



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail - Eurofound

*Étude biographique des membres d'une agence européenne de
recherche et d'enquête sur les conditions de vie et de travail.*

Fayad Jenifer, Piot Juliette, Salmon Constant

*Master 2 - Affaires publiques européennes
Université Paris 1 Panthéon Sorbonne*

Sommaire

Introduction	2
Missions et raison sociale d'Eurofound	2
Des agent·e·s soumis·e·s aux règles de la fonction publique européenne	3
Composition de notre échantillon	4
Une agence stéréotypée ?	5
I. Une homogénéité des profils	6
A. Un échantillon jeune	6
B. Une parité presque atteinte	7
C. Une prédominante italienne	8
II. Une agence marquée par les activités de recherches	9
A. Des docteur·e·s en sciences sociales et en économie	9
1/ Une forte proportion de docteur·e·s	9
2/ Des chercheur·euse·s en économie et en sciences sociales	10
B. Une population qui publie	14
1/ Qui publie ?	14
2/ Dans quelles revues ?	15
3/ Quelles positions de recherche occupaient-iels ?	17
III. Les trajectoires des membres d'Eurofound dans le privé et le public	20
A. Mobilité des agent·e·s entre public et privé par rapport au genre	20
B. Régulation de l'entrée des agent·e·s dans le privé	21
C. Les positions occupées dans le public avant d'intégrer l'agence	22
D. Analyse du parcours classique	23
Bibliographie	25
Sources	25
Annexes	26
Annexe 1. Déclaration d'intérêts (Maria Jepsen, Directrice adjointe)	26
Annexe 2. Organigramme Eurofound et choix de l'échantillon	28

Introduction

Missions et raison sociale d'Eurofound

En 1975, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) est créée dans un contexte de transformation sociale et économique majeure en Europe. Cette période est marquée par l'émergence d'une réflexion approfondie sur la nécessité d'intégrer une dimension sociale au projet européen, à un moment où la Communauté économique européenne (CEE) se concentre encore largement sur l'intégration économique. La naissance d'une agence comme Eurofound s'explique alors dans un contexte de premier mouvement social porté par les institutions européennes¹. En effet, il faut attendre 1974 pour que le Conseil adopte le premier programme d'action sociale, inaugurant une politique sociale plus active, en particulier en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail de certaines catégories de travailleur·euse·s. Ce mouvement social s'explique en fait par le contexte particulier de l'époque.

D'abord, la crise pétrolière de 1973 a durablement affecté l'économie européenne, plongeant les pays européens dans une récession économique, entraînant une montée du chômage et une stagnation de la croissance. Les gouvernement européens se mettent à chercher des solutions pour adapter le marché du travail et protéger les travailleur·euse·s face à l'augmentation du chômage de longue durée, la restructuration de nombreuses industries et la montée des inégalités sociales.

De plus, la nouvelle vision sociale de l'UE s'explique par un souhait de s'adapter aux évolutions du marché du travail. Dès les années 1960, les économies européennes connaissent des transformations profondes, notamment avec l'essor du secteur tertiaire, la modernisation des industries et l'émergence de nouvelles formes de travail. Ces évolutions rendent nécessaire une meilleure coordination des politiques d'emploi et une régulation plus fine des conditions de travail.

Enfin, les années 1970 sont aussi une période de forte mobilisation syndicale et sociale en Europe. Les travailleur·euse·s demandent des conditions de travail plus justes, une meilleure protection contre le licenciement et une régulation plus stricte du temps de travail. Ces revendications, portées notamment par les syndicats, poussent la Communauté européenne à envisager une réponse institutionnelle pour accompagner ces évolutions.

La mission d'Eurofound entre alors en résonance avec ce programme social européen². Son rôle est en effet de fournir aux décideur·euse·s européen·ne·s des analyses, enquêtes et recommandations sur les évolutions du marché du travail, les conditions de travail et les politiques sociales. Grâce à ses recherches indépendantes, notamment via des enquêtes paneuropéennes, elle se doit d'aider à anticiper les défis socio-économiques, à améliorer la qualité de l'emploi et à renforcer le dialogue social en Europe. Le Règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil du 26 mai 1975, qui crée officiellement la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, définit son rôle comme suit :

¹ Coosemans, T. (2001). Le Parlement européen et la politique sociale de l'Union européenne. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1718(13), 5-52.

² Le Montalembert, M. (2001). Espace social européen ou Europe sociale ? Dans Puyuelo, R. (dir.), *Penser les pratiques sociales*. (p. 239 -244).

« La Fondation contribuera à la planification et à l'établissement de meilleures conditions de vie et de travail grâce à une action visant à accroître et à diffuser les connaissances susceptibles d'aider à ce développement. »

Afin d'aller dans le sens de sa mission, Eurofound est fondée sur un mode de gouvernance tripartite, qui associe les représentant·e·s des gouvernements nationaux, des employeur·euse·s et des syndicats de salarié·e·s. Cette approche, qui est l'une des particularités de l'agence, reflète une volonté d'intégrer les partenaires sociaux dans la définition des politiques de travail et de protection sociale au niveau européen. L'idée était d'assurer une représentation équilibrée des différentes parties prenantes du marché du travail, en mettant en place un dialogue social structuré à l'échelle européenne.

Depuis 1975, l'agence a élargi ses missions pour s'adapter aux différentes évolutions du marché du travail et des politiques sociales en Europe. Ainsi, au fil des décennies, Eurofound a intégré de nouvelles thématiques comme le chômage longue durée dans les années 1980 ou l'impact des nouvelles formes d'emploi dans les années 1990 et 2000. L'arrivée de la crise de 2008 a poussé l'agence à se focaliser sur les effets de la récession sur l'emploi et la précarisation du travail, tandis que la crise du COVID-19 l'a amenée à analyser l'essor du télétravail et des nouvelles inégalités sociales.

Cependant, malgré l'évolution des sujets abordés, Eurofound est régulièrement critiquée pour son manque de poids dans la débat public et son caractère uniquement consultatif. Si les crises du Covid et de 2008 lui ont permis de jouer un rôle plus important vis-à-vis des institutions européennes, la vocation purement technique de l'agence limite son rôle politique et son influence. Les études détaillées publiées par Eurofound sont souvent très techniques et uniquement destinées aux expert·e·s des sujets abordés (fonctionnaires, chercheur·euse·s, syndicats...etc). De plus, contrairement à des agences de l'UE comme l'Agence européenne des médicaments (EMA) ou Frontex, qui interviennent sur des sujets bien plus médiatisés comme la santé ou la gestion des frontières, il apparaît que les thématiques traitées par Eurofound sont moins spectaculaires et attirent peu l'attention du public³. Son impact depuis 1975 se mesure principalement avec des influences latentes sur la législation européenne plutôt que sur des décisions visibles immédiatement.

Des agent·e·s soumis·e·s aux règles de la fonction publique européenne

On distingue deux catégories principales d'agent·e·s au sein d'Eurofound, comme au sein de la plupart des agences européennes ; les fonctionnaires travaillant directement sur les questions de régulation et les membres du Conseil d'administration. Ces dernier·e·s gèrent les affaires courantes et les questions de gestion générale de l'agence. Les membres sont désigné·e·s au niveau national (par

³ Viossat, L. (2024). La France et l'Europe sociale. *Commentaire*, Numéro 188(4), 803-808.

Etat membre : un·e représentant·e national·e, un·e représentant des organisations patronales, un·e représentant des organisations salariales) et des institutions (trois membres représentant la Commission, un·e expert·e indépendant·e nommé·e par le Parlement). Chaque membre (et suppléant·e) doit signer une déclaration d'intérêt à son arrivée et la renouveler en cas de changement de situation. Ces déclarations sont ensuite publiées sur le site de l'agence⁴. C'est également le Conseil d'administration qui adopte les règles des conflits d'intérêts pour ses membres et pour les expert·e·s indépendant·e·s⁵.

Les fonctionnaires engagé·e·s sont également soumis·e·s à des règles concernant les conflits d'intérêts. Chaque membre est ainsi tenu·e de **signer une déclaration d'intérêts à son entrée dans l'agence**. Seules les déclarations d'intérêts des chef·fe·s d'unité, de la directrice adjointe et du directeur sont disponibles en ligne. Ces déclarations prennent une forme simple, avec 5 questions portant sur (1) les intérêts directs, (2), les intérêts indirects, (3) les intérêts liés aux activités professionnelles de la famille proche, (4) le rôle dans une autre organisation liée aux travaux d'Eurofound et (5) les autres intérêts potentiels. Sur les 9 personnes ayant une déclaration d'intérêt publiée, **seule une a déclaré avoir une position annexe pouvant créer une situation de rencontre d'intérêts** ; la directrice adjointe occupant une position de professeure à l'Université Libre de Bruxelle et à l'Université Catholique de Louvain [Annexe 1]. Cette déclaration d'intérêts s'inscrit dans le processus classique de recrutement des fonctionnaires de l'Union européenne⁶.

