



Les agences environnementales de l'UE

L'Agence européenne pour l'environnement (AEE) et l'Agence européenne des produits chimiques (AEPC) sont les principales agences de l'environnement au sein de l'UE. Alors que l'AEE se concentre principalement sur la fourniture d'informations environnementales aux décideurs politiques et au public, son mandat manque des responsabilités réglementaires robustes de l'AEPC. Au lieu de cela, les fonctions clés de l'AEE consistent à aider l'UE et ses États membres à prendre des décisions éclairées concernant les améliorations environnementales et les initiatives de durabilité, ainsi qu'à coordonner le réseau Eionet des organismes nationaux de l'environnement. En revanche, l'AEPC a vu son rôle s'élargir ces dernières années, notamment en adoptant et en mettant en œuvre de nouvelles législations relatives à la gestion chimique et à la sécurité.¹

Les chiffres budgétaires de 2018 soulignent davantage les priorités et les capacités différentes entre ces agences. Avec une dépense totale de 77,9 millions d'euros, l'AEE fonctionne avec un budget nettement plus petit par rapport aux 118,8 millions d'euros de l'AEPC.² Bien que les deux agences jouent des rôles intégraux dans la gouvernance environnementale, l'écart significatif dans les allocations budgétaires met en lumière les forces relatives et les capacités de l'AEPC par rapport à l'AEE au sein du cadre de l'UE.

Gouvernance à l'Agence européenne pour l'environnement

En matière de gouvernance, l'AEE est gouvernée par le Directeur exécutif, le Management Board et Senior Management Team. Nous avons choisi d'analyser les profils du Directeur exécutif actuel (et de certains prédécesseurs pour tirer des conclusions sur les responsables de l'agence au fil du temps). Le Directeur exécutif de l'AEE est responsable de toutes les questions opérationnelles et des problèmes de dotation en personnel. De même, nous avons examiné les profils du Senior Management Team, composée du Directeur exécutif, des Chefs de programme et du Conseiller scientifique, qui se réunissent régulièrement pour gérer les activités quotidiennes de l'AEE. En revanche, nous n'avons pas analysé les profils du Management Board, composé de représentants de l'UE ou nationaux nommés, car ils sont essentiellement

¹ [European Environment Agency - EEA](#)

² [Special Report 22/2020: Future of EU agencies – Potential for more flexibility and cooperation | European Court of Auditors](#)



détachés d'autres organisations et ne sont pas soumis aux règlements internes de l'AEE. De plus, l'information sur les membres du Management Board nommés est limitée, certains pays, comme l'Estonie, n'ayant pas encore désigné de représentant. Enfin, nous avons examiné les profils du Comité scientifique, qui évalue les activités de l'Agence, garantit la qualité scientifique de ses produits, et contribue à l'orientation stratégique des programmes.

Analyse des sources et défis

Pour notre analyse, nous avons principalement utilisé le Registre des Documents de l'AEE³, offrant un accès varié à des documents liés à l'Agence, notamment les décisions du Management Board, les ordres du jour et conclusions des réunions, les rapports annuels d'activité, et les comptes budgétaires. Cette ressource permet une recherche détaillée par catégories ou mots-clés. Nous avons également consulté la Structure de Gouvernance⁴ sur le Site Web de l'AEE, où nous avons trouvé les CV et les déclarations d'intérêts de la plupart des profils analysés, ainsi que l'organigramme⁵ de l'organisation. Pour une vision plus complète, nous avons utilisé des plateformes telles que LinkedIn, des sites web personnels, et des sites d'universités, où les CV sont souvent publiés de manière plus détaillée. La vérification des publications pertinentes a été effectuée sur des plateformes comme JSTOR ou Academia. En outre, nous avons consulté des sites web officiels de l'UE et d'autres organisations internationales pour obtenir une image claire des groupes d'experts auxquels les personnes analysées ont participé, permettant une meilleure compréhension de leur rôle, que ce soit à titre externe ou au sein d'une DG ou d'un cabinet.

