collègues qui sont en contact avec de futurs porteurs de projets. Cela génère une forte activité administrative : déplacements, achats, etc. Or, les règles afférentes ont longtemps manqué de clarté, occasionnant des incompréhensions. Il était nécessaire de remettre les choses à plat. La FAQ proposée par le secrétariat général est un document essentiel sur lequel je m'appuie au quotidien. Elle recense de nombreuses règles administratives, que je transmets aussi à mes collègues.

J'ai également suivi la formation à l'outil dédié aux éditions budgétaires, de même que celle consacrée à la commande publique, qui m'a permis de mieux appréhender la rédaction d'un cahier des charges. Les assistantes et assistants administratifs sont les personnes les plus concernées par ces sujets de procédures, et toutes ces connaissances nous sont précieuses.

Y.L.B. C'est un métier essentiel à l'agence ! Former ces professionnels, c'est renforcer leur autonomie et leur libérer du temps pour qu'ils se concentrent sur les aspects qualitatifs de leur travail.

OBJECTIF STRATÉGIQUE





Être une agence
innovante en phase
avec les évolutions
sociétales

MOBILISER LES POTENTIALITÉS DU DIGITAL



Interview

Erwan Paitel, administrateur de l'État à l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR).



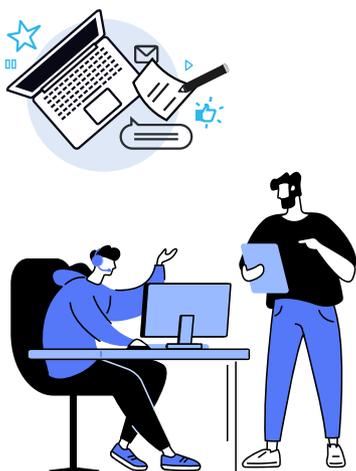
L'agence a pleinement intégré l'apport de l'IA pour améliorer ses services aux usagers et optimiser la qualité du travail de ses agents

Vous avez été rapporteur de la Commission de l'intelligence artificielle et vous accompagnez l'agence dans sa transformation digitale. Quel avis portez-vous sur sa politique en matière d'intelligence artificielle (IA) ?

En tant qu'opérateur, l'agence dispose de l'autonomie nécessaire pour s'adapter efficacement aux défis de l'IA générative. Elle se distingue aussi par des ressources et une visibilité rare parmi les opérateurs français, et surtout, par une dynamique humaine interne exceptionnelle.

Dans le prolongement des recommandations émises par la Commission de l'intelligence artificielle (« IA : notre ambition pour la France », mars 2024) et dans le cadre de l'audit que j'ai mené à l'agence, j'ai pu constater que l'agence a pleinement intégré l'apport de l'IA pour améliorer ses services aux usagers, et optimiser la qualité du travail de ses agents en automatisant des tâches répétitives, ce dont témoigne également la mise en place d'un groupe de travail opérationnel.

Une des avancées majeures est le développement de ValidIA, un outil d'aide à la décision destiné à la validation des documents légaux, qui s'appuie sur les technologies de reconnaissance et d'analyse d'image. En facilitant le traitement des candidatures, l'agence répond à l'augmentation exponentielle des demandes, passées de 1 817 en 2014 à plus de 7 000 en 2023. Elle se positionne ainsi comme un premier de cordée à l'échelle européenne, ce que confirme la bonne réception de ValidIA par la Commission européenne et les autres agences nationales Erasmus+.



MOBILISER LES POTENTIALITÉS DU DIGITAL

S'appuyer sur l'intelligence artificielle



Nous souhaitons utiliser l'IA pour alléger le quotidien des personnels, et leur permettre de se consacrer aux activités à forte valeur ajoutée



Interview

Delphine Gassiot-Casalas, directrice adjointe

Dans quel esprit l'agence développe-t-elle l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) en interne ?

Depuis le départ, le déploiement de l'IA à l'agence est guidé par deux principes. D'abord, nous visons l'amélioration de la qualité de vie au travail des collaborateurs, en les soulageant des tâches lourdes et répétitives. Ensuite, nous souhaitons mener des projets à fort impact, en assurant leur réussite, afin d'embarquer tous les personnels. Une dynamique d'acculturation a donc été impulsée dès le début de l'année 2024, avec l'organisation, en interne, d'un séminaire de sensibilisation à l'IA qui a réuni des collaborateurs de chaque service. Puis, en avril 2024, lors du séminaire de l'agence, plus de 150 agents ont participé à un atelier sur les « irritants » du quotidien, qui a permis de recueillir plus d'une centaine d'idées de projets, dont beaucoup étaient en lien avec l'IA.

L'agence est-elle accompagnée dans sa démarche par un expert du digital ?

Parmi ses auditeurs, l'agence a la chance de compter Erwan Paitel, administrateur de l'État au sein de l'IGÉSR, qui est également un expert de l'intelligence artificielle. Rapporteur de la Commission sur l'IA mise en place par le président de la République en 2023-2024, il a accepté de nous consacrer plusieurs temps d'échange, afin de répondre à nos questions et discuter de notre approche. Il nous a notamment accompagnés dans l'élaboration de notre premier projet de déploiement de l'IA : ValidIA. Cet outil d'automatisation du contrôle et de validation des éléments d'identification des organismes participant au programme (OID) a été mis en production début 2025, et les premiers retours d'utilisation sont déjà très satisfaisants.

D'autres applications de l'IA sont-elles envisagées dans un avenir proche ?

Beaucoup d'idées ont émergé des services. Leur déploiement devra toutefois se faire progressivement, au regard des ressources disponibles. À court terme, l'une des pistes envisagées concerne le développement d'un *chatbot* entraîné sur la documentation interne de l'agence et les textes encadrant le programme. Il aurait vocation à répondre aux questions des agents, en citant précisément ses sources, afin de leur éviter des recherches fastidieuses.

Une formalisation de la politique IA de l'agence est-elle prévue ?

Le schéma directeur de notre politique IA est en cours d'élaboration. Nous visons une adoption par nos instances d'ici fin 2025. En amont, nous avons engagé un travail de *benchmark* portant sur les stratégies IA d'établissements comparables au nôtre, afin d'identifier les éléments structurants et de nourrir une approche adaptée à la culture de l'agence et à ses pratiques. Nous constituerons ensuite un groupe interservices dédié à la formalisation de notre politique. Notre ligne directrice est claire : nous souhaitons utiliser l'IA pour alléger le quotidien des personnels, et leur permettre de se consacrer aux activités à forte valeur ajoutée. Un sondage récemment mené en interne montre d'ailleurs une confiance marquée des agents envers notre démarche : ils se disent plus confiants dans le développement de l'IA à l'agence que dans les services publics en général.



MOBILISER LES POTENTIALITÉS DU DIGITAL

S'appuyer sur l'intelligence artificielle

Depuis peu, le département gestion des projets utilise un outil relevant de l'intelligence artificielle (IA), ValidIA, pour automatiser le contrôle et la validation des codes d'identification des établissements (OID). Quel est l'intérêt d'avoir automatisé cette activité ?