Par ailleurs, les membres d'Eurofound sont tenu·e·s de **déclarer toute activité professionnelle** effectuée dans les **2 années suivant la fin de leurs fonctions** dans l'agence. Si cette nouvelle activité présente un risque d'incompatibilité avec les intérêts légitimes de l'agence quittée, elle peut être contrainte à des conditions d'exercice particulières ou même une interdiction d'exercice⁷.

Composition de notre échantillon

Notre échantillon est composé de **30 membres** de l'agence. Nous pouvons diviser cet échantillon en deux catégories principales :

- 1) *Fonctions exécutives* [unité exécutive] : **5 membres**. Ce sont les fonctionnaires de l'agence les plus haut placé·e·s sans être membre du Conseil d'administration. Nous étudierons ainsi le directeur, la directrice adjointe et 3 membres du cabinet exécutif.
- 2) *Fonctions de recherche* [unités de recherches] : **25 membres**. Les fonctions de recherches représentent presque la moitié des fonctions de l'agence, pour un total de 46 membres

⁴ Parlement européen et Conseil, *Règlement (UE) 2019/127 instituant la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)*, (16 janvier 2019). Article 4. Composition du Conseil d'administration.

⁵ Parlement européen et Conseil, *Règlement (UE) 2019/127 instituant la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)*, (16 janvier 2019). Article 5. Fonctions du Conseil d'administration.

⁶ *Règlement fixant le statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique*, dernière révision le 1^{er} mai 2014. Article 11.

⁷ *Règlement fixant le statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique*, dernière révision le 1^{er} mai 2014. Article 16.

réparti·e·s en 3 unités. Nous avons donc décidé d'étudier pour chaque unité le·a chef·fe d'unité et un nombre similaire de membres, ce qui donne la répartition suivante :

- a) *Unité « Vie professionnelle »* : 1 cheffe d'unité, 8 membres
- b) *Unité « Emploi »* : 1 chef d'unité, 7 membres
- c) *Unité « Politiques sociales »* : 1 chef d'unité, 7 membres

Au sein de ces deux catégories, nous avons fait des choix pratiques de deux types pour la sélection des membres étudié·e·s. Dans un premier temps, nous avons sélectionné de **manière aléatoire 7 membres par unité de recherche** afin d'avoir un échantillon homogène. Dans un second temps, nous avons choisi de **mettre de côté les individus pour lesquels nous n'avions aucune information**, ce qui a mené à l'exclusion d'une membre du cabinet exécutif et deux membres des unités de recherches. Pour ces derniers, nous avons **refait une sélection aléatoire** au sein des membres restants de l'unité concernée. Enfin, pour obtenir un échantillon de 30 personnes, nous avons choisi de remplacer la membre du cabinet exécutif par une membre de l'unité la plus nombreuse, en l'espèce l'unité *Vie professionnelle* (18 membres au total, contre respectivement 12 et 13 membres pour les unités *Emploi* et *Politiques sociales*).

Ce choix d'échantillon nous permet d'étudier les membres d'Eurofound les plus proches de l'objet régulé. Nous avons ainsi délibérément **écarté** une partie de l'organigramme, **la partie dite « technique »** comprenant les unités de soutien logistique et l'unité d'information et de communication [Annexe 2]. Cette décision nous semblait la plus adaptée compte tenu des questions que nous allions nous poser mais également au vu de l'exclusion de ces mêmes unités par le reste de la promotion - leur mise à l'écart générale permet ainsi une homogénéité de l'échantillon de toutes les agences.

Une agence stéréotypée ?

À première vue, Eurofound se distingue des autres agences européennes par un mandat qui s'éloigne du rôle classique de régulation. Cette spécificité permet d'émettre une hypothèse principale : les profils des membres de l'agence diffèrent de ceux des agences régulatrices hautement spécialisées, en laissant apparaître une forte présence de chercheur·euse·s issu·e·s du milieu universitaire. Dans le même temps, l'agence reflète aussi les caractéristiques attendues d'une institution davantage tournée vers des enjeux sociaux, par exemple à travers une plus grande représentation féminine au sein de ses effectifs.

Afin d'étudier notre population au mieux, nous avons commencé par analyser les caractéristiques générales de notre échantillon (**I**) avant d'étudier plus précisément leurs positions de chercheur·euse·s (**II**) puis leurs carrières professionnelles dans leur entièreté (**III**). Par ailleurs, nous présentons au fil du devoir des membres d'Eurofound présentant un parcours qui illustre certaines facettes de l'agence.

I. Une homogénéité des profils

Pour débuter l'étude, nous nous sommes penché·e·s sur trois variables principales ; (1) l'âge, (2) le genre et (3) la nationalité, de manière indépendante puis croisée les unes avec les autres, ainsi qu'avec les positions occupées dans Eurofound et l'unité à laquelle chaque individu appartient. A première vue, on constate qu'Eurofound se trouve **dans la moyenne des agences sur tous les indicateurs** ou que l'agence affiche une **répartition assez égale des profils**.

A. Un échantillon jeune

Notre échantillon a un **âge moyen et médian de 47 ans**, ce qui en fait un échantillon légèrement plus jeune que la moyenne et la médiane de l'ensemble des agences (49 ans) mais parfaitement égal à la moyenne d'âge des fonctionnaires de la Commission européenne⁸.

Lorsqu'on regroupe ces données par tranches de 10 ans, on observe que **70% de notre échantillon (21 individus) se situe entre 40 et 59 ans** - exactement comme à la Commission⁹ - et 90% (27 individus) entre 30 et 59 ans. Cela nous laisse ainsi avec la plus jeune enquêtée de l'ensemble des agences (24 ans) et deux enquêté·e·s de 60 ans (ce qui correspond à l'âge *minimum* des enquêté·e·s les plus âgé·e·s toutes agences confondues).

On remarque cependant que les **femmes de notre échantillon sont un peu plus âgées**, avec une moyenne d'âge de 50 ans, contre 45 ans pour les hommes, mais surtout 53,9% des femmes ont entre 50 et 59 ans tandis que 47,1% des hommes ont entre 40 et 49 ans. On peut alors émettre l'hypothèse que les femmes restent plus longtemps au sein de l'agence parce qu'il est plus difficile pour elles de changer de secteur et/ ou de retrouver du travail à âge et expériences égales par rapport à un homme. Dans les chiffres, cette hypothèse se vérifie rapidement puisqu'on observe que les femmes sont en moyenne dans l'agence depuis 13 ans contre 9 ans pour les hommes.

Age	Total		Femmes		Hommes	
Moyenne	47		50		44	
Médiane	47		55		45	
-29 ans	1	3,3%	1	7,7%	0	0%
30 - 39 ans	6	20%	1	7,7%	5	29,4%
40 - 49 ans	11	36,7%	3	23,1%	8	47,1%
50 - 59 ans	10	33,3%	7	53,8%	3	17,6%
60 ans +	2	6,7%	1	7,7%	1	5,9%
Total	30	100%	13	100%	17	100%

Tableau 1. Synthèse des variables d'âge

⁸ Commission européenne, *Bulletins statistiques Ressources humaines Juillet 2024 - Gender and Age*.

⁹ *Ibid.*

B. Une parité presque atteinte

Toutes agences confondues, les femmes représentent 34,1% de la population étudiée. **Notre échantillon est le plus paritaire** parmi toutes les agences puisqu'il compte **56,7% d'hommes** (17 individus) et **43,3% de femmes** (13 individus). Les deux agences plus féminisées qu'Eurofound sont l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) (21 femmes ; 75%) et l'Office pour la propriété intellectuelle (14 femmes ; 58,3%). A l'inverse, l'échantillon comptant le moins de femmes est celui de l'Agence pour la sécurité aérienne puisqu'elles ne sont que 5 (sur 29, soit 17,2%).

Cette différence selon les agences s'explique par le mandat de chacune d'elles. En effet, les **femmes sont davantage présentes dans les fonctions liées à la santé, au travail ou à l'égalité**, à raison de manière historique mais aussi à cause du poids des stéréotypes associant les femmes au domaine du soin¹⁰. Dans l'Union européenne, les dernières enquêtes montrent que 30% des femmes travaillent dans l'éducation, la santé ou le social contre 8% des hommes, qui eux sont un tiers à travailler dans la science, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques¹¹. Ces constats généraux s'appliquent ainsi bien aux chiffres récoltés pour les agences puisque Eurofound et l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes sont bien plus féminisées que L'Agence pour la sécurité aérienne qui recrute en très grande majorité des ingénieur·e·s.

Lorsqu'on compare les fonctions occupées et le genre, on observe un équilibre sur 2 des 3 fonctions les plus occupées dans notre échantillon ; Chargé·e de recherches (7 individus : 4 femmes, 3 hommes) et Directeur·ice de recherches senior (5 individus : 3 femmes, 2 hommes). Il n'y a que chez les Directeur·ice·s de recherches qu'on observe un écart significatif avec 2 femmes mais 5 hommes qui occupent ce poste.