Néanmoins, s'appuyant sur les informations tirées de notre exploration de la documentation et de la structure de gouvernance de l'AEE, notre analyse met en lumière plusieurs défis. L'analyse de l'échantillon de l'AEE met en évidence plusieurs défis à relever. Tout d'abord, des difficultés substantielles sont rencontrées en raison de l'absence de déclarations d'intérêt de certaines personnes, malgré l'obligation réglementaire. De plus, une incertitude persiste quant à la méthode de communication avec les employés de l'AEE, étant donné la stricte déclaration de confidentialité qu'ils doivent signer, et même dans le cadre des procédures légales, une demande spécifique est requise pour partager des informations. En ce qui concerne le Senior

³ [Register of documents](#)

⁴ [Governance](#)

⁵ [Organisational chart](#)



Management Team important de noter que seules les déclarations d'intérêts sont publiées, et non les CV complets, créant ainsi une limitation dans l'accès aux informations détaillées. Par ailleurs, la distinction entre les positions professionnelles rémunérées et celles qui ne le sont pas n'est pas toujours évidente, compliquant davantage l'évaluation des liens financiers et des éventuels conflits d'intérêts. Un autre défi réside dans le fait que les directeurs exécutifs ne sont pas tenus de soumettre une déclaration d'intérêts, créant ainsi une opacité autour de leurs engagements externes.

Le cas Jacqueline McGlade

Bien que peu de "scandales" aient été liés à l'Agence, il est intéressant de se rappeler la critique adressée à Jacqueline McGlade, ancienne Directrice Exécutive, en 2012, pour avoir détourné des fonds publics. Il a été révélé que McGlade a dépensé plus de 30,000 euros de fonds de l'UE pour des sessions de formation du personnel dans les Caraïbes et en Méditerranée par le biais d'une ONG, EarthWatch, où elle était autrefois membre du conseil consultatif. Malgré sa démission du conseil d'EarthWatch en raison de conflits d'intérêts potentiels, elle a continué à allouer des fonds à l'organisation.⁶ Ce qui est particulièrement intrigant, c'est que la controverse ne concerne pas un cabinet de conseil ou un groupe de pression, mais plutôt une ONG. Cela souligne la nécessité d'une vigilance même dans des environnements supposément scientifiques, suggérant qu'être membre d'un conseil d'administration d'une organisation proclamée "scientifique" ne protège pas nécessairement contre les conflits d'intérêts ou les dérives éthiques, semblable à l'implication dans des firmes de relations publiques.

Dynamiques démographiques

Tout d'abord, l'analyse de l'âge au sein de l'AEE met en lumière une tendance au vieillissement de la main-d'œuvre, suggérant un possible déséquilibre générationnel. Cette tendance est illustrée par les médianes d'âge élevées observées dans l'ensemble du personnel, en particulier au sein du Senior Management Team et du Comité Scientifique. La comparaison entre l'âge de la directrice actuelle (65 ans) et la médiane d'âge du senior management team (59,22 ans) soulève des questions sur la représentativité générationnelle au sommet de la hiérarchie, ce qui pourrait avoir des implications sur les perspectives et les stratégies de l'organisation à long terme. Notamment, le fait que 50% du personnel de l'AEE possède une expérience

⁶ [EU agency under scrutiny for Caribbean trips - EU monitor](#)



professionnelle préalable dans d'autres institutions européennes, suggère que les politiques de recrutement pourraient favoriser l'expérience institutionnelle, contribuant ainsi à un vieillissement de la main-d'œuvre.

En ce qui concerne la variable de sexe, une sous-représentation des femmes dans des rôles clés est observée, ce qui soulève des préoccupations quant à l'équité et à la diversité de genre au sein de l'AEE. Bien que ces pourcentages inégaux soient cohérents avec les tendances observées dans le domaine des STEM et au sein de la Commission européenne⁷, ils mettent en lumière la nécessité de promouvoir une représentation équilibrée des sexes dans les décisions et les processus organisationnels. Le pourcentage de femmes dans des rôles clés au sein du Comité scientifique (33,33%) est particulièrement bas, suggérant des obstacles persistants à la représentation féminine dans des domaines scientifiques.