I.A. L'objectif était de nous faire gagner du temps. En effet, le contrôle des OID, qui s'effectue avant l'étape de la contractualisation, s'appuie sur différents documents : fiche d'identité légale, fiche d'information financière, RIB et pièce d'identité. Jusqu'à récemment, le processus s'effectuait manuellement : nous devions télécharger les pièces depuis la plateforme de gestion des projets de la Commission européenne (PMM), et vérifier les données visuellement. Grâce à ValidIA, tout cela se fait automatiquement. Une couleur s'affiche sur MonAdmin, l'interface de l'agence : vert quand la validation est possible, et rouge quand les données ne correspondent pas et qu'une vérification humaine est nécessaire.

Comment fonctionne ValidIA ?

J.S. À l'aide d'un prestataire spécialiste de l'intelligence artificielle, le service informatique a mis en place un système en plusieurs étapes. Tout d'abord, l'IA effectue une catégorisation automatique des documents récupérés sur PMM. Une fois les différentes pièces justificatives catégorisées et identifiées, les données en sont extraites grâce à un outil de reconnaissance optique des caractères. Vient ensuite l'étape de la vérification. Les données sont automatiquement comparées (la fiche d'identité légale avec l'avis Siren, la fiche d'identité financière avec le RIB, etc.). Grâce au code couleur, les agents peuvent aussitôt voir si elles se recoupent. ValidIA a fait l'objet de tests auprès d'utilisateurs du département gestion des projets qui ont permis d'ajuster les derniers points techniques. L'outil est opérationnel depuis le mois de février 2025.

L'utilisation de cet outil a-t-elle un impact sur votre quotidien ?

I.L. Grâce à ValidIA, je traite mes dossiers plus rapidement qu'auparavant. Quand le système indique que tout est au vert, la validation d'un OID se fait très rapidement. Et même lorsque l'IA signale une anomalie — à raison ou à tort, car elle peut commettre des erreurs de détection pour diverses raisons —, nous gagnons tout de même en efficacité, notamment parce que les pièces sont consultables directement dans MonAdmin, sans avoir besoin de les télécharger. En allégeant notre charge, cet outil nous permet de mieux accompagner les bénéficiaires, notamment ceux qui rencontrent des difficultés sur le plan technique ou administratif. Il contribue également à sécuriser les contrôles : lorsque nous traitons de nombreux dossiers en une seule journée, la fatigue peut affecter la vigilance.



Interview

Julien Sintic, développeur *Full Stack* au service informatique, **Isabelle Arnouil**, assistante administrative (DGP), **Isabelle Lootens**, ingénieure d'accompagnement des porteurs de projets (DGP), *absente sur la photo*



Grâce à ValidIA,
je traite mes dossiers
plus rapidement
qu'auparavant

MOBILISER LES POTENTIALITÉS DU DIGITAL

Initier un cadre relationnel et déployer un arbre de personnalisation



Interview

Marie-Pierre Chalimbaud, conseillère en charge du numérique (CAB),
Claire Rousseau, chargée de communication webmarketing (DCOM)

La feuille de route de la transformation digitale de l'agence organise le déploiement de technologies numériques au service d'un accompagnement ciblé des usagers Erasmus+. Dans ce cadre, un chantier intitulé « arbre de personnalisation » a été mené. Dans quel objectif ?

M-P.C. Ce chantier, conduit de manière transversale entre les services, repose avant tout sur une analyse fine des besoins des différentes typologies d'utilisateurs Erasmus+, réalisée à partir d'enquêtes, d'audits et d'entretiens. L'objectif était, avant tout, de comprendre leurs pratiques et attentes afin de leur fournir la bonne information au bon moment. En complément, une démarche structurante a été engagée pour recenser la documentation en ligne, afin de la centraliser, de la simplifier et d'harmoniser à la fois sa mise en forme et les termes employés. Ces travaux ont abouti à la conception de notre arbre de personnalisation, complété par une cartographie des contenus à associer aux différentes étapes des parcours usagers. Ce livrable a ensuite été testé auprès d'un panel d'utilisateurs aux profils variés, permettant d'identifier de nouvelles pistes d'amélioration.

Quels sont les grands profils d'utilisateurs Erasmus+ ?

M-P.C. Trois grands profils d'utilisateurs externes, ou « persona », ont été identifiés : les « bénéficiaires », qui désignent les structures candidates et les porteurs de projets ; les « bénéficiaires finaux », c'est-à-dire les personnes qui partent en mobilité ; et enfin les « intermédiaires », experts du programme assurant un accompagnement auprès des structures, à l'exemple des développeurs Erasmus+.



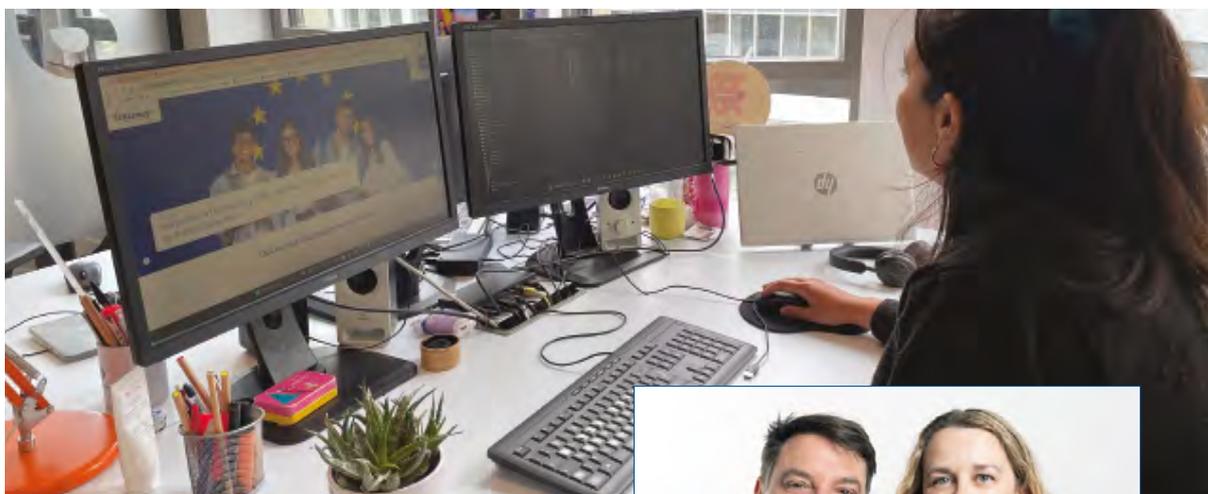
Le futur site de l'agence orientera plus efficacement les utilisateurs vers les informations qui les concernent

Qu'est-ce qu'un arbre de personnalisation et à quoi sert-il ?

C.R. Un arbre de personnalisation offre une représentation visuelle des instants où un besoin d'information émerge au fil du parcours utilisateur, associant à chacun de ces moments des contenus ou services adaptés. Il vise ainsi à rendre l'information plus accessible, en offrant à chaque usager un parcours personnalisé et optimisé en fonction de son profil.

Notre arbre de personnalisation servira à piloter la création de ressources pour accompagner les usagers, et constitue un outil structurant pour nos plateformes numériques. En effet, dans le cadre de la refonte en cours de nos sites Internet, il permet de concevoir une navigation mieux adaptée aux attentes de chacun. Ainsi, le futur site de l'agence orientera plus efficacement les utilisateurs vers les informations qui le concernent, en cohérence avec notre mission de service public : garantir un accès clair, rapide et pertinent aux ressources Erasmus+.

