

d'embauche qu'il accepte. Sébastien sait qu'il ne fera pas cela toute sa vie mais qu'il doit rester un certain temps dans l'association pour montrer qu'il a appris « tout ce qu'il devait apprendre » sans toutefois rester trop longtemps pour ne pas être identifié et cantonné à ce secteur spécifique. Il sait qu'il est passé « du côté des méchants », en même temps « tout le monde a le droit de défendre ses intérêts ». Depuis quelques semaines, il guète les possibilités de sortie. Finalement, il renoue avec ses anciennes relations en revenant au Parlement comme assistant parlementaire d'un élu Vert. La législature se termine et son député ne se représente pas. Mais il sait qu'après ce passage au Parlement, de nombreuses portes lui sont ouvertes. Il dit qu'il n'ira pas frapper en priorité à celle de l'industrie même si, côté salaire, à part les institutions européennes, il aura du mal à trouver mieux ailleurs.

Le passage par les institutions est d'autant plus probable que le représentant a pu se spécialiser et, ainsi, être très intégré au fonctionnement politico-administratif. En revanche, les organisations du pôle privé recherchent des personnes qui ont travaillé au sein d'ONG ou dans des associations sociales. Les transfuges concernent ceux qui occupent des postes techniques et qui ont été repérés par leur travail sur un dossier lors des rencontres organisées par les DG. Mais ils ne sont pas si fréquents. En effet, c'est plutôt en début de carrière que ces représentants pourraient être attirés par des salaires supérieurs et des perspectives d'évolution professionnelle, mais à ce moment-là, ils ne sont pas encore tout à fait « des pros » dans leur secteur. Plus ils maîtrisent le sujet, plus ils acquièrent une assise au sein de leur organisation, ou au sein d'un réseau d'organisations, qui va de pair avec une sorte de confiance et de crédit que leur donne les agents de l'administration communautaire. Quitter « pour l'autre camp » pourrait être lourd de conséquences si ces représentants voulaient rester travailler dans le même secteur. Car, du côté des agents de la Commission européenne, si l'on admet cette mobilité sectorielle des représentants qui n'est pas si éloignée de celle qu'ils connaissent dans leur carrière administrative, on aime bien garder ses repères que sont « monsieur Cuivre » et « madame Santé publique ». Néanmoins, on aime bien aussi, lorsque l'on change de poste et de DG, retrouver des interlocuteurs que l'on connaît. Les représentants d'intérêt le savent et s'efforcent d'entretenir des relations interpersonnelles même lorsque les destins professionnels pourraient les distendre et les faire disparaître. Il n'est peut-être même pas impossible que des changements administratifs soient l'occasion de changements de secteurs et d'organisations pour les représentants d'intérêt.

Ce sens du placement s'acquiert progressivement et renforce la structure de l'espace des positions possibles et leur hiérarchie. Les représentants d'intérêt apprennent en même temps que leur métier ce qu'il est possible de faire et à quel moment tenter de l'obtenir. Si les représentants se déplacent d'un poste à l'autre, d'une organisation à l'autre, ils restent néanmoins dans une même région de l'espace européen, confondu dans l'espace urbain bruxellois (sur cette logique de l'entre-soi territorialisée, cf. Baisnée, 2007) qui valorise un type spécifique de compétences. Le changement de région de l'espace se fait

une fois qu'ont été accumulées des ressources requises dans un autre espace ou permettant de neutraliser les marques de la région initiale.

LES DEUX FILIÈRES D'ENTRÉE DANS L'ESPACE DU LOBBYING

Ces circulations, comme les modes d'entrée, renvoient aux propriétés et aux trajectoires sociales des individus ainsi qu'à leur rapport à l'Europe, vues tantôt comme un débouché possible parmi d'autres, tantôt comme l'aboutissement d'une trajectoire commencée dans l'espace national ou dans l'espace européen. Deux filières d'entrée dans l'espace européen en général et dans le monde des lobbyistes en particulier se distinguent : la filière de la représentation des intérêts et la filière européenne. Ces deux filières mènent toutes deux à Bruxelles et les représentants font le même travail. Mais leur trajectoire est différente et n'est pas sans effet sur leur conception du métier et sur leurs pratiques.