La diversité géographique des nationalités représentées au sein de l'AEE est également significative. Les pays les plus représentés, tels que l'Espagne, l'Allemagne et la Belgique, témoignent d'une variété de cultures et de perspectives au sein de l'organisation. Cette composition multinationale peut refléter une volonté d'inclusivité et de représentativité des États membres de l'UE, ce qui pourrait influencer les politiques et les initiatives environnementales de l'AEE. Cependant, la proportion relativement faible de membres du Comité scientifique ayant une expérience dans des associations ou think tanks (33.3%) suggère que cette diversité géographique ne se traduit pas nécessairement par une diversité d'expériences professionnelles et de réseaux.

Enfin, l'importance de l'expérience professionnelle préalable au sein des institutions européennes, ainsi que la participation à des comités et commissions d'experts, soulignent l'importance accordée à l'expertise institutionnelle et à la coopération au sein de l'organisation. Cette tendance, observée à travers le personnel de l'AEE (50%), le Senior Management Team (55.56%) et le Comité Scientifique (46.67%), suggère que l'expérience antérieure au sein des institutions européennes est un critère valorisé dans la composition des équipes de direction et des organes consultatifs, influençant potentiellement les orientations stratégiques et les décisions de l'AEE.

⁷ En 2020, au sein de la Commission européenne, les femmes représentaient environ 40% du personnel, soulignant une certaine disparité en matière de représentation. De plus, selon Eurostat en 2024, bien que les femmes aient constitué environ 41% des diplômés dans les domaines STEM au sein de l'Union européenne, leur présence diminue aux niveaux supérieurs de la hiérarchie professionnelle. [Eurostat. \(12/02/2024\).](#)



Analyse comparative des profils : Education et Enseignement

L'éducation et les activités qui l'entourent, telles que l'enseignement, la recherche et la publication, représentent un domaine crucial pour l'évaluation qualitative d'un groupe de personnes, en l'occurrence, les membres du Comité Scientifique et du Senior Management Team de l'AEE. Nous examinerons et comparerons les membres sélectionnés de l'AEE sur des variables liées à l'éducation avec d'autres agences telles que l'EFSC (afin de déterminer l'existence de corrélations), ainsi qu'avec la Commission européenne lorsque cela est pertinent et nécessaire. De plus, nous tenterons de comparer le comité scientifique et le Senior Management Team au sein de l'AEE. À partir des résultats de ces comparaisons et analyses, nous chercherons à répondre à notre question de recherche : l'expertise/le statut académique est-elle un critère indispensable pour accéder à un poste au sein de l'AEE ?

Premièrement, nous examinons le parcours éducatif de certains membres de l'AEE. Tout d'abord, l'analyse des données concernant la discipline d'enseignement au sein de l'AEE révèle quelques tendances significatives. La prévalence des études sectorielles parmi le personnel (62,5%) suggère une orientation spécifique vers des compétences approfondies dans des domaines particuliers. Cette tendance se reflète également au sein du comité scientifique, où les études sectorielles sont fortement représentées (73,33%). En comparaison avec d'autres agences, pour l'EFCA, les études sectorielles représentent 45 % et les études réglementaires (régulation) 27,5% des membres choisis. Pour l'EFSA, on constate que ceux ayant réalisé des études sectorielles représentent environ 80% de l'ensemble du groupe, tandis que ceux ayant réalisé des études réglementaires représentent environ 15%. Il est à noter que les agences moins axées sur la réglementation et davantage orientées vers l'expertise scientifique, comme l'AEE, ont un pourcentage plus élevé d'études sectorielles. Ceci est également attribuable à la taille du groupe, le Comité Scientifique étant plus nombreux que le Senior Management Team.

Il convient de souligner (et cela vaut également pour les autres variables relatives à l'éducation) les responsabilités distinctes de chaque groupe au sein de l'Agence : le comité scientifique rassemble des experts pour fournir des avis et des conseils sur des sujets spécifiques de l'Agence, agissant en tant qu'organe consultatif scientifique. En revanche, Senior Management Team assure la gestion opérationnelle quotidienne de l'agence, exigeant un engagement à plein temps de la part de ses membres, ce qui implique un travail plus administratif au sein de l'agence. En examinant les données sur le statut académique au sein de l'AEE, une tendance