Cette démarche de personnalisation s'inscrit par ailleurs dans une stratégie plus globale portée par le pôle média web de la direction de la communication, et qui inclut les réseaux sociaux et la présence médiatique de l'agence. Dans un contexte où 52 % des Français pensent encore qu'Erasmus+ ne s'adresse qu'aux étudiants, cet outil a vocation à faire évoluer cette perception, en rendant plus visibles toutes les opportunités offertes par le programme.



Interview

Elaborer un intranet

Pourquoi l'agence a-t-elle souhaité se doter d'un intranet dans le cadre de sa transformation digitale ?

C.T. La mise en place d'un intranet répond à une attente largement exprimée par les agents lors du premier séminaire interne de l'agence, en avril 2023. En premier lieu, il apparaît essentiel de centraliser, dans un espace unique, l'ensemble des informations nécessaires aux agents dans leur quotidien professionnel. En effet, celles-ci sont aujourd'hui éparpillées entre différents supports et outils, et certaines ne sont plus à jour. Dans un contexte d'augmentation des effectifs liée à la montée en charge du programme, il devient plus que jamais nécessaire de garantir à chacun un accès simple à une information actualisée.

Il s'agit donc d'offrir un service aux agents en centralisant notamment la documentation relative aux différentes procédures internes (ordres de mission, états de frais, congés, etc.) — en envisageant la mise en place d'un *chatbot* qui, via un moteur IA, pourrait extraire directement les réponses aux questions posées par les agents —, mais aussi une présentation de l'agence et de ses missions, un accès aux réseaux sociaux, à un annuaire interne, à un catalogue d'outils, etc.



La mise en place d'un intranet répond à une attente largement exprimée par les agents

Christophe Trézéquet, responsable du service informatique,
Marie-Pierre Chalimbaum, conseillère technique en charge du numérique (CAB)

Quelles sont les étapes de travail permettant de concevoir un intranet au plus près des besoins des usagers que sont les agents ?

M-P.C. L'outil sera déployé progressivement, en commençant par un socle minimal, avant d'être enrichi progressivement de nouvelles fonctionnalités. Le recueil des besoins des agents a constitué la première étape du projet. Il a été réalisé dans le cadre d'un groupe de travail, à travers des ateliers et des observations en situation réelle. Comme pour nos utilisateurs externes, nous avons adopté une approche usager et défini un « persona » représentant les grandes attentes d'un collaborateur de l'agence. Ce « persona » fait apparaître le besoin de renforcer la transversalité dans les échanges entre services et la transversalité dans les outils. À terme, le futur intranet présentera une structure commune, mais aussi des éléments à la carte. Nous envisageons, par exemple, un système de notifications personnalisables ou encore la possibilité de faire apparaître ses outils favoris en page d'accueil. Conduit de manière transversale entre les services, ce chantier est également mené en collaboration avec l'Agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport, dans l'objectif de faire de l'intranet un levier facilitant le travail entre nos deux agences.

AUTOMATISER ET OPTIMISER LES TÂCHES PAR L'INNOVATION

Concevoir et développer des solutions d'automatisation sur mesure, évaluer les ressources et les besoins internes



Interview

Amine Kamouch, développeur *Full Stack* au service informatique,
Benoît Guichard, responsable du pôle mobilité de l'enseignement supérieur (DCEP),
Borja Tomas, ingénieur d'audit et d'évaluation (DCEP)



Permettre aux différents départements de l'agence de gagner en temps et en efficacité en développant de nouveaux outils

Le groupe de travail « automatisation des tâches » vise à confier les tâches répétitives et avec moins de plus-value aux outils numériques. Quels sont les bénéfices attendus ?

B.G. Alors que la montée en charge du programme entraîne une forte augmentation du nombre de dossiers à traiter, ce groupe de travail interservices a été lancé en 2024 dans l'objectif de permettre aux différents départements de l'agence de gagner en temps et en efficacité grâce au développement de nouveaux outils. Cette démarche vient ainsi renforcer des travaux déjà engagés au sein du DCEP, en leur apportant une dimension plus large et structurante. Cela nous permet d'ouvrir nos imaginaires pour faire émerger collectivement des solutions auxquelles nous n'aurions pas toujours pensé à l'échelle d'un seul service.

Pouvez-vous citer un outil d'automatisation que vous avez mis en place et testé ?

B.T. Depuis novembre 2024, au sein du pôle mobilité de l'enseignement scolaire, enseignement et formation professionnels, et éducation des adultes du DCEP, nous utilisons un outil de traitement automatique des indicateurs figurant dans les rapports finaux des bénéficiaires. Cette initiative répond à l'évolution récente du format de ces rapports dans les secteurs éducatifs relevant de notre périmètre, avec une place croissante accordée aux données chiffrées. La mise en place de cet outil nous évite de devoir reporter manuellement ces données dans le cadre de l'évaluation des projets, ce qui permet un traitement plus rapide et moins fastidieux, tout en limitant les risques d'erreurs.

Cette évolution a été possible car, à la demande de la direction de l'agence, la Commission européenne nous permet, depuis l'année dernière, de récupérer toutes les données depuis ses propres outils. Cela a pu se faire grâce à l'appui technique du service informatique de l'agence.

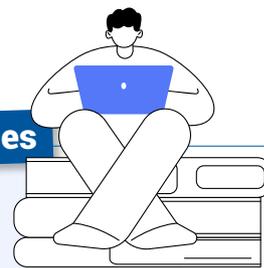
A.K. En utilisant un *template* fourni par le DCEP, nous avons converti les indicateurs exportés via l'interface logicielle de la Commission européenne en un fichier Excel facilement exploitable. Ce nouvel outil, qui a été intégré à MonAdmin, la plateforme dédiée à la gestion des projets Erasmus+, peut être activé en un simple clic.

D'autres démarches ont-elles été initiées en matière d'automatisation des tâches ?

B.G. Concernant les projets de mobilité de l'enseignement supérieur, nous avons conçu, fin 2024, un système permettant la pré-rédaction des commentaires. Il s'appuie notamment sur les indicateurs disponibles dans le rapport final et vise à faciliter la rédaction des évaluations. Par ailleurs, nous sommes en contact avec la Commission européenne pour que ce secteur éducatif puisse à son tour bénéficier de l'export automatique des données.

A.K. Pour ma part, je travaille actuellement avec le département de gestion des projets (DGP) pour mettre en place un système de relance automatique. À l'approche de la date butoir, ce système enverra un mail de rappel aux bénéficiaires qui n'ont pas encore remis leur rapport final.