Si on observe la répartition femmes / hommes dans les différentes unités d'Eurofound, on voit que deux unités ne sont pas paritairement réparties ; l'unité *Emploi* qui compte 5 femmes pour 3 hommes et l'unité *Politiques sociales* avec 2 femmes et 6 hommes. Ce chiffre est d'ailleurs plutôt étonnant dans le sens où ce sont habituellement les femmes qui sont sur-représentées dans les domaines liés aux politiques sociales mais reste à nuancer parce que toutes les activités d'Eurofound sont liées aux conditions de vie et de travail.

¹⁰ Rousseil, M. (2007). Femmes et hommes dans le secteur social. *Empan*, n° 65(1), p. 74-78.

¹¹ Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes, *Gender Equality Index*. [URL](#)

Variables		Femmes	Hommes	Total
Temps dans l'agence (moyenne)		13	9	11
Fonctions principales	Chargé·e de recherches	4	3	7
	Directeur·ice de recherches	2	5	7
	Directeur·ice de recherches senior	3	2	5
Unité	Exécutif	2	3	5
	Emploi	5	3	8
	Politiques sociales	2	6	8
	Vie professionnelle	4	5	9

Tableau 2. Synthèse des variables de genre

C. Une prédominance italienne

Notre échantillon est très homogène quand il s'agit des nationalités des individus. Le seul indicateur qui se démarque est la **présence plus importante d'italien·ne·s** (7 individus ; 23,3% de notre échantillon). Contrairement à certaines agences dans lesquelles la nationalité la plus représentée est celle du pays dans lequel l'agence est présente (Office pour la propriété intellectuelle, Agence pour la cybersécurité ou l'Agence pour la coopération des régulateurs de l'énergie), Eurofound n'est pas basée en Italie mais bien à Dublin.

Si on croise les données d'âge et de nationalité, on note que les **italien·ne·s** font partie de la moyenne basse puisqu'iel·s **ont toutes moins de 49 ans**. Les autres nationalités ne comprenant qu'un·e ou deux enquêté·e·s, il est plus difficile de dégager une tendance. On peut tout de même noter que les deux français·es ont plus de 55 ans et les deux irlandais·es moins de 40 ans.

Si on regarde les fonctions occupées selon la nationalité, on observe que les **italien·ne·s occupent 5 des 7 postes de Chargé·e·s de recherches** au sein des unités de recherches. De même, les autres données concernent peu de personnes mais on peut noter que les deux enquêté·e·s espagnol·e·s sont Directeur·ice·s de recherches.

Enfin, si on regarde la répartition des différentes nationalités dans les unités, on observe que **l'unité exécutive est composée de 5 membres de nationalités différentes**. Les italien·ne·s quant à elles·eux sont réparti·e·s dans les trois unités de recherches de la manière la plus équitable possible (2/2/3).

L'une des hypothèses émises pour cette présence plus importante d'italien·ne·s est que cela est lié au domaine d'études. On peut ainsi supposer que l'Italie a une culture universitaire tournée vers les sciences sociales ou l'économie (deux domaines sur-représentés dans l'agence, voir II. A. 2/).

Lorsqu'on regarde les pays d'études des enquêté·e·s (en considérant qu'une personne a pu étudier dans plusieurs pays), on observe que 8 d'entre elles·eux ont effectivement étudié en Italie mais que ce n'est pas la seule destination sur-représentée ; le Royaume-Uni et l'Irlande ont aussi vu beaucoup (respectivement 7 et 6) d'enquêté·e·s passer. Par ailleurs, lorsqu'on regarde plus précisément les Universités les plus fréquentées, c'est le *Trinity College* de Dublin qui arrive en premier (4 enquêté·e·s). Sept Universités ont été fréquentées par deux enquêté·e·s, dont une seule italienne (Université de Bocconi).

On peut alors se dire qu'il y a à la fois une certaine **culture des sciences sociales** et/ ou de l'économie en Italie mais également, au vu des différentes provenances et disciplines étudiées, une **volonté des chercheur·euse·s italien·ne·s à aller travailler dans d'autres pays européens**. On observe d'ailleurs qu'au sein de la Commission, les italien·ne·s sont aussi la nationalité la plus représentée (14,8% des effectifs, toutes Directions générales et grades confondu·e·s et 13,3% des effectifs de la DG Emploi¹²).

II. Une agence marquée par les activités de recherches

A. Des docteur·e·s en sciences sociales et en économie

I/ Une forte proportion de docteur·e·s

Un peu **plus de la moitié de notre échantillon (17 individus ; 56,7%) a réalisé une thèse**, ce qui est bien au-dessus de la moyenne des docteur·e·s de l'ensemble des agences qui s'élève à 33,8%. Trois agences ont un taux supérieur de docteur·e·s au nôtre ; l'Agence européenne pour l'environnement (20 individus ; 74,1%), l'Agence européenne de sécurité des aliments (22 individus ; 73,3%) et l'Agence européenne des médicaments (15 individus ; 65,2%). Ces trois agences présentent, au contraire d'Eurofound, un sujet de spécialisation très particulier qui nécessite une expertise poussée afin de générer une bonne régulation, ce qui explique ces forts taux.

L'Agence pour la sécurité aérienne (AESA) et l'Agence pour le programme spatial (EUSPA) ont elles aussi besoin d'un certain niveau d'expertise dans leurs activités mais présentent pourtant les plus faibles taux de docteur·e·s (AESA : 2 individus ; 6,9% et EUSPA : 3 membres ; 10,3%). Cette différence s'explique par les diplômes requis pour ces activités ; ces deux agences recrutent principalement des ingénieur·e·s qui ont donc un bac+5.

Les 4 agences qui comptent le plus de docteur·e·s sont, presque logiquement, celles qui comptent le moins de personnes détenant un Master. Cela s'équilibre cependant avec les autres agences quand on observe la proportion d'individus détenant un diplôme inférieur au Master (ou pour qui nous n'avons pas d'information) - catégorie « Autre » - puisqu'elles se trouvent dans la moyenne générale. Il y a néanmoins des agences qui ont très peu, voire aucun·e membre, dans cette catégorie, comme l'Agence pour la coopération des régulateurs d'énergie (0), l'Autorité de sécurité des aliments

¹² Commission européenne, *Bulletins statistiques Ressources humaines Juillet 2024 - Temporary Agents and Contract Agents by First Nationality and DG*.

(0), l'Agence pour la cybersécurité (1) et l'Agence pour le programme spatial (1). On peut alors supposer que ces agences ont un niveau minimal d'expertise requis pour assurer une régulation adaptée et sécuritaire.

Agences	Doctorat	Master	Autre
Agence de l'UE pour la coopération des régulateurs de l'énergie (ACER)	6	19,4%	25
Agence de l'Union européenne pour la cybersécurité (ENISA)	11	37,9%	17
Agence de l'Union européenne pour la sécurité aérienne (AESA)	2	6,9%	26
Agence de l'Union européenne pour le programme spatial (EUSPA)	3	10,3%	23
Agence européenne de contrôle des pêches (AECP)	5	15,2%	18
Agence européenne des médicaments (EMA)	15	65,2%	6
Agence européenne des produits chimiques (ECHA)	15	36,6%	17
Agence européenne pour l'environnement (AEE)	20	74,1%	5
Autorité européenne de sécurité des aliments (EFSA)	22	73,3%	8
Autorité européenne des marchés financiers (AEMF)	10	23,8%	30
Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)	17	56,7%	10
Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)	3	10,7%	23
Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle (EUIPO)	5	20,8%	17
Total	134	33,8%	225
			56,8%
			37
			9,3%

Tableau 3. Niveau d'études au sein de chaque agence

2/ Des chercheur·euse·s en économie et en sciences sociales

L'analyse des études effectuées par les membres de notre échantillon nous a rapidement mené à voir une **tendance aux études qu'on peut qualifier de généralistes**, c'est-à-dire non centrées sur une discipline ou une expertise spécifique mais davantage sur les outils d'analyse ou les sciences sociales. Ce constat n'est pas surprenant au vu des missions de l'agence qui sont dirigées vers des domaines fortement liés aux sciences sociales et qui nécessitent une connaissance de l'usage des différents outils d'analyse (comme les statistiques). Ce constat suit également plusieurs études qui montrent que même sans avoir d'attraction particulière - personnelle ou politique - à l'Union européenne, cette dernière constitue une orientation attrayante pour les étudiant·e·s de sciences humaines et sociales. En effet, l'Europe est souvent perçue comme un « projet professionnel, à la fois prestigieux, « porteur » et « professionnalisant » »¹³, notamment pour la fonction publique européenne qui laisse espérer un emploi stable, un salaire non-négligeable et des rétributions non monétaires (vivre à l'étranger par exemple).