se dégage. La majorité du personnel (70,83%) détient un doctorat, soulignant une forte orientation vers des qualifications avancées. En revanche, le Senior Management Team présente une diversité de niveaux académiques, avec une présence significative de titulaires d'une maîtrise (44,44%) et un équilibre entre les doctorants et les titulaires d'une maîtrise au niveau exécutif. Cependant, le Comité Scientifique est exclusivement composé de membres ayant obtenu un doctorat. De même, par rapport à d'autres agences, nous observons la même tendance. Au sein de l'EFCA, les membres titulaires d'une maîtrise représentent 68% tandis que ceux qui ont un doctorat ne représentent que 19%. En revanche, à l'EFSA, environ 30 % détiennent une maîtrise et environ 70% un doctorat. Ces données montrent que notre agence et d'autres agences axées sur l'expertise et les activités non réglementaires ont tendance à recruter du personnel hautement qualifié et spécialisé, notamment pour les postes de consultant et d'expert. Nous pouvons également dire qu'en corrélation avec la discipline étudiée par les membres, pour les postes consultatifs, un doctorat et des études sectorielles sont plus pertinents que tout autre diplôme dans d'autres disciplines, tandis que pour les postes administratifs, une maîtrise est acceptable et que ceux ayant suivi des études réglementaires sont plus significatifs. Une fois de plus, ces deux données combinées montrent que le parcours éducatif est un critère important pour occuper un poste, notamment au sein des équipes consultatives telles que le Comité scientifique, tandis que les équipes administratives n'ont pas la même tendance.

Contrairement à ce qu'on a constaté avec la discipline et le statut académique, on peut voir que les profils analysés présentent une diversité notable dans leur lieu de formation. Parmi les institutions les plus représentées figurent l'Université de Brême, l'Université de Göttingen, l'Université de Copenhague et l'Université d'Helsinki, qui comptent chacune deux diplômés occupant des postes au sein de l'Agence. Alors que les universités européennes constituent la principale alma mater de la majorité des profils, quelques individus (21%) ont poursuivi leurs études dans des établissements situés dans des pays non membres de l'UE, tels que l'UNSW (Australie), l'université de Canterbury (Nouvelle-Zélande), l'université du Connecticut (États-Unis), l'École Supérieure d'Exploration Géologique de Moscou (Russie) et l'Université Queen's de Belfast (Royaume-Uni). Ces résultats remettent en question l'idée que ces carrières suivent des trajectoires éducatives conventionnelles, car les lieux d'études sont très différents les uns des autres de manière non persistante et répétée. Si l'on compare ces données avec celles de la Commission européenne, où les cinq universités les plus diplômées pour les



bureaucrates sont le Collège d'Europe, l'Université libre de Bruxelles (ULB), l'Université catholique de Louvain (KUL) et l'Université Sapienza et la London School of Economics, on constate une divergence. Les cinq premières universités d'où sortent les eurocrates sont largement axées sur les sciences sociales et administratives, alors que les groupes examinés par l'AEE sont principalement constitués de diplômés en sciences naturelles/sectorielles. Il s'agit d'une différence sur la nature du travail et les missions nécessaires pour travailler sur le champ.

En ce qui concerne l'affiliation en tant que professeurs d'université ou maîtres de conférences, représentant 50% des groupes examinés au sein de l'AEE, tous appartiennent exclusivement au Comité Scientifique où 80% du groupe sont des professeurs ou des chercheurs et aucun n'appartient au Senior Management Team (0%) étant donné que les postes permanents de gestion et d'administration de l'AEE ne cumulent pas d'autres fonctions que celles exercées au sein de l'AEE. Parmi ceux qui sont liés au monde universitaire au sein de l'agence et, plus précisément, au sein du Comité Scientifique, 75% sont des professeurs, 16,6 % sont des chercheurs et 8,3% sont des enseignants externes, ce qui constitue leur position principale dans le milieu académique.