Les agents et les outils numériques



96,8 %

- ✓ envisagent la digitalisation comme bénéfique à leur travail et aux bénéficiaires du programme
- ✓ considèrent que la transformation digitale d'une organisation est nécessaire pour rester utile et performante

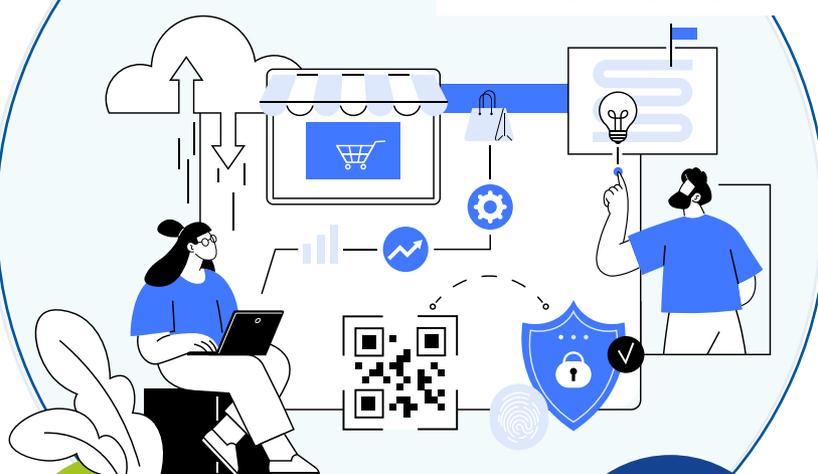
**donnée issue de l'indice de sensibilité digitale des agents (note parue en mai 2024 et rédigée à partir des résultats d'un questionnaire adressé aux agents)*

87 %

estiment que l'implémentation de l'IA au sein de l'agence est nécessaire ou intéressante

86 %

voient le gain de temps et d'efficacité, et la réduction de tâches répétitives comme bénéfices principaux à l'utilisation de l'IA



72 %

jugent nécessaire le contrôle humain du travail fourni par l'IA

62 %

sont volontaires pour tester l'IA dans leur travail

*** données issues des résultats de l'enquête sur l'utilisation de l'IA menée auprès des agents en mars 2025*

FAVORISER LA CULTURE D'INNOVATION EN INTERNE

Organiser des temps d'échanges autour de solutions digitales innovantes

Interview

Marie-Pierre Chalimbaud,
conseillère en charge du numérique (CAB),
Carmela Vaquero, ingénieure
d'accompagnement des porteurs
de projets (DGP)

Présentez-nous le Digital'Lab Erasmus : son format, sa périodicité, ses objectifs.

M-P.C. Il s'agit d'un rendez-vous virtuel mis en place chaque mois pour permettre un échange informel entre collègues sur les sujets liés à la transformation digitale de l'agence, et valoriser les pratiques innovantes déjà en place dans les services. L'objectif : acculturer aux nouvelles technologies et ouvrir des perspectives.



Acculturer aux nouvelles technologies et ouvrir des perspectives

Pouvez-vous nous présenter quelques-uns des outils digitaux présentés lors des Digital'Lab Erasmus ?

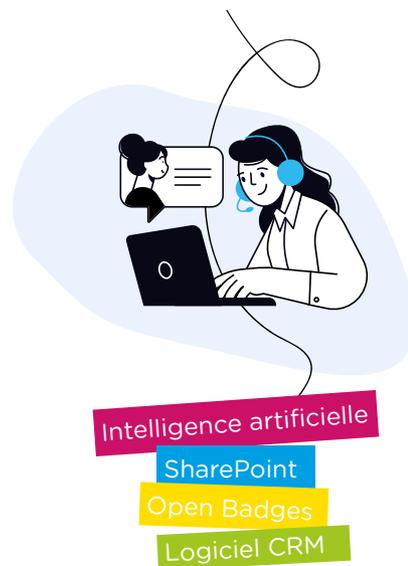
M-P.C. Parmi les sujets abordés, nous avons évoqué *HubSpot*, un logiciel de relation usager, et les *Open Badges*, un système de reconnaissance numérique des compétences. Par ailleurs, lors d'un Digital'Lab, des agents ont pu faire un retour sur un séminaire de sensibilisation à l'intelligence artificielle auquel ils avaient participé et qui avait été organisé par la direction.

Quel outil avez-vous découvert lors d'un Digital'Lab Erasmus ?

C.V. J'ai apprécié de découvrir de nouvelles fonctionnalités de l'outil collaboratif SharePoint. Au sein du département gestion des projets, nous développons déjà son usage pour le partage d'informations internes, comme une FAQ destinée aux nouveaux collègues. Grâce à des agents d'autres services, j'ai découvert que ce logiciel permet aussi de créer des espaces web internes. Nous réfléchissons à des pistes pour en tirer parti : centralisation de notre documentation, regroupement des comptes-rendus des différents groupes de travail auxquels nous participons, etc. C'est intéressant de découvrir de nouveaux outils pour améliorer le travail en équipe.

4

DIGITAL LAB'ERASMUS
ORGANISÉS DEPUIS LEUR LANCEMENT





ENRICHIR LES DISPOSITIFS DE FORMATION DES AGENTS POUR RENFORCER LEUR CONNAISSANCE DES PROCESS, DES OUTILS ET DU PROGRAMME

Développer les plateformes de formation



Interview

Catherine Guillaume, chargée de promotion et d'animation « rencontres européennes Erasmus+ » (DP),
Fabienne Lahitte, responsable du pôle recrutement et développement des compétences au service des ressources humaines (SRH)

Quels sont les différents outils numériques au service de la formation des agents ?

F.L. En plus d'une offre en présentiel, individuelle ou collective, notre catalogue de formation propose un certain nombre de formations en ligne. Ainsi, via une plateforme interne de formation *e-learning*, qui avait été mise en place en 2022, les agents peuvent notamment suivre des modules sur la bureautique, un parcours « vie à l'agence » — essentiel pour l'accueil des nouveaux arrivants — ou encore un tout nouveau module pour tout savoir sur l'Union européenne. En complément, et pour couvrir au maximum tous les besoins, notre catalogue les oriente vers d'autres plateformes qui dispensent une offre *e-learning* de qualité, et grâce auxquelles ils peuvent s'autoformer sur leur temps de travail. Parmi elles, citons *Mentor*, une plateforme interministérielle pour la formation des agents publics, les plateformes *France université numérique* et *OpenClassrooms*, ou encore le site de la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés).
 Notons également que le système d'information sur les ressources humaines (SIRH) de l'agence a récemment fait l'objet d'améliorations, afin d'offrir la possibilité aux agents de s'inscrire aux formations directement depuis leur espace collaborateur. Cela nous permet un meilleur suivi des formations.



Le *e-learning* permet de se former à son rythme, en fonction de ses disponibilités

Que pensez-vous de cette possibilité d'accéder à des formations en ligne ?

C.G. J'apprécie la souplesse offerte par les formations en *e-learning*. Les différentes plateformes proposées par le service des ressources humaines présentent une offre riche, qui couvre une grande diversité de thématiques et de formats, allant de sessions de 30 minutes à plusieurs heures. Ce mode d'apprentissage permet de se former à son rythme, en fonction de ses disponibilités.
 La plateforme *Mentor* m'a notamment permis de compléter une formation en présentiel organisée par l'agence sur la commande publique, grâce à un module *e-learning* portant spécifiquement sur la réglementation en matière de développement durable dans ce domaine. J'ai trouvé cette complémentarité particulièrement pertinente. Plus récemment, j'ai suivi un module en ligne sur la rédaction administrative, et je prévois de me former bientôt à la facilitation.
 Chaque formation terminée donne droit à un certificat, que l'on peut transmettre au service des ressources humaines pour qu'il soit intégré à notre espace sur le SIRH. C'est une bonne façon de valoriser ses apprentissages.

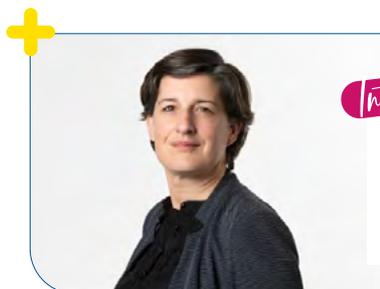
Développer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)

Comment prospectez-vous les nouveaux métiers, voire les métiers à venir, dont l'agence doit ou devra se doter ?