Si les études sont générales, on observe une forte **tendance au cumul des études** dans différents domaines puisqu'une même personne a en moyenne étudié dans 2,2 domaines. N'ayant pas d'expertise sur des sujets comme la médecine ou l'aéronautique, nos enquêté·e·s sont plus libres de changer de discipline, ce qui leur donne une meilleure approche des questions de société sur lesquelles iels travaillent à Eurofound.

Les études **les plus suivies sont celles d'économie**, que l'on prenne en compte l'ensemble des études de chacun·e ou seulement le domaine principal d'étude (correspondant au domaine étudié au plus haut niveau), suivies de la **science politique**.

¹³ Michon, S. (2019). « Conclusion ». *À l'école des eurocrates*, Presses universitaires de Rennes.

Pour simplifier le traitement des données, nous avons choisi de faire nos analyses à partir de la **discipline principale** (exercée au plus haut niveau d'étude) des enquêté·e·s, puis à partir de là, de **rassembler les différentes disciplines en 4 grands domaines** :

1. *Secrétariat* ;
2. *Droit* ;
3. *Economie* : économie, statistiques, gestion ;
4. *Sciences sociales* : science politique, administration, sociologie, études européennes, philosophie, communication politique.

Etudes générales		Etude principale		Domaine principal		
Science politique	10	Science politique	4	Sciences sociales	16	53,3%
Sciences sociales	2	Sciences sociales	2			
Administration	5	Administration	3			
Sociologie	6	Sociologie	3			
Etudes européennes	3	Etudes européennes	2			
Philosophie	3	Philosophie	1			
Communication politique	1	Communication politique	1			
Développement	2					
Relations internationales	3					
Economie	12	Economie	8	Economie	11	36,7%
Statistiques	4	Statistiques	2			
Gestion	1	Gestion	1			
Planification	1					
Management	4					
Droit	3	Droit	2	Droit	2	6,7%
Secrétariat	1	Secrétariat	1	Secrétariat	1	3,3%
Urbanisme	1					
RSE	1					
Journalisme	1					
Sciences	1					

Tableau 4. Types d'études effectuées

Si on analyse le domaine d'études avec les caractéristiques sociologiques classiques, on observe une relative homogénéité. Quand on croise avec le genre, on observe seulement que les **femmes ont légèrement moins fait d'études liées à l'économie** (4 femmes ; 30,8% et 7 hommes ; 41,1%). L'analyse par la nationalité - et par aire géographique puisque les nationalités sont très

réparties - ne montre pas de schéma particulier, si ce n'est que **6 des 7 italien·ne·s ont fait des sciences sociales** (mais ensuite leurs domaines précis sont tous différents).

Quand on croise le type d'études et l'âge, il apparaît un peu plus de changements. En effet, on observe que la **moyenne d'âge** des individus ayant fait de l'**économie est de 52 ans** alors que celle des membres ayant fait des **sciences sociales est de 43 ans**. 75% des personnes qui ont fait des sciences sociales ont d'ailleurs moins de 50 ans, (alors que les moins de 50 ans représentent 60% de l'échantillon).

On a ensuite cherché à voir s'il y avait des corrélations entre les postes occupés (types et unité) et les études réalisées. On observe que sur les trois postes les plus occupés, deux sont indifférenciés au niveau des études ; la moitié des Directeur·ice·s de recherches et Directeur·ice·s de recherches senior ont fait de l'économie et l'autre des sciences sociales. On observe une plus grande différence chez les **Chargé·e·s de recherches puisque 6 d'entre elles·eux (sur 7) ont fait des sciences sociales**. Les Chargé·e·s de recherches correspondant à un poste avec des responsabilités plus faibles que les Directeur·ice·s de recherches (senior), on peut alors supposer qu'ils sont plus jeunes. Cela vient alors correspondre aux résultats précédents qui ont montré une plus forte proportion de chercheur·euse·s en sciences sociales dans les tranches d'âges les plus jeunes de notre échantillon.

Enfin, on observe une répartition du type d'études assez égalitaire dans chaque unité de l'agence. Seule l'unité *Vie professionnelle* contient significativement plus de personnes ayant fait des sciences sociales (6) que de l'économie (2) ou du droit (1).

Parcours 1. Illustration d'un parcours interne à l'agence.

Jorge Cabrita - Directeur de recherches senior, Unité *Vie professionnelle*

D'origine portugaise, Jorge Cabrita a réalisé des études en économie, *management* mais aussi dans les domaines plus généraux de la socio-économie et de l'administration. Il a obtenu son master à la *Lisbon School of Economics & Management* (Portugal).

Il a débuté sa carrière en 2000 dans le domaine de la recherche et du conseil. Son premier poste en tant que chercheur/consultant indépendant à l'IFEA (Institute for Advanced Business Training) lui a permis d'acquérir une première expérience en recherche socio-économique. En 2001, il rejoint le CESIS (Centre d'études sur les interventions sociales) en tant que chercheur, un poste qu'il occupera jusqu'en 2009. Parallèlement, il travaille également comme consultant pour QSO-Consultores, Lda. Ces expériences lui ont permis de développer des **compétences solides en recherche et en analyse**.

En 2009, il intègre Eurofound en tant que **Chargé de recherches** puis a progressivement évolué en changeant de poste au sein de l'agence. En 2016, il devient Directeur de recherches puis en 2023, il accède au poste de Directeur de recherches senior au sein de l'Unité *Vie professionnelle*. En parallèle, il a également contribué à plusieurs publications au sein de *think tanks*.

L'évolution de sa carrière au sein d'Eurofound illustre une tendance caractéristique de l'agence : la majorité des individus de notre échantillon y entrent en tant que

Charge·e·s de recherches, avant de progresser vers des postes de direction. De plus, **un parcours professionnel évolutif au sein de l'agence s'observe aussi dans d'autres institutions**, comme l'Autorité européenne des marchés financiers (ESMA), qui présente également des trajectoires longues et progressives.

Son parcours est **représentatif des profils évolutifs au sein d'Eurofound, combinant une progression interne, une carrière longue au sein de l'agence et des compétences acquises à travers ses expériences précédentes.**

		Sciences sociales	Economie	Droit	Secrétariat	Total
Total	16	11	2	1	30	
	53,3%	36,7%	6,7%	3,3%	1	
Age	-29 ans	1 6,3%	0 0%	0 0%	0 0%	
	30 - 39 ans	4 25%	1 9,1%	0 0%	1 100%	
	40 - 49 ans	7 43,8%	4 36,4%	0 0%	0 0%	
	50 - 59 ans	4 25%	5 45,5%	1 50%	0 0%	
	60 ans +	0 0%	1 9,1%	1 50%	0 0%	
	Total	16 100%	11 100%	2 100%	1 100%	
	Moyenne d'âge	43	52	59	35	
Genre	Femmes	7 53,8%	4 30,8%	1 7,7%	1 7,7%	13 100%
	Hommes	9 52,9%	7 41,2%	1 5,9%	0 0%	17 100%
	Chargé·e de recherches	6 85,7%	1 14,3%	0 0%	0 0%	7 100%
	Directeur·ice de recherches	3 42,9%	3 42,9%	1 14,3%	0 0%	7 100%
Postes principaux	Directeur·ice de recherches senior	2 40%	3 60%	0 0%	0 0%	5 100%
	Unité	1 20%	2 40%	1 20%	1 20%	5 100%
	Executif	1 50%	2 50%	1 0%	0 0%	5 100%
	Emploi	4 50%	4 50%	0 0%	0 0%	8 100%
Unité	Politiques sociales	5 62,5%	3 37,5%	0 0%	0 0%	8 100%
	Vie professionnelle	6 66,7%	2 22,2%	1 11,1%	0 0%	9 100%

Tableau 5. Synthèse des variables d'études

B. La publication scientifique, un marqueur clé des membres de l'agence

I/ Qui publie ?

L'une des spécificités d'Eurofound par rapport aux autres agences étudiées lors de cette enquête collective relève du profil de nos enquêté·e·s. Une grande partie des membres qui composent notre échantillon occupent soit un poste de Chargé·e·s de recherche soit un poste de Directeur·ice·s de recherche. Si cette prédominance s'explique bien sûr par le choix de la composition de notre échantillon, elle s'explique aussi par la **mission d'Eurofound**. Son objectif principal étant de fournir aux décideur·euse·s européen·ne·s des **recherches, analyses et recommandations sur les évolutions du marché du travail, les conditions de travail et les politiques sociales** en Europe, il est logique de retrouver au sein de notre analyse un grand nombre de chercheur·euse·s.

Parcours 2. Profil pleinement centré sur la recherche

Gijs Van Houten- Directeur de recherche senior, unité *Emploi*

D'origine néerlandaise, Gijs Van Houten a suivi plusieurs formations aux Pays-Bas dont un Master à l'Université de Radboud et un **Doctorat en sociologie** à l'Université d'Utrecht. Son parcours est marqué par une forte orientation vers la recherche académique et universitaire.