Ce schéma ne correspond pas non plus aux conclusions de Sara Connolly, Hussein Kassim et d'autres, publiées en 2018 sous le titre "The European Commission: Where now? Where next?" , ni avec les pourcentages des autres agences. Leurs conclusions révèlent qu'un peu plus de 20% des eurocrates ont une formation universitaire ou de recherche au cours de leur carrière. Cela suggère une tendance universitaire plus prononcée et une expertise spécifique au sein de l'Agence et de son comité scientifique. Nous pouvons observer des pourcentages inférieurs similaires au sein d'autres agences ; par exemple, à l'EFCA, 8,8 % sont des enseignants ou des chargés de cours dans une université, tandis qu'à l'EFSA, ils représentent 27% du total. Ces données pourraient être analysées comme indiquant qu'une agence comme AEE couvrant un éventail aussi large de sujets divers, comprenant 36 sujets approfondis⁸, s'appuie davantage sur le monde universitaire et les domaines d'expertise spécifiques des professeurs et des

⁸ Allant de l'agriculture et des systèmes alimentaires à la pollution de l'air, de la qualité des eaux de baignade à la biodiversité, des bâtiments et de la construction aux produits chimiques, à l'économie circulaire, au changement climatique, à l'énergie, aux forêts et à la sylviculture, à l'industrie, aux plastiques, aux mers et aux côtes, aux sols, aux solutions de durabilité, à la finance durable, aux textiles, au transport et à la mobilité et à l'eau



chercheurs pour soutenir son fonctionnement et ses activités à multiples facettes. Toutefois, il est important de noter que le pourcentage d'eurocrates représente un groupe plus vaste et ne se rapporte pas spécifiquement à une direction générale particulière, tel que la DG ENV, limitant ainsi la portée de la comparaison.

En lien avec leur appartenance au monde académique, 75% des membres de l'AEE que nous avons examinés ont rédigé des publications en rapport avec les secteurs concernés par l'agence. Parmi eux, tous les membres du comité scientifique, dont 80 % sont des professeurs ou des chercheurs, ont contribué à des publications dans ce domaine, alors que moins de la moitié des membres du groupe de gestion (33%) l'ont fait. En particulier, les membres du Comité Scientifique ont une fréquence et un volume de publications beaucoup plus élevés que le Senior Management Team, cette dernière ne publiant que rarement ou pas du tout et publiant principalement des rapports sur des sujets environnementaux. Cette disparité dans les modes de publication pourrait potentiellement être associée à l'affiliation des répondants en tant que professeurs d'université ou maîtres de conférences, ce qui implique de faire automatiquement des publications, tous appartenant exclusivement au comité scientifique et aucun au Senior Management Team. Cette distinction dans les affiliations universitaires pourrait expliquer les différences dans la régularité et la quantité des publications. Dans l'ensemble, comme le montre également le pourcentage élevé de personnes faisant partie du monde universitaire, ces données relatives aux publications indiquent également une forte intégration de l'expertise et des connaissances au sein des secteurs, ce qui signifie une participation active à l'élaboration des discussions, des progrès et des politiques relevant de la compétence de l'agence.

Dans l'ensemble, les données relatives à l'éducation et à la recherche montrent que l'expertise/le statut universitaire est un critère important pour accéder à un poste au sein de l'AEE. Cela s'applique tout particulièrement au comité scientifique, où l'expertise et les connaissances sectorielles sont indispensables, avec un doctorat, des publications et un pourcentage élevé de membres du comité impliqués dans le monde universitaire. Cela signifie également qu'au-delà du lieu d'études et de la différence d'universités étudiées, il existe une trajectoire commune pour devenir membre d'un comité scientifique. La diversité des lieux d'études peut être considérée comme normale puisque l'AEE est une agence "européenne", et non nationale, et que l'environnement concerne tous les États membres de l'AEE, et pas seulement certains pays ayant des intérêts spécifiques dans un domaine restreint. D'autre part, le Senior Management Team et ses postes permanents sont moins liés à une trajectoire de



haute expertise et d'éducation, car les titulaires d'un master et d'un doctorat sont presque également répartis, et le taux des publications montrent que l'expertise pour un poste dans l'équipe n'est pas indispensable. On peut donc dire qu'il n'y a pas de trajectoire commune du côté de l'éducation pour occuper un poste dans l'équipe.