Dans le cadre du dialogue de gestion, nous travaillons en étroite collaboration avec le comité de direction. Celui-ci se rapproche des responsables de pôles afin d'identifier les besoins, et notamment les nouveaux métiers et compétences nécessaires pour accompagner la montée en charge du programme. Cette démarche a par exemple conduit, récemment, au recrutement d'un juriste — métier qui n'était pas présent auparavant au sein de l'agence — ou à des créations de postes spécifiques, dont celui de délégué chargé du suivi du programme Erasmus+.

Comment anticipez-vous les compétences auxquelles les agents devront être formés ?

Pour la première fois cette année, un plan de formation a été mis en place à l'agence. Assorti d'un catalogue de formation, ce plan a été conçu en cohérence avec le projet d'établissement et s'articule autour de huit axes prioritaires de formation. Nous disposons désormais d'un document stratégique qui permet d'envisager le développement continu des compétences en interne, dans une perspective pluriannuelle. En complément, nous souhaitons renforcer notre Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) avec l'objectif de définir, à terme, un référentiel des compétences de l'agence, et développer à horizon 2026 un conseil carrière mobilité, pour accompagner les agents de manière plus fine sur leurs souhaits d'évolution.



Interview

Julie Creusat,
directrice du service
des ressources
humaines

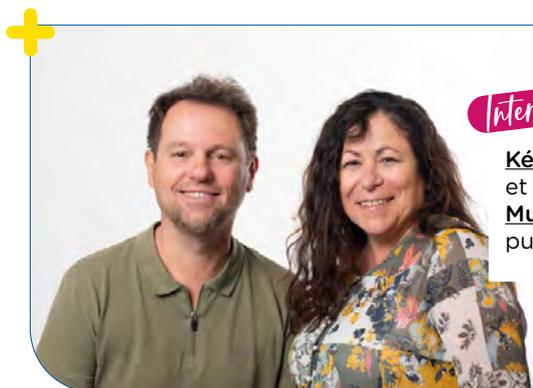


**Définir un référentiel
des compétences
de l'agence et développer
un conseil carrière mobilité,
pour accompagner
les agents sur leurs souhaits
d'évolution**



PORTER UN DISCOURS COMMUN SUR LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE

Aligner la commande publique sur les engagements RSE*



Interview

Kévin Bastien, responsable du pôle technique et logistique (SG),
Muriel Fauvet, responsable du pôle commande publique et achat (SG)

Comment l'agence s'assure-t-elle de s'entourer de prestataires vertueux sur le plan social et environnemental ?

M.F. Dans le cadre de nos marchés publics, les entreprises sont tenues de détailler leur démarche RSE, ce critère pouvant représenter jusqu'à 30 % de la note finale. C'est le cas notamment de notre marché « routage », pour lequel une attention particulière est portée à la diminution des émissions carbone, à l'instar de tous les marchés impliquant des déplacements. Nous imposons aussi des clauses spécifiques selon les cas : promotion de la diversité et lutte contre les discriminations, obligation de dématérialisation des procédures, recours au réemploi et au recyclage, utilisation de produits écoresponsables...



Nous avons décidé de travailler avec une recyclerie créative

L'agence a agrandi sa surface de travail. Avez-vous privilégié des entreprises responsables pour équiper les nouveaux locaux et ceux qui ont été réaménagés ?

K.B. Le réemploi des matériaux lors des travaux (anciennes cloisons, vitrages de séparation, etc.) et l'optimisation du mobilier existant sont les deux premiers axes de notre stratégie d'aménagement responsable. En complément, nous avons également décidé de travailler avec une recyclerie créative, afin de meubler les espaces communs. Sur projet, cet atelier implanté localement conçoit et réalise du mobilier conforme à nos besoins, soit en réhabilitant d'anciens meubles de bureau collectés auprès d'entreprises ou de particuliers, soit en proposant des créations issues de matériaux recyclés.



*Responsabilité sociale et environnementale des entreprises

Faire connaître les pratiques de projets écoresponsables et évaluer la sensibilité écologique des agents pour identifier les axes d'amélioration et les besoins en formation



Interview

Bérénice Cappe et **Vincent Rousval**, ingénieurs de promotion et d'animation et *green contact points* (DP)

Un nouveau groupe de travail portant sur la transition environnementale vient d'être lancé.

Pouvez-vous nous présenter ses objectifs ?

B.C. Intégré au projet d'établissement, il s'inscrit dans la continuité d'une démarche qui a été entamée par l'agence il y a plusieurs années, avec notamment la publication en 2017 d'une charte interne des écogestes, et le lancement en 2021 d'une stratégie de développement durable. Mis en place fin 2024, ce groupe de travail réunit une quinzaine d'agents volontaires qui représentent tous les services de l'agence.

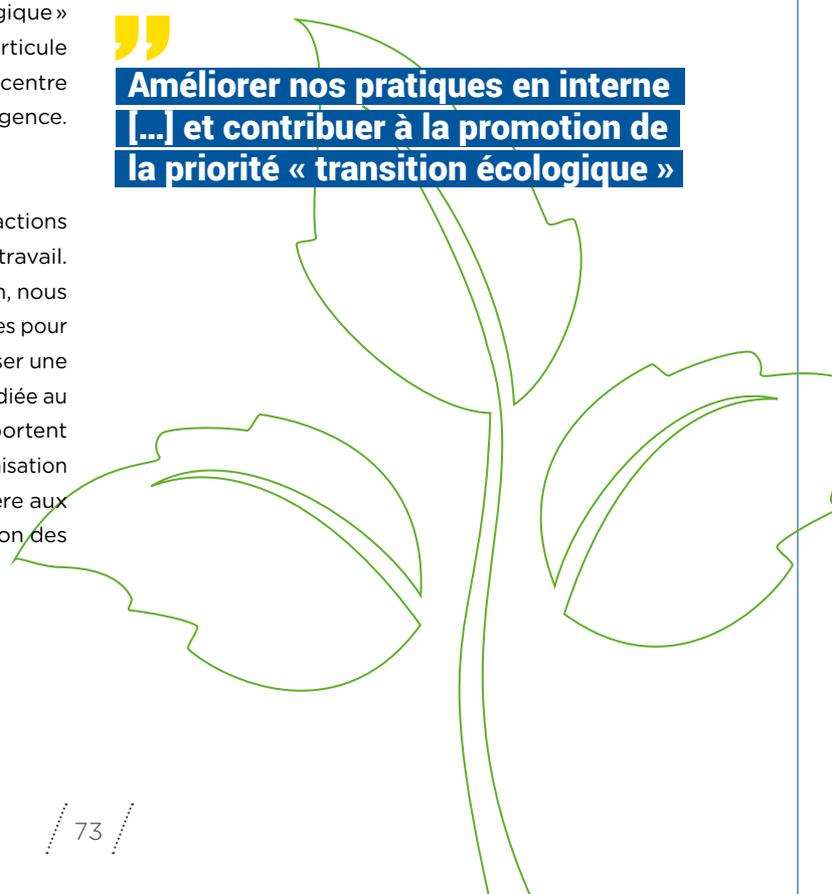
V.R. Notre groupe de travail vise à améliorer nos pratiques en interne, afin de limiter l'impact de l'agence et la rendre plus vertueuse, à sensibiliser les agents, et à contribuer à la promotion de la priorité « transition écologique » auprès des acteurs du programme. Son action s'articule bien sûr avec les travaux du *SALTO Green*, le centre européen de ressources hébergé par notre agence.