Entre 2001 et 2006, il est assistant de recherches (PhD scholar) à l'université d'Utrecht. Il poursuit ensuite en tant que chargé d'enseignement à l'*University College Dublin* entre 2006 et 2007. De 2007 à 2010, il rejoint l'Institut néerlandais de recherche sociale (SCP) en tant que chercheur, menant des travaux appliqués sur les politiques sociales et l'emploi aux Pays-Bas et contribuant à d'importantes études nationales.

En 2010, il intègre Eurofound en tant que **Chargé de recherches**. Il évolue progressivement au sein de l'agence, occupant le poste de Directeur de recherches de 2015 à 2022, avant de devenir **Directeur de recherches senior en 2022**. Parallèlement, il travaille entre 2016 et 2017 au *Pew Research Center* à Washington D.C. en tant que méthodologue d'enquête internationale et a également publié de nombreux articles scientifiques (publications académiques comme affilié à des *think tank*).

Son profil illustre bien une trajectoire évolutive au sein de l'agence, où **l'expertise en recherche est centrale**. Son profil universitaire représente **un exemple abouti de chercheur, une compétence en parfaite adéquation avec les missions d'Eurofound**, axées sur la production de rapports et d'études. Toutefois, il se distingue par sa singularité au sein de l'agence, où une expérience en consultance est généralement privilégiée.

Selon nous, il est intéressant d'étudier cette spécificité et de se pencher plus longuement sur les travaux, notamment académiques, réalisés par les membres d'Eurofound avant leur intégration dans l'agence, afin de mieux comprendre la sociologie de l'agence. Parmi les individus de notre échantillon, **17 d'entre elles·eux sont les auteur·e·s d'une publication scientifique** en lien avec les thématiques sur lesquelles ils travaillent désormais au sein de l'agence. Parmi les agences étudiées,

elle se place donc en troisième position, derrière l'agence européenne pour l'environnement (AEE) et l'Autorité européenne de sécurité des aliments (EFSA).

En analysant les publications des individus selon les trois unités de recherches de notre échantillon, nous constatons une **quasi-équivalence du nombre de personnes ayant publié des articles scientifiques**. Ainsi, 5 personnes ont publié des articles au sein de l'unité *Emploi*, 5 personnes au sein de l'unité *Politiques sociales* et 7 personnes au sein de l'unité *Vie professionnelle*. Cependant, la répartition du nombre total d'articles publiés varie selon les unités.

Unité	Nombre d'articles publiés								
	1	2	3	4	5	6	8	10+	Total
Emploi	2						1	2	5
Politiques sociales	1				2	2			5
Vie professionnelle	2	2	1	2					7
Total	5	2	1	2	2	2	1	2	17

Tableau 6. Nombre d'articles publiés en fonction de l'unité de recherches

Nous avons cherché à déterminer si certaines unités comptaient, en moyenne, davantage de membres ayant publié avant leur entrée dans l'agence. Il en ressort que l'**unité *Emploi* est celle où les individus ont le plus publié**, avec 2 personnes ayant rédigé plus d'une dizaine d'articles scientifiques, 1 ayant publié 8 articles et 2 autres ayant chacun · e publié 2 articles. L'unité *Politiques sociales* arrive en deuxième position, avec 2 membres ayant publié 6 articles, 2 autres ayant publié 5 articles, et 1 ayant rédigé un seul article. Enfin, au sein de l'unité *Vie professionnelle*, la production scientifique est plus modérée, avec 2 individus ayant publié 4 articles, 1 ayant publié 2 articles, et les 4 autres ayant respectivement publié 2 et 1 article chacun · e.

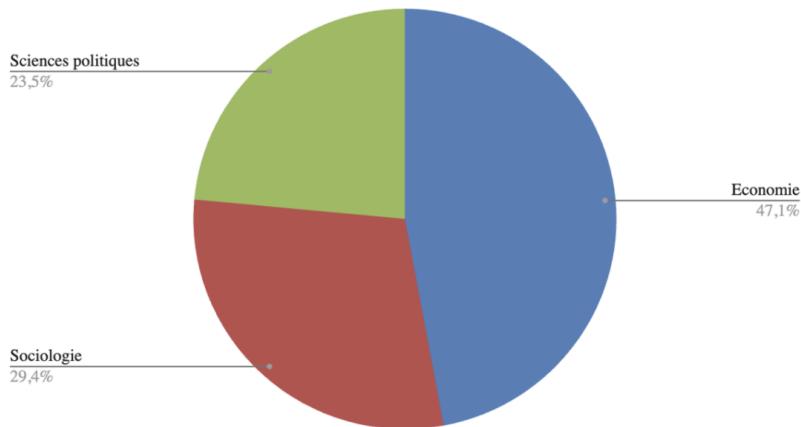
Ces résultats montrent que, bien que le nombre d'individus ayant publié soit relativement équilibré entre les unités, leur **productivité scientifique avant leur arrivée à l'agence varie significativement selon leur domaine d'activité**.

S'il est difficile de faire des hypothèses au vu du faible nombre de membres de notre échantillon, on peut penser que **cette différence peut s'expliquer par les parcours professionnels des individus** avant leur entrée dans l'agence. Effectivement, une analyse des données tend à démontrer que l'unité *Emploi* se distingue par une plus forte présence de profils issus du monde académique, avec plusieurs membres ayant occupé des postes d'enseignant · e · s ou de chercheur · euse · s dans des institutions universitaires.

2/ Dans quelles revues ?

Au-delà du nombre de publications, l'analyse des types de revues dans lesquelles ces articles ont été publiés est également intéressante. Pour un point méthodologique, afin de déterminer les types de revues dans lesquelles les chercheur · euse · s publient, nous avons appliqué une méthode permettant de simplifier et de rendre les données plus lisibles. Lorsque cela était possible, nous avons calculé la moyenne des types de revues dans lesquelles chaque individu publiait. Par exemple, si une personne

avait publié **quatre articles**, dont **trois en économie et un en sciences sociales et politiques (SSP)**, nous avons considéré que son domaine principal de publication était **l'économie**.



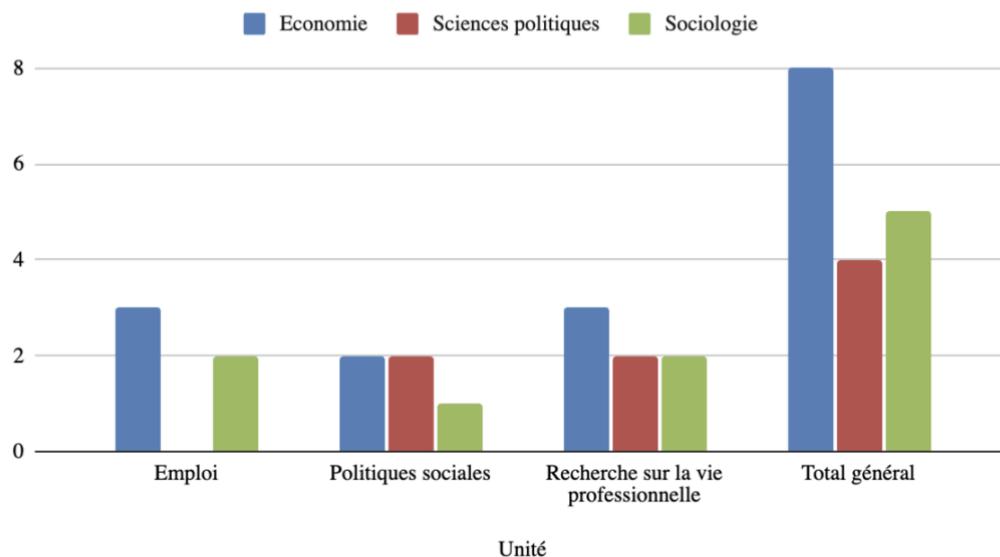
Graphique 1. Types de revues dans lesquelles les auteurs ont publié.

Lorsque la répartition des publications ne permettait pas d'identifier une dominante claire, nous avons pris en compte le **dernier article publié avant l'entrée dans l'agence** comme indicateur principal du domaine de recherche privilégié par l'individu. Cette méthode permet d'obtenir une classification plus cohérente et de faciliter l'interprétation des résultats.

Ainsi, après avoir examiné les différentes revues, trois grandes catégories se distinguent. Tout d'abord, les **revues d'économie**, qui regroupent des publications telles que la *Review of Economics of the Household* ou le *Journal of Population Economics*. Plus de **47 %** des anciennes publications des chercheur·euse·s d'Eurofound ont été publiées dans des revues économiques, illustrant la prédominance de ce domaine d'étude au sein de l'agence.

Le reste des études se répartit entre deux autres types de revues. Les **revues de science politique (23,5 %)**, comprenant par exemple le *Central European University Political Science Journal*, et les **revues de sociologie (29,4 %)**, parmi lesquelles on retrouve la *European Sociological Review*. Cette répartition souligne la diversité disciplinaire des travaux menés par les chercheur·euse·s d'Eurofound.