Une hybridation des profils couplé à une influence sectorielle

Les agences européennes représentent la diversité des parcours combinant expériences publiques et privées. Cependant, l'influence respective de chaque sphère dépend de la spécialité propre à chacune:

L'Autorité européenne de sécurité des aliments (EFSA) présente un équilibre avec environ 50% provenant du secteur privé. Son rôle multilatéral concernant la protection alimentaire nécessite une double compétence technique et une conscience des enjeux économiques du domaine.

En revanche, l'Agence européenne de la sécurité maritime (EUSPA) et l'Agence européenne de contrôle des pêches (EFCA) comptent majoritairement d'anciens acteurs privés, respectivement 69% et 58,6%. L'on peut aisément interpréter la présence d'anciens acteurs privés par la présence plus prononcée des aspects économiques dans leurs missions centrées sur le transport maritime et la gestion durable des ressources.

À contrario, l'Agence européenne pour l'environnement (EEA) se singularise par une orientation davantage axée sur le secteur public, avec seulement 9% de son personnel issu du privé. Cette inclination découle de son mandat prioritaire de surveillance environnementale et de promotion de l'intérêt général en matière écologique. En effet, 79% de ses membres proviennent d'agences ou d'autorités publiques de régulation, érigeant ainsi sa légitimité technique sur une expertise environnementale forgée dans le domaine public.

Ces distinctions mettent en exergue l'impact du contexte sectoriel dans la configuration des profils hybrides au sein des agences. Leur gouvernance reflète ainsi des dynamiques plurielles, façonnées par l'interaction entre les sphères publiques et privées selon la nature de leurs missions respectives.

L'analyse des parcours professionnels des dirigeants et membres des agences confirme ces tendances :



L'Agence Européenne de l'Environnement se démarque par l'engagement environnemental de son personnel, avec 16,67% ayant évolué au sein d'ONG.

Issue du privé, seule une minorité de l'AEE a évolué en conseil (20,83%), contrairement à la forte proportion pour les autres agences, reflétant leur proximité avec les acteurs économiques.

Les associations sectorielles sont aussi moins présentes à l'AEE (8,33%), ce qui traduit sa mission transversale en faveur de l'intérêt général environnemental.

Contrairement à l'AEE qui compte davantage de collaborateurs ayant servi l'intérêt public au sein de ministères ou collectivités (29,17%), démontrant son ancrage dans la sphère publique.

Signe de l'expérience de régulation de son personnel, 79% ont évolué au sein d'agences ou d'instances de régulation, assurant à l'AEE une forte connaissance des processus décisionnels. L'AEE se démarque enfin par la faible part de son effectif issu du privé (9%), garantissant son indépendance et objectivité dans sa mission de protection environnementale.

Ces statistiques mettent en exergue la singularité sociologique de l'AEE, dont la crédibilité repose majoritairement sur une connaissance environnementale développée au service du secteur public. Cette tendance se trouve confirmée par un examen poussé des carrières, laissant apparaître des divergences notables quant à l'orientation privilégiée par les collaborateurs de chaque agence.

En effet, là où certaines agences semblent privilégier un équilibre entre expertise publique et compréhension des enjeux économiques, l'AEE fait le choix délibéré de miser sur l'expérience acquise au contact direct des politiques environnementales menées par les pouvoirs publics. Cette orientation assumée renforce sa légitimité à éclairer les décideurs sur les impacts environnementaux de leurs décisions, sans influencer leurs travaux au prisme prioritaire des intérêts privés.

Une tendance à l'hybridation malgré des spécificités

Bien que chaque agence européenne maintienne son propre équilibre entre public et privé, on observe une tendance générale à une plus grande hybridation des profils au sein des institutions.



Les échanges de compétences entre les mondes public et privé semblent aujourd'hui plus fréquents au sein des agences. Cette perméabilité croissante répond au besoin de saisir dans leur globalité les enjeux propres à chaque secteur réglementé.

Certaines agences préservent cependant des particularités liées à leur mission initiale. Tel est le cas de l'AEE, où l'influence publique demeure prépondérante. Ces données laissent entrevoir une augmentation des passerelles entre public et privé au sein des agences européennes. Néanmoins, certaines spécificités persistent, à l'image de celles caractérisant historiquement l'Agence européenne pour l'environnement.