Quels sont les axes de travail envisagés ?

V.R. Nous avons défini collectivement différentes actions prioritaires, qui font l'objet de sous-groupes de travail. Dans un objectif de formation et de sensibilisation, nous envisageons de rencontrer des associations engagées pour l'environnement, et projetons également d'organiser une *cleanwalk*, c'est-à-dire une marche participative dédiée au ramassage des déchets. D'autres axes de travail portent sur l'intégration des enjeux écologiques dans l'organisation de nos événements, avec une attention particulière aux *goodies*, ainsi que sur la poursuite et la valorisation des actions de compensation carbone de l'agence.

B.C. De plus, nous avons conçu et diffusé un questionnaire à destination des agents. Les résultats de cette consultation ont permis de connaître leur sensibilité sur cette question, d'identifier leurs pratiques professionnelles actuelles, ainsi que leurs besoins en formation. Il apparaît que la dimension environnementale représente un enjeu important à intégrer aux pratiques professionnelles pour 98 % des agents ayant répondu. L'idée de ce questionnaire était d'encourager une dynamique collective au niveau de toute l'agence et nous espérons lancer des actions concrètes dès 2025 : un affichage dans les services pour sensibiliser au numérique responsable, une rencontre digitale avec un acteur local engagé dans l'environnement, ou encore la présentation du bilan carbone de l'agence.

” **Améliorer nos pratiques en interne [...] et contribuer à la promotion de la priorité « transition écologique »**



OBJECTIF STRATÉGIQUE

05



Veiller à la qualité de vie
au travail des agents

PROPOSER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE QUALITÉ



Interview

Aurélie Suder, responsable du pôle gestion du personnel, qualité de vie et conditions de travail (SRH)

Cette année, l'agence a eu à cœur de continuer d'améliorer la qualité de l'environnement de travail de ses collaborateurs. Pouvez-vous nous citer quelques exemples d'actions mises en œuvre en ce sens ?

La QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) joue un rôle clé dans la motivation des agents et leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en particulier dans un contexte de montée en charge du programme, d'où le déploiement de plusieurs actions. En premier lieu, les surfaces de travail ont été agrandies, grâce au déménagement d'une partie des équipes dans un bâtiment voisin. Cela permet à chacun de travailler plus à son aise et de bénéficier de nouveaux espaces communs. Le règlement de télétravail a également évolué, pour plus de flexibilité. Les collaborateurs bénéficient ainsi de deux jours de télétravail par semaine en moyenne, complétés par six jours « flottants » chaque trimestre. Par ailleurs, depuis peu, l'agence propose une complémentaire santé collective commune avec l'Agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport.

En parallèle, nous avons renforcé la convivialité au sein de l'agence. En complément de notre séminaire annuel, des séminaires intra-services favorisent désormais les échanges informels entre collègues, tandis que des petits déjeuners bimestriels permettent aux collaborateurs de l'agence de se retrouver dans une atmosphère détendue. De plus, la direction a instauré des moments de dialogue avec chaque département (pôles-café) afin d'échanger librement avec les équipes.



La qualité de vie et des conditions de travail joue un rôle clé dans la motivation des agents et leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle



FAIRE ÉVOLUER LES LOCAUX

Aménager les nouvelles surfaces de travail

L'agence a agrandi sa surface de travail. Pouvez-vous nous expliquer le projet ?

K.B. Ce projet a été pensé selon trois axes. D'abord, il s'agissait d'absorber les recrutements liés à la montée en charge du programme pour la période 2024-2027, par la location de deux étages de bureaux supplémentaires. Cela correspondait également à une exigence de sécurité. Le second axe visait à repenser les espaces pour attribuer à chaque service la superficie nécessaire, en fonction de leurs effectifs projetés en 2027, car nombre d'entre eux étaient en tension. Enfin, notre objectif était de créer plus d'espaces communs. Cela s'est notamment concrétisé par la création de nouvelles salles de réunion et des espaces cuisine à chaque étage, l'ancienne cafétéria commune ne répondant plus aux besoins.

Quels aménagements ont été nécessaires au sein des locaux initiaux et des nouveaux locaux ?

C.T. Les locaux de l'agence étant à présent répartis sur deux bâtiments, notre principal enjeu a été d'assurer leur interconnexion afin de garantir l'accès à l'ensemble du réseau. Cela a nécessité la mise en place de solutions créatives et nous avons été soulagés d'y parvenir ! Nous avons ensuite fait appel à une société spécialisée pour l'installation des câblages électriques, tandis que nous avons assuré le reste en interne, en particulier l'aménagement des postes de travail. Le fait de travailler sur des locaux vides a permis de déplacer les équipes petit à petit. Ainsi, l'activité de l'agence a été peu impactée par le déménagement.



Interview

Kévin Bastien, responsable du pôle technique et logistique (SG),
Christophe Trézéguet, responsable du service informatique



Repenser les espaces pour attribuer à chaque service la superficie nécessaire





Maintenir le lien



Interview

Alexia Lo Potro, chargée de communication interne (DCOM),
Ophélie Antigny, assistante administrative (CAB)



**Ces temps collectifs
 jouent un rôle clé
 pour nourrir la cohésion**

Pouvez-vous nous présenter quelques-unes des initiatives de communication interne organisées par la direction pour maintenir le lien entre les différents plateaux ?

A.L.P. Cette année, nous avons organisé des olympiades en ligne. L'objectif était d'encourager la coopération entre les personnels des deux agences Erasmus+ : l'Agence Erasmus+ France / Education Formation et l'Agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport. Des défis en lien avec le bien-être au travail leur ont été proposés via une plateforme. L'agence a également célébré l'inauguration de ses nouveaux espaces de travail et des plateaux réaménagés, lors d'une journée ponctuée de visites, d'un repas convivial et de moments ludiques.

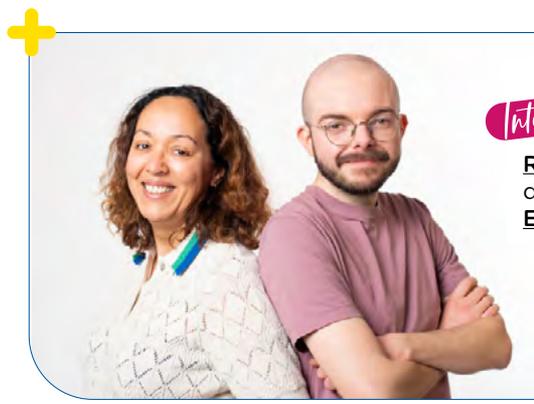
Plusieurs autres rendez-vous ont contribué à maintenir le lien, en particulier les petits-déjeuners bimestriels organisés par la direction qui sont l'occasion de réunir les agents pour partager avec eux des informations sur les grands événements et échéances à venir. Comme chaque année, des événements saisonniers ont aussi offert l'opportunité de se retrouver, à l'image de l'arbre de Noël ou de la cérémonie des vœux du nouvel an.