Si l'on s'intéresse à la répartition des types de revues en fonction des unités de l'agence, on remarque que l'unité *Emploi* se distingue par le fait qu'**aucun de ses membres n'a publié d'articles** en lien avec les thèmes de l'agence **dans des revues de science politique**. Leurs publications se concentrent exclusivement dans des **revues d'économie et de sociologie**.



Graphique 2. Répartition des types de revues en fonction des unités de recherches

À l'inverse, les autres unités présentent une répartition plus équilibrée entre les trois types de revues. Par exemple, au sein de l'unité *Vie professionnelle*, **deux chercheur·euse·s publiaient majoritairement dans des revues de sociologie, deux dans des revues de science politique et trois dans des revues d'économie**. Cette diversité illustre ainsi une approche plus interdisciplinaire dans ces unités, contrairement à l'unité *Emploi*, qui reste fortement ancrée dans une double perspective économique et sociologique.

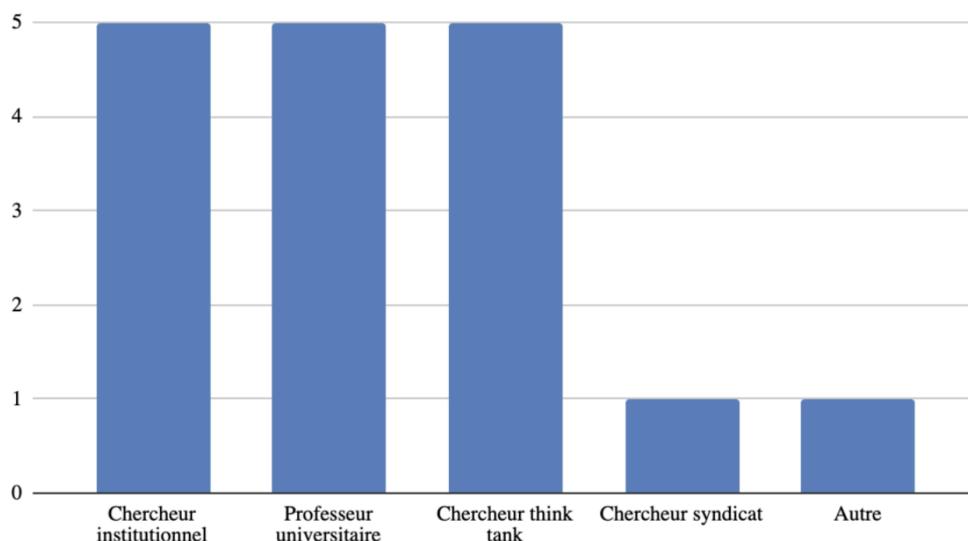
3/ Quelles positions de recherche occupaient-ils ?

Pour finir, il est intéressant d'examiner les **positions occupées** par les personnes ayant publié des articles avant de rejoindre l'agence. En nous concentrant sur les **17 membres de notre échantillon** ayant une activité de publication, nous avons cherché à identifier les **différents parcours professionnels** qu'ils ont suivis avant leur entrée à l'agence.

Afin de mieux comprendre leur positionnement en matière de recherche, nous avons tenté de **les regrouper en différentes catégories** en fonction de leur affiliation au moment de leurs publications. Ainsi, nous avons classé ces **17 membres** selon trois profils distincts :

1. *Chercheur·euse institutionnel·le* : celles et ceux ayant publié en tant que chercheur·euse·s affilié·e·s à une institution publique ou européenne.
2. *Professeur·e/chercheur·euse universitaire* : celles et ceux ayant publié dans le cadre d'une activité académique en tant qu'enseignant·e-chercheur·euse ou chercheur·euse universitaire.
3. *Chercheur·euse en think tank* : celles et ceux ayant publié dans le cadre d'un emploi au sein d'un think tank ou d'un centre de recherche indépendant.

Cette classification permet ainsi d'analyser **le lien entre leur trajectoire académique ou professionnelle et leur rôle actuel au sein de l'agence**, tout en mettant en lumière les différentes dynamiques de production scientifique avant leur recrutement.



Graphique 3. Répartition des auteur·e·s d'articles scientifiques selon leur affiliation professionnelle avant leur entrée à l'agence

Concernant la **méthodologie**, si un·e membre avait publié sous **plusieurs affiliations** (par exemple, à la fois au sein d'un **think tank** et d'une **institution publique**), nous avons retenu **la dernière fonction occupée avant son entrée dans l'agence** afin de refléter au mieux son positionnement professionnel au moment de sa transition. Nous avons également identifié **deux profils atypiques** qui ne correspondent à **aucune des trois catégories définies**. D'abord, **Barbara Gerstenberger** a publié ses recherches sous l'égide de la **Fédération européenne des métallurgistes**, une organisation syndicale. Nous l'avons donc classée dans une catégorie distincte : « **chercheur syndicat** ». Ensuite, **Agnès Parent-Thirion**, quant à elle, ne semble pas avoir été affiliée à une institution précise au moment de ses publications. **Aucune information claire** sur son employeur ou son statut ne nous a permis de l'intégrer à l'une des catégories existantes. Ses travaux semblent avoir été réalisés à **titre personnel**, en dehors d'un cadre institutionnel ou académique.

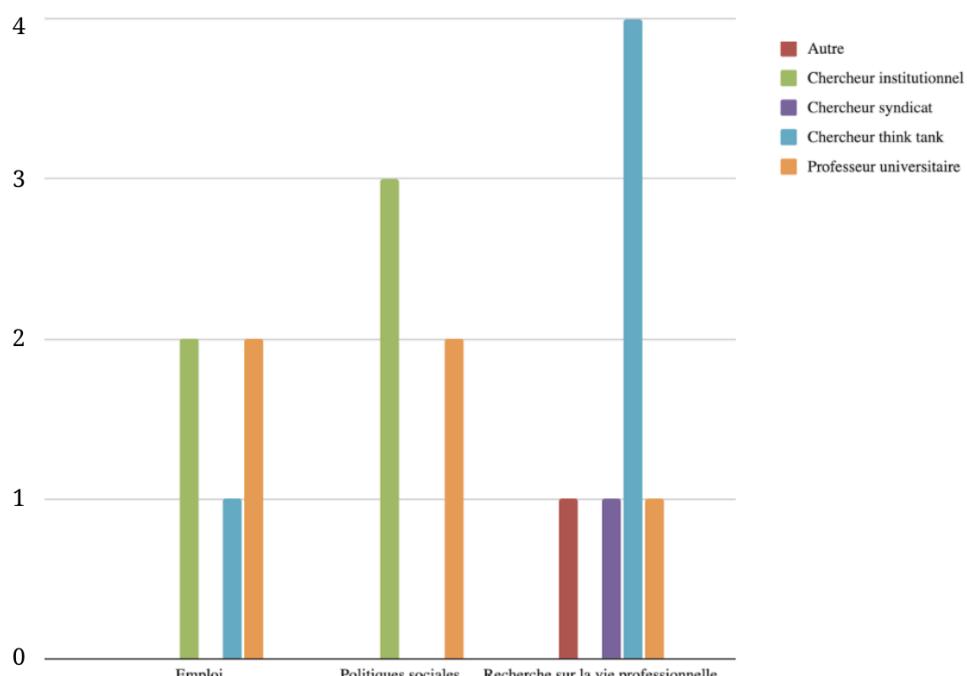
Ces cas spécifiques soulignent la **diversité des parcours** des chercheur·euse·s avant leur intégration à l'agence et montrent que, bien que la majorité des profils suivent des trajectoires institutionnelles ou académiques, des parcours plus atypiques existent également.

Pour le reste des membres, on observe une **répartition équilibrée** entre les différents types de profils en fonction de leur affiliation lors de leurs publications. Ainsi, **cinq membres** de l'agence ont publié des articles en lien avec les thématiques d'**Eurofound** en tant que **chercheur·euse·s institutionnel·le·s**, c'est-à-dire affilié·e·s à des organisations publiques ou européennes, telles que **la Commission européenne**. Ce profil suggère un ancrage fort dans la recherche appliquée aux politiques publiques. De la même manière, **cinq autres membres** ont publié dans le cadre de leur

activité universitaire, soit en tant que **professeur·e·s-chercheur·euse·s**, soit en tant que **chercheur·euse·s affilié·e·s à une université sans activité d'enseignement**. Cela reflète l'importance des profils académiques parmi les chercheur·euse·s recruté·e·s par l'agence. Enfin, **cinq membres** ont réalisé leurs publications **au sein de think tanks**, ce qui témoigne d'un parcours davantage orienté vers la recherche indépendante et l'analyse stratégique des politiques publiques. Ce type de trajectoire est souvent associé à une production scientifique visant à influencer les débats politiques et économiques.