Il semble que si l'hybridation progresse globalement, les agences parviennent aussi à conserver leur ancrage propre, gage d'un équilibre subtil entre ouverture et spécialisation.

Portrait sociologique de l'Agence européenne pour l'environnement

Parmi les agences européennes, l'AEE se distingue par son engagement affirmé envers le secteur public, en harmonie avec la spécificité de son mandat environnemental. Cette orientation régulateur se traduit d'abord par la forte proportion de ses effectifs ayant évolué au sein de l'administration publique. Avec près de 8 membres sur 10 issus du secteur public au sens large, l'Agence Européenne pour l'Environnement fait preuve d'une singularité remarquable. Cette prédominance de profils rompus aux problématiques environnementales s'explique avant tout par la mission de veille et d'évaluation qui lui a été impartie. Pour remplir son rôle consultatif en matière de transitions écologiques, l'AEE fonde sa crédibilité sur une connaissance approfondie des enjeux environnementaux acquise de l'intérieur des instances publiques. On retrouve cet esprit à la direction de l'Agence, où la plupart des responsables sont d'anciens hauts fonctionnaires ou universitaires renommés, reconnus pour leur compréhension pointue des enjeux écologiques acquise de l'intérieur des organismes publics.

Avec une gouvernance centrée sur les expertises approfondies forgées au contact des administrations et de la recherche, l'AEE met en pratique sa mission de manière résolument dévouée à l'intérêt général environnemental. Son assise solide sur des profils imprégnés de la vision développée dans la durée par les acteurs publics lui permet d'éclairer efficacement les décideurs sur les défis environnementaux, au plus près des préoccupations et des méthodes de travail de ces derniers.



Cette forte légitimité technique acquise dans le secteur public se double d'une faible implication des groupes d'intérêts privés ou de la société civile au sein des instances de décision de l'Agence. En effet, la représentation des ONG environnementales ou associations de protection de la nature est très limitée au Comité Scientifique, ne concernant que 4 membres sur 24. De même, le réseau des membres relève majoritairement de structures académiques. Les liens avec le monde de l'entreprise demeurent limités. Cette configuration témoigne de la volonté de l'AEE de conserver une gouvernance centrée sur une approche scientifique et technique de l'expertise environnementale. Elle garantit ainsi la neutralité de l'Agence vis-à-vis des enjeux économiques et politiques propres aux États membres.

Conclusion

Bien que l'AEE remplisse un rôle crucial dans la fourniture d'informations environnementales et la coordination des initiatives de durabilité, son mandat reste limité par rapport à celui de l'AEPC, qui détient des responsabilités réglementaires plus robustes. Cette disparité se reflète également dans les écarts budgétaires, mettant en lumière les défis auxquels l'AEE est confrontée en termes de capacités et d'influence au sein du cadre de l'UE.

De plus, l'analyse de la gouvernance de l'AEE révèle des lacunes en matière de transparence et de divulgation d'informations, en particulier concernant les conflits d'intérêts potentiels des membres de son équipe dirigeante. La controverse passée impliquant l'ancienne directrice exécutive Jacqueline McGlade souligne également les risques de conflits d'intérêts même au sein d'organisations supposément axées sur la science et l'environnement.

Par ailleurs, l'examen des profils éducatifs et professionnels au sein de l'AEE met en lumière des tendances telles que le vieillissement de la main-d'œuvre, la sous-représentation des femmes dans des rôles clés, et une forte dépendance à l'expertise institutionnelle. Ces observations soulignent la nécessité d'une diversification des profils au sein de l'agence pour mieux représenter la société et répondre à une gamme plus large de défis environnementaux.

Enfin, l'analyse comparative des profils révèle une hybridation croissante des parcours professionnels, avec une tendance à une plus grande intégration entre les sphères publiques et privées au sein des agences européennes. Cependant, chaque agence conserve ses spécificités, avec l'AEE se distinguant par son engagement prépondérant envers le secteur public et son orientation régulatrice marquée.



En somme, bien que les agences environnementales de l'UE jouent un rôle crucial dans la promotion de la durabilité et la protection de l'environnement, des améliorations sont nécessaires pour renforcer leur transparence, leur représentativité et leur capacité à relever les défis environnementaux contemporains de manière efficace et inclusive.