En 2025, pour la troisième année consécutive, un séminaire interne a été organisé. En quoi est-ce un événement important pour la cohésion de l'agence ?

O.A. Le séminaire interne de l'agence, dont la première édition a été organisée en avril 2023, est un moment privilégié pour réunir les agents et les associer aux réflexions sur les chantiers structurants liés au projet d'établissement. Cela permet aussi de favoriser l'interconnaissance entre collaborateurs qui ne se côtoient pas au quotidien. Les agents ont ainsi l'occasion de travailler en petits groupes mêlant différents services lors d'ateliers thématiques, mais aussi de partager des parenthèses informelles, notamment une soirée festive organisée en fin de journée. Afin d'offrir aux participants une pause dans leur quotidien professionnel et leur faire découvrir des lieux insolites, ce troisième séminaire s'est tenu au stade Matmut Atlantique. C'est l'Arkea Arena, salle de spectacle de la métropole bordelaise, qui avait été choisie pour héberger le second séminaire en 2024. Dans un contexte d'augmentation régulière des effectifs liée à la montée en charge du programme, ces temps collectifs jouent un rôle clé pour nourrir la cohésion.

CRÉER DES TEMPS DE CONVIVIALITÉ ET DE PARTAGE ENTRE AGENTS

S'appuyer sur l'association des personnels



Interview

Rabia Aderdor, secrétaire générale de l'association des personnels,
Enguerand Peyrac, administrateur de l'association

”
L'association des personnels contribue fortement à la cohésion interne

L'association des personnels a fêté son premier anniversaire en septembre dernier. Quel est le bilan de cette première année ?

R.A. La création de l'association fait suite à l'expression d'un besoin de la part des personnels, et a été très soutenue par la direction. Cette première année d'existence lui a permis de se structurer, d'affiner son offre en fonction des attentes, mais aussi de trouver son identité et sa place au sein de l'agence. Aujourd'hui, elle contribue fortement à la cohésion interne.

E.P. Nous avons clôturé 2024 avec 100 adhérents, et début 2025, lors des renouvellements, nous en comptons déjà 90, ce qui annonce une dynamique encore plus forte cette année.

Pouvez-vous nous présenter quelques-unes des activités proposées ?

E.P. En plus des services qu'elle offre (livraison de paniers de légumes cultivés localement, tickets de cinéma à prix réduits, etc.), l'association met en place un large éventail d'activités : cours de sport, ateliers créatifs, club de lecture, jeux de société, jardinage, etc. Elle organise également des événements conviviaux, comme par exemples, une *Murder Party* lors de l'inauguration de nos nouveaux locaux, une marche pour Octobre Rose ou une croisière en bateau sur la Garonne.

R.A. Les agents eux-mêmes sont force de proposition, ce qui enrichit continuellement le programme et permet d'explorer de nouvelles idées.



Membres du bureau de l'association des personnels.





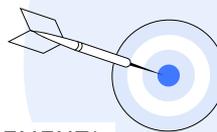


Les résultats du projet
d'établissement
sur un an

L'année 2025 en quelques chiffres

82 %

DES ACTIONS DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT*
ONT ÉTÉ EXÉCUTÉES



24,5 %

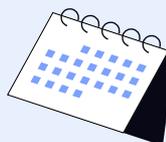
ONT ÉTÉ RÉALISÉES
POUR LA PREMIÈRE FOIS
EN 2025



ACTIONS RÉALISÉES EN 2025 :

25 %

sont ponctuelles



75 %

sont récurrentes



ACTIONS RÉALISÉES EN 2025

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1

FAVORISER LES RELATIONS ET LES PARTENARIATS DANS L'ÉCOSYSTEME NATIONAL ET EUROPÉEN

Débuté en juin 2023, l'objectif stratégique 1 a été réalisé à 100 %

15 % de ses actions ont été réalisées en 2025

4 actions nouvelles ont été réalisées en 2025 et 16 autres sont récurrentes depuis 2024

1. FAVORISER LES RELATIONS ET LES PARTENARIATS DANS L'ÉCOSYSTEME NATIONAL ET EUROPÉEN	1.1 Renforcer les coopérations et partenariats de l'agence au niveau national	1.1.1 Renforcer la collaboration avec l'Agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport	Associer l'Agence Jeunesse aux chantiers de la feuille de route digitale
	1.2 Renforcer les coopérations et partenariats de l'agence au niveau européen	1.2.1 Travailler de manière plus étroite avec l'ensemble des agences européennes	Organiser la conférence annuelle en lien avec une autre agence européenne
			Contribuer au réseau interagences <i>Priority Officer</i> (participation citoyenne, inclusion, numérique et <i>green</i>)
1.3 Favoriser la connaissance de l'écosystème européen par les agents	1.3.1 Mettre en place des actions de formation et des expériences formatives à destination des agents	Créer 3 modules en ligne sur l'Union Européenne	

 Actions terminées en 2025

 Actions réalisées en 2025 de nature récurrente

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2

METTRE EN ŒUVRE LE PROGRAMME DE MANIÈRE EFFICIENTE ET CONFORMÉMENT AUX EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES

Débuté en juin 2023, l'objectif stratégique 2 a été réalisé à 77 %

29,5 % de ses actions ont été réalisées en 2025

21 actions nouvelles ont été réalisées en 2025, 20 autres sont récurrentes depuis 2024

2. METTRE EN ŒUVRE LE PROGRAMME DE MANIÈRE EFFICIENTE ET CONFORMÉMENT AUX EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES	2.1 Renforcer le caractère inclusif du programme	2.1.1 Renforcer l'ancrage territorial du programme	Organiser des événements thématiques faisant le lien avec les priorités nationales et européennes
		2.1.2 Identifier et favoriser les structures et les territoires prioritaires	Elaborer une stratégie de communication en direction des publics cibles du secteur des adultes
		2.1.3 Favoriser la participation des publics relevant de l'inclusion	Remettre à jour le guide inclusion et diversité
	Organiser des COPIL inclusion transservices		
	2.2 Assurer un impact durable et positif des projets sur les structures bénéficiaires, les participants et leur environnement	2.2.1 S'assurer de la prise en compte des 4 priorités du programme par les structures bénéficiaires	Retravailler les critères du forfait inclusion
			Tenir un tableau de bord d'utilisation des top-up inclusion et verdissement
		2.2.2 Maintenir la qualité d'accompagnement et de monitoring dans un contexte d'accroissement de l'activité	Mettre en place un recensement des besoins des bénéficiaires
			Mettre en place une nouvelle méthode de sélection et de formation des évaluateurs
		2.2.3 Identifier les besoins et les attentes des bénéficiaires afin d'assurer la nature et la qualité d'accompagnement attendues	Décider d'actions en fonction des remontées du groupe utilisateurs et intégrer les éléments pertinents des études précédentes
Traiter les remontées issues du séminaire agence de 2024			