Cette **répartition homogène** entre les trois catégories souligne la diversité des parcours professionnels au sein d'Eurofound. Elle montre que l'agence recrute autant des expert·e·s issu·e·s **d'institutions publiques**, que des **universitaires**, ou encore des **analystes travaillant dans des centres de réflexion**.

Enfin, pour ce qui est de la **répartition au sein des différentes unités**, on note une **forte présence des chercheur·euse·s institutionnel·le·s** au sein de l'unité *Emploi* et de l'unité *Politiques sociales*, alors qu'iels sont **absent·e·s** de l'unité *Vie professionnelle*.



Graphique 4. Répartition des types de chercheurs au sein des différents pôles

À l'inverse, cette dernière unité regroupe **quatre des cinq chercheur·euse·s issu·e·s de think tanks**, illustrant une orientation plus marquée vers la recherche indépendante et appliquée. Elle présente également une **plus grande diversité de profils**, puisque l'on y retrouve **le chercheur syndicat** ainsi que **le chercheur ayant publié sur son temps libre**.

III. Les trajectoires des membres d'Eurofound dans le privé et le public

A. Mobilité des agent·e·s entre public et privé par rapport au genre

	Poste antérieur privé	Poste antérieur public	Poste antérieur public + privé
Femmes	9	6	5
Hommes	14	13	10
Total	23	19	15

Tableau 7. Postes occupés avant d'entrer dans l'agence

Le tableau présente la répartition des postes antérieurs occupés par les membres de l'agence, au total et selon leur genre, en distinguant les expériences dans le secteur privé, le secteur public et les transitions entre les deux.

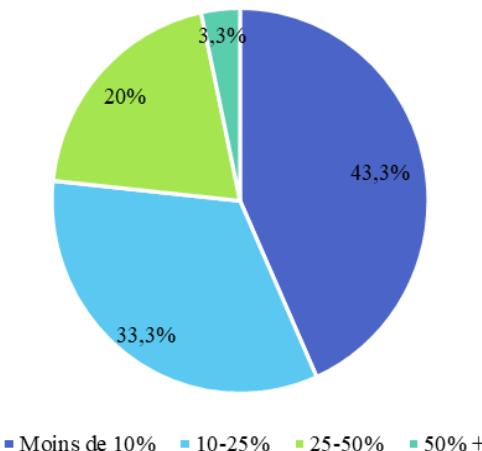
Nous observons que 23 personnes ont occupé un poste dans le secteur privé et 19 dans le secteur public, suggérant une légère surreprésentation des profils ayant une expérience initiale dans le privé. Par ailleurs, 15 personnes, soit environ 50 % du total, ont travaillé dans les deux secteurs, témoignant d'une certaine fluidité entre le privé et le public.

Ce tableau invite également à s'interroger sur les différences liées au genre, mettant en évidence des variations dans les parcours et leur mobilité. Chez les **femmes**, 9 ont travaillé dans le privé et 6 dans le public, mais seulement 5 ont une expérience dans les deux secteurs. Chez les **hommes**, 14 ont occupé un poste dans le privé et 13 dans le public, tandis que 10 ont travaillé dans les deux secteurs. Cela montre une mobilité plus marquée par rapport aux femmes.

Les données suggèrent que, **bien que le passage entre privé et public soit fréquent, il n'est pas systématique**. L'expérience dans le privé semble légèrement plus courante comme point de départ, et **la mobilité entre secteurs est plus marquée chez les hommes que chez les femmes**. Ce constat rejoint l'analyse de Sarah Kolopp qui démontre que **le phénomène de pantoufage** – le passage des élites administratives vers le secteur privé – **se caractérise par une forte prédominance masculine**. Elle explique que les inégalités de carrière entre hommes et femmes se construisent de manière processuelle, par des combinaisons d'avantages et de désavantages qui se cumulent à différentes étapes de la trajectoire professionnelle¹⁴. En particulier, ces inégalités trouvent **leurs origines dans les régimes de genre, qui influencent dès le départ les opportunités dans l'enseignement supérieur**. Ainsi, **la mobilité accrue des hommes** entre le privé et le public **réflète** non seulement **une préférence structurelle pour des profils issus du secteur privé**, mais également **les mécanismes d'inégalités de genre qui façonnent les carrières dès leurs débuts**.

¹⁴ Kolopp, S. (2020). « Pantoufle, une affaire d'hommes ? : Les énarques, l'administration financière et la banque (1965-2000) ». *Sociétés contemporaines*, 2020/4(120), 71-98.

B. Régulation de l'entrée des agent·e·s dans le privé



Graphique 5. Part de la carrière antérieure dans le privé

Ces données révèlent que **la plupart des individus n'ont eu qu'une expérience limitée dans le secteur privé (43,3 %)**, suggérant une influence du privé modérée plutôt que dominante. Ainsi, les profils profondément ancrés dans le privé demeurent très minoritaires (3,3%).

Agences	Position dans le privé	Privé (entreprises)	Privé (ONG)	Privé (Conseil)
Agence de l'UE pour la coopération des régulateurs de l'énergie (ACER)	67,7%	51,6%	0%	25,8%
Agence de l'Union européenne pour la cybersécurité (ENISA)	69%	62,1%	6,9%	13,8%
Agence de l'Union européenne pour la sécurité aérienne (AESA)	62,1%	58,6%	0%	13,8%
Agence de l'Union européenne pour le programme spatial (EUSPA)	75,9%	65,5%	0%	27,6%
Agence européenne de contrôle des pêches (AECP)	63,6%	51,5%	15,2%	21,2%
Agence européenne des médicaments (EMA)	65,2%	60,9%	0%	26,1%
Agence européenne des produits chimiques (ECHA)	46,3%	29,3%	12,2%	14,6%
Agence européenne pour l'environnement (AEE)	25,9%	11,1%	14,8%	22,2%
Autorité européenne de sécurité des aliments (EFSA)	46,7%	26,7%	3,3%	20%
Autorité européenne des marchés financiers (AEMF)	64,3%	42,9%	2,4%	35,7%
Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)	76,7%	56,7%	26,7%	36,7%
Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)	21,4%	10,7%	7,1%	7,1%
Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle (EUIPO)	58,3%	45,8%	8,3%	16,7%
Total général	57,3%	43,7%	7,6%	22%

Tableau 8. Positions antérieures dans le privé (toutes agences)

Le tableau présente les pourcentages de personnes ayant travaillé dans le secteur privé avant d'intégrer différentes agences européennes. Par secteur privé, nous entendons le privé marchand, le privé associatif (associations professionnelles) et le privé issu d'une activité de conseil.

On note que 76,7% des enquêté·e·s ont occupé un emploi dans le secteur privé avant d'entrer dans l'agence, ce qui fait d'**Eurofound l'une des agences ayant le plus fort passage du privé vers le public**. Toutefois, il est essentiel de nuancer cette donnée en distinguant les différentes catégories du secteur privé. En effet, si Eurofound ne se démarque pas particulièrement en ce qui concerne les anciens employé·e·s d'entreprises privées ou de cabinets de conseil, elle se distingue nettement par la forte présence d'ex-employé·e·s d'ONGs, qui représentent 26,7 % des membres, soit le taux le plus élevé parmi toutes les agences étudiées. **Cette spécificité souligne**

un profil de recrutement singulier, avec une composante plus marquée d'expériences issues du secteur non lucratif comme Amnesty International et AONTAS National Adult Learning education, ce qui peut être lié au mandat spécifique de l'agence centré sur les recherches sur les conditions de vie et de travail.

Les données issues du tableau sur Eurofound peuvent être mises en relation avec la théorie développée par Nizar Al-Sharif, Paul-Laurent Saunier et Eric-Alain Zoukoua dans leur article *Le contrôle d'un réseau Public-Privé sous l'influence du New Public Management* (2011). Ces auteurs soulignent que les mécanismes de recrutement dans les réseaux public-privé sont influencés par les principes du *New Public Management* (NPM), qui valorisent une approche managériale axée sur la performance, l'efficience et la logique de marché¹⁵.

Les données recueillies témoignent d'une **forte porosité entre Eurofound et le secteur privé** et illustrent la tendance des agences publiques à privilégier des profils expérimentés dans des structures orientées vers l'efficacité et la gestion des ressources. Cette approche s'inscrit pleinement dans **les principes du New Public Management, qui valorisent le recrutement d'individus capables d'introduire des pratiques managériales flexibles et performantes**.

Ainsi, bien qu'Eurofound adopte une dynamique fortement influencée par le NPM, son orientation sociale marquée par l'intégration notable d'expert·e·s du secteur non lucratif traduit **une volonté de concilier performance managériale et engagement social**. Cette approche hybride apparaît particulièrement pertinente dans un contexte où les politiques publiques doivent constamment justifier leur impact et leur efficacité tout en répondant aux spécificités du secteur social et médico-social.