			Finaliser le diagnostic réalisé auprès des usagers Erasmus+, analyser les besoins prioritaires
			Développer des ressources de promotion et d'accompagnement pour les candidats et les bénéficiaires
2.3 Maîtriser et accompagner la montée en charge du programme	2.3.1 Renforcer le dispositif de maîtrise du risque		Actualiser la cartographie des risques (CICB)
			Faire évoluer les critères d'exclusion de candidats pour 2025
			Identifier les bénéficiaires à risques et les bénéficiaires exclus
			Améliorer en continu les procédures applicables lors des cas de suspicions de fraude
	2.3.2 Améliorer la bonne utilisation des crédits d'intervention		Optimiser la captation des fonds européens : le surengagement
	2.3.3 Développer des instances internes de pilotage du programme à différents niveaux		Mettre en place des instances de concertation
2.4 Adapter l'agence au processus de digitalisation	2.4.2 Mettre en œuvre et accompagner le processus de digitalisation du programme (<i>Erasmus + Digital</i>)		Adapter les canaux de communication aux porteurs de projet concernés par la digitalisation du programme
2.5 Préserver une image positive auprès des citoyens	2.5.2 Renforcer l'articulation du programme avec les actualités et politiques nationales		Anticiper les temps forts nationaux et européens du programme
			Animer des réseaux d'experts thématiques

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3

ASSURER LA GESTION ET LE PILOTAGE DE L'AGENCE POUR ACCOMPAGNER LA CROISSANCE DE SON ACTIVITÉ

Débuté en juin 2023, l'objectif stratégique 3 a été réalisé à 69,5 %

30 % de ses actions ont été réalisées en 2025

7 actions nouvelles ont été réalisées en 2025, 5 autres sont récurrentes depuis 2024

3. ASSURER LA GESTION ET LE PILOTAGE DE L'AGENCE POUR ACCOMPAGNER LA CROISSANCE DE SON ACTIVITÉ	3.2 Adapter le pilotage de l'agence	3.2.3 Formaliser, harmoniser et animer les process internes de fonctionnement et prise de décisions	Elaborer une FAQ relative à la politique voyage de l'agence
			Améliorer la diffusion des comptes-rendus du CODIR
			Recenser les besoins « usagers »
			Elaborer d'une nouvelle version de la politique achat de l'agence
			Améliorer les process et la formation des agents à la gestion financière
		Animer des groupes de travail dédiés au suivi du projet d'établissement	
3.2.5 Etablir un dispositif de suivi du nouveau cadre stratégique de l'agence	3.2.6 Formaliser, harmoniser et animer les outils de pilotage utilisés au sein de l'agence à partir de données communes et partagées	Créer un groupe de travail interservices sur la gouvernance de la donnée	

OBJECTIF STRATÉGIQUE 4

ÊTRE UNE AGENCE INNOVANTE EN PHASE AVEC LES ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES

Débuté en juin 2023, l'objectif stratégique 4 a été réalisé à 70,8 %

20,8 % de ses actions ont été réalisées en 2025

5 actions nouvelles ont été réalisées en 2025, 7 autres sont récurrentes depuis 2024

4. ÊTRE UNE AGENCE INNOVANTE EN PHASE AVEC LES ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES	4.2 Être une agence innovante qui s'inscrit dans une logique d'amélioration continue	4.2.2 Assurer l'agilité de l'agence	Former des managers à la coopération avec le Parquet européen
			Former des équipes à la détection et la gestion des cas de suspicion de fraude en lien avec la MICAF
		4.2.3 Mobiliser les potentialités du digital (programme et agence)	Initier et déployer le chantier 1 «Cadre relationnel et Arbre de personnalisation»
		4.2.4 Automatiser et optimiser les tâches par l'innovation	Sonder les agents sur l'utilisation de l'IA et leurs attentes et analyser les résultats
	4.3 S'inscrire pleinement dans une démarche RSE	4.3.1 Porter un discours commun sur la transition environnementale (GT transition environnementale)	Evaluer la sensibilité écologique des agents pour identifier les axes d'amélioration et les besoins en formation

OBJECTIF STRATÉGIQUE 5

VEILLER À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DES AGENTS

Débuté en juin 2023, l'objectif stratégique 5 a été réalisé à 94 %

5,8 % de ses actions ont été réalisées en 2025

1 action nouvelle a été réalisée en 2025, 4 autres sont récurrentes depuis 2024

5. VEILLER À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DES AGENTS	5.1 Proposer un environnement de travail de qualité	5.1.3 Engager une réflexion sur l'aménagement, voire le changement de locaux	Anticiper le maintien du lien
---	---	--	-------------------------------

COPYRIGHT VISUELS

Portraits des agentes et agents interviewés ©SophiePawlak

Page 7 : vue des bâtiments de l'agence, ©SophiePawlak

Page 9 : photo de groupe prise lors de l'évènement #ErasmusDays 2023 du Lycée Saint-Vincent de Paul (Bordeaux), ©SophiePawlak

Page 17 : portrait de Donatienne Hissard (@CarolineBleux), photos de la table ronde « 20 ans des masters Erasmus Mundus » prises lors des Journées Erasmus+ de l'enseignement supérieur 2024 (©SophiePawlak)

Page 21 : photos de la conférence annuelle 2024 de l'Agence Erasmus+ France / Education Formation et de l'Agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport, ©SophiePawlak

Page 23 : photos prises lors de la rencontre européenne Erasmus+ « mobilité internationale et formations en santé », ©SophiePawlak

Page 29 : photo prise lors de la conférence annuelle 2024 de l'Agence Erasmus+ France / Education Formation et de l'Agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport, ©SophiePawlak

Page 39 : photos de la conférence anniversaire des 10 ans de l'AEFA (©SophiePawlak) et de la conférence anniversaire des 20 ans d'Europass (©SylvainRenard)

Page 49 : photo d'élèves prise lors de l'évènement #ErasmusDays 2023 du Lycée Saint-Vincent de Paul (Bordeaux), ©SophiePawlak

Page 51 : photo de groupe prise lors du séminaire interne 2025 de l'Agence Erasmus+ France / Education Formation, ©FlorianDelage

Page 53 : vue des bâtiments de l'agence, ©SophiePawlak

Pages 54-55 : photos prises lors du séminaire interne 2025 de l'Agence Erasmus+ France / Education Formation, ©FlorianDelage

Page 59 : vue des bâtiments de l'agence, @SophiePawlak

Page 69 : photo prise lors du séminaire interne 2024 de l'Agence Erasmus+ France / Education Formation, ©SophiePawlak

Page 71 : photo de personnels de l'Agence Erasmus+ France / Education Formation, ©SophiePawlak

Page 75 : photo prise lors du séminaire interne 2024 de l'Agence Erasmus+ France / Education Formation, ©SophiePawlak

Page 77 : photo de groupe prise lors du séminaire interne 2025 de l'Agence Erasmus+ France / Education Formation, ©FlorianDelage

Page 78 : vue des bâtiments de l'agence, ©SophiePawlak

Page 81 : photos prises lors du séminaire interne 2024 de l'Agence Erasmus+ France / Education Formation, ©SophiePawlak

Page 83 : photo prise lors de la rencontre européenne Erasmus+ « mobilité internationale et formations en santé », ©SophiePawlak



© Agence Erasmus+ France / Education Formation
Réalisé avec le soutien financier de la Commission européenne.
Le contenu de cette publication et l'usage qui pourrait en être fait n'engagent pas la responsabilité de la Commission européenne.

Juillet 2025

AGENCE ERASMUS+ FRANCE / EDUCATION & FORMATION

9, rue des Gamins
CS 71965
33088 BORDEAUX CEDEX

05 56 00 94 00

agence.erasmusplus.fr

@ErasmusplusFR