Nous avons analysé le type de secteur privé par lequel les individus sont passés ; il est donc pertinent, cette fois-ci, d'examiner le type de secteur public concerné.

C. Les positions occupées dans le public avant d'intégrer l'agence

Type d'emploi public occupé	Effectif	Pourcentage
Ministère, collectivité territoriale	3	10%
Agence, autorité indépendante	8	26,7%
Enseignement supérieur et recherche	11	36,7%
Institution européenne	11	36,7%

Tableau 9. Type d'emploi public occupé avant d'entrer dans l'agence

¹⁵ Al-Sharif, N., Saunier, P.-L., & Zoukoua, E.-A. (2011). « Le contrôle d'un réseau public-privé sous l'influence du New Public Management : le cas du secteur social et médico-social en France ». *Comptabilités, économie et société*.

Le secteur public national (ministères et collectivités) est le moins bien représenté (10%), bien derrière les institutions européennes (36,7%) et l'enseignement supérieur et de la recherche (36,7%). Les agences et autorités indépendantes occupent une place intermédiaire avec 26,7% des effectifs. Nous pouvons en déduire que l'agence cherche avant tout à s'appuyer sur une expertise européenne et de recherche (36,7%) pour assurer une meilleure mise en œuvre des politiques de l'agence. Cette information est aussi à mettre en parallèle avec le fait que la majorité des agent·e·s (56,7 %) ont occupé une position européenne avant d'intégrer l'agence. Il convient ainsi de noter **l'importance accordée à la connaissance des affaires européennes**, à laquelle s'ajoute le fait que 33 % (10 individus) ont occupé un poste dans une organisation internationale.

De plus, ces données ressortent dans l'analyse des parcours des enquêté·e·s ainsi que dans les tendances observées avant leur intégration à l'agence.

D. Analyse du parcours classique

Au travers des analyses des différentes analyses, on peut ainsi définir un profil « typique » avant l'intégration de l'agence. Ce profil se caractérise ainsi par un parcours professionnel alliant polyvalence et spécialisation stratégique. Dans leur première position, ces professionnel·le·s démontrent une expertise variée en recherche, en affaires européennes, ainsi qu'en gestion de projets et en coordination, évoluant avec aisance dans des environnements publics et/ou privés. Dans leur dernière position, iels se distinguent par une forte orientation vers les politiques publiques, la recherche appliquée et un *leadership* à dimension internationale.

De manière générale, notre analyse des différents parcours des membres d'Eurofound met en avant plusieurs compétences recherchées par l'agence :

- *Recherche et analyse* : acquises en tant que consultant·e, chargé·e de cours ou chargé·e de recherches.
- *Gestion de projets et coordination* : souvent exercées en tant que chef·fe de projet.
- *Expertise européenne et internationale* : illustrée par des expériences au sein d'organisations telles que la Commission européenne (agent·e auxiliaire), la Fédération Internationale des Services d'Exposition et d'Événements (IFES), Eucomed, ainsi que par des rôles dans des institutions comme l'Institut syndical européen, la Banque d'Espagne et Aerosud dans le domaine de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Ces compétences en gestion de projet sont également très recherchées dans d'autres agences comme l'Agence pour la cybersécurité qui a constaté une prédominance de postes de chef·fe·s de projet.

Parcours 3. Illustration d'un parcours classique « complet »

Agnès Parent-Thirion- Directrice de recherches senior, Unité *Vie professionnelle*

D'origine française, Agnès Parent-Thirion a suivi un parcours académique en économie, *management* et statistiques. Elle a étudié à l'Université Paris IX Dauphine (France) ainsi qu'au *Trinity College* Dublin (Irlande), où elle a poursuivi un doctorat en statistiques. **Son expertise en économie et son doctorat reflètent un profil typique au sein de l'agence, majoritairement représenté dans notre échantillon.**

Présente au sein de l'agence depuis 25 ans, **son long parcours correspond à l'observation faite selon laquelle les femmes ont tendance à rester longtemps au sein de l'agence.**

Sa carrière professionnelle débute en 1994 en tant que cheffe de projet chez Bayard Presse. Elle poursuit ensuite à la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole, où elle occupe un poste similaire entre 1995 et 1999, tout en travaillant en parallèle comme assistante de recherche chez Dafsa Éditions en 1995. Avant de rejoindre Eurofound, elle exerce en tant que consultante *intra-muros* à la DG EMPL (Commission européenne) entre 1991 et 1994.

Son parcours **illustre deux tendances récurrentes dans notre échantillon : une expérience dans le secteur privé ainsi que des fonctions de cheffe de projet et de consultante**, qui mettent en avant des compétences en gestion de projet et en analyse.

Elle rejoint Eurofound en 1999 en tant que Directrice de recherches, puis a évolué en occupant différents postes, notamment celui de cheffe d'unité, tout en changeant d'unité à plusieurs reprises. En parallèle, elle a également contribué à la recherche en publiant plusieurs articles scientifiques sur les conditions de travail et de vie.

Son profil incarne ainsi les **caractéristiques dominantes des individus étudiés**, tant par sa fonction actuelle et son parcours au sein de l'agence que par ses expériences antérieures et les compétences qu'elle y a développées.

Bibliographie

- Al-Sharif, N., Saunier, P.-L., & Zoukoua, E.-A. (2011). « Le contrôle d'un réseau public-privé sous l'influence du New Public Management : le cas du secteur social et médico-social en France ». *Comptabilités, économie et société*.
- Coosemans, T. (2001). Le Parlement européen et la politique sociale de l'Union européenne. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1718(13), p. 5-52.
- Kolopp, S. (2020). « Pantoufle, une affaire d'hommes ? : Les énarques, l'administration financière et la banque (1965-2000) ». *Sociétés contemporaines*, 2020/4(120), 71-98.
- Le Montalembert, M. (2001). Espace social européen ou Europe sociale ? Dans Puyuelo, R. (dir.), *Penser les pratiques sociales*. (p. 239 -244).
- Michon, S. (2019). « Conclusion ». *À l'école des eurocrates*, Presses universitaires de Rennes.
- Rousseil, M. (2007). Femmes et hommes dans le secteur social. *Empan*, n° 65(1), p. 74-78.
- Viossat, L. (2024). La France et l'Europe sociale. *Commentaire*, Numéro 188(4), p. 803-808.

Sources

Textes législatifs et rapports institutionnels

Commission européenne, *Bulletins statistiques Ressources humaines Juillet 2024*.

Parlement européen et Conseil, *Règlement (UE) 2019/127 instituant la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)*, (16 janvier 2019).

Règlement fixant le statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique, dernière révision le 1^{er} mai 2014.

Sitographie

Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes, *Gender Equality Index*.
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work>

Annexes

Annexe 1. Déclaration d'intérêts (Maria Jepsen, Directrice adjointe)



MEMBER
MANAGEMENT
COMMITTEE (MAC)



Personal Information

Title	Dr.
Surname(s)	Jepsen
First name(s)	Maria
Nationality	Danish
Position	Deputy Director
Other assignments	Associate Professor Université Libre de Bruxelles
Staff member since	1 November 2019
In current post since	1 November 2019
Previous relevant employment	<p>2006- 2019 Director of the research department, European trade Union Institute (ETUI)</p> <p>2001-2006 Senior researcher, European trade Union Institute (ETUI)</p> <p>1996-2000 researcher and teaching assistant, Université Libre de Bruxelles (ULB)</p> <p>1994 – 1996 Project assistant, Red Cross EU Liaison Bureau</p>
Additional Information (e.g. official functions in NGO's, trade unions, political parties)	2016-2017 Coordinator for the Workers Group at the Advisory Committee for Safety and Health at work (ACSH), Luxembourg

Data Protection notice:

Any personal data you provide through this form will be processed by Eurofound in accordance with [Regulation \(EU\) 2018/1725](#). If you wish to find out more about the way we handle your personal data and the rights you may exercise as a data subject, please read our [Privacy statement](#).



Management Committee (MAC) Member

Declaration of Interest

Information on direct or indirect interests of relevance in the fields of work conducted by Eurofound:

Name: Maria Jepsen

Position: Deputy Director

1 Direct interest (financial benefits arising from, for example contracted work, investments, fees etc.):

Associate Professor at Université Libre de Bruxelles, External lecturer at Université Catholique de Louvain-la-Neuve

.....

.....

.....

2 Indirect financial interests e.g. grants, sponsorships, or other kind of benefits:

.....

.....

.....

3 Interests deriving from the professional activities of the staff member's close family:

.....

.....

.....

4 Any functional role or affiliation that you have in organisations/bodies/clubs with an interest in the work of Eurofound:

.....

.....

.....

5 Other interests or facts that the undersigned considers pertinent:

.....

.....

.....

I declare on my word of honour that the information provided above is true and complete.

Done at Dublin on 4.12.2019

Signature

[signed]

Annexe 2. Organigramme Eurofound et choix de l'échantillon