La première filière est celle que l'on peut qualifier d'eupéanisation des représentants. Il s'agit de représentants qui ont commencé une carrière dans des espaces nationaux (parfois locaux) et qui continuent de gravir des échelons en occupant des postes d'abord à orientation européenne dans l'espace national, ensuite à Bruxelles. Le cas de Jean, présenté ci-dessus en est une bonne illustration du côté des bureaux d'entreprise et de la consultance. Il en est de même pour le secteur des ONG sociales par exemple où le poste bruxellois se conçoit dans le prolongement d'une carrière commencée dans un État membre. Pour les syndicalistes (voir dans ce volume la contribution d'Anne-Catherine Wagner), ce passage du national à l'eupéan se comprend assez bien, dans la mesure où la Confédération européenne des syndicats est la structure fédérative des confédérations et fédérations nationales. Mais même lorsqu'il n'y a pas d'organisations homologues au niveau européen, ce passage à l'Europe est possible. C'est le cas de Jean-Paul qui, après avoir fait une longue carrière à la Ligue de l'enseignement en France, prend peu à peu des responsabilités dans une ONG européenne dont est membre la Ligue. Sa prise de poste à Bruxelles correspond à la fois à une eupéanisation de sa carrière et à un élargissement de ses compétences à un autre secteur, tout en restant dans la représentation et la défense d'intérêts.

Au cours de leur carrière dans ces organisations locales et nationales, ces représentants ont accumulé des ressources spécifiques leur permettant d'être des spécialistes de l'Europe. Ils restent au service de l'organisation si celle-ci leur offre des débouchés pour une promotion ou une nouvelle carrière. Si l'organisation n'a pas de postes à proposer et n'a pas de possibilités de reconnaître et de valoriser ces compétences dites européennes, la tentation est grande (et la possibilité aussi) d'aller voir dans d'autres organisations européennes. Encore faut-il avoir les ressources nécessaires pour mener une carrière dans l'espace bruxellois de la représentation après une carrière de représentant d'intérêt dans le cadre national. Parmi ces ressources, la pratique de plusieurs langues dont l'anglais est incontournable. C'est sans doute pour cette raison que les Anglais sont vus comme les meilleurs lobbyistes. Or, ils ne

sont pas si nombreux, d'une part parce que la seule pratique de l'anglais ne suffit pas, un « monoglotte » (pour reprendre l'expression de Shore, 2010), même Britannique, ne peut que difficilement faire carrière à Bruxelles, d'autre part parce que l'installation à Bruxelles concerne surtout les Britanniques convaincus par le projet européen. La place importante de l'anglais ne signifie pas que les nationalités les plus anglophones sont les plus nombreuses et les mieux dotées. Cette ressource est à pondérer avec la taille des États, leur ancienneté dans la construction européenne et surtout la part que ces nationaux ont eu dans la constitution et le développement des groupes d'intérêt dits européens. Par exemple, dans le secteur routier, les représentants ont largement été francophones, Français voire Belges, pour maintenant s'ouvrir aux natifs des derniers États membres. À l'inverse, dans le secteur informatique et électronique, beaucoup plus récent, les représentants sont majoritairement des anglophones, Néerlandais, Irlandais et Britanniques. Outre la langue, intervient le capital social accumulé au cours des formations et des rencontres internationales qui ont lieu grâce aux organisations et à leurs liens avec des groupements européens. Les relations tissées et entretenues permettent de donner une plus value à des diplômes nationaux - avec parfois des séjours à l'étranger du fait de l'ouverture à l'international de certaines écoles et d'universités pour la plus jeune génération (Lazuech, 1998) - relativement peu élevés et sans grand prestige. Des organisations militantes dans le secteur social (syndicalisme, mutualité, associations civiques...) jouent aussi un rôle de promotion sociale en dotant les « jeunes » des relations permettant d'entrer en Europe. Ces représentants qui sont venus à Bruxelles à l'issue d'une carrière de militant ou d'expert à un niveau national, voire local, ont une carrière « européanisée ». Elle les invite à se montrer plus attentifs à leur représentation et à se soucier des relations entre « la base » et « le sommet » de l'organisation faitière. Ils auraient davantage tendance à privilégier les modes d'action empruntant au registre de la mobilisation sociale, privilégiant le nombre des membres, leur capacité de mobilisation et leurs relations sociales.

Une seconde filière est constituée par ceux qui entrent directement au niveau européen, pas nécessairement dans la représentation des intérêts. On peut faire la distinction entre ceux qui entrent au niveau européen après une spécialisation sur ce domaine (c'est le cas de jeunes diplômés en affaires européennes) et ceux qui entrent en Europe comme un débouché possible parmi une offre large de postes internationaux. Les premiers sont les plus permanents et c'est souvent pour rester à Bruxelles qu'ils deviennent représentants d'intérêt. Les seconds sont moins stables et Bruxelles ne sera qu'une étape dans une carrière internationale. Ils se distinguent par le type de diplôme et par le capital international dont ils disposent. Ces « Européens » voient dans l'espace bruxellois un marché du travail pour lequel ils ont cherché à accumuler des compétences spécifiques. Ils sont assez proches des fonctionnaires européens qu'ils rencontrent régulièrement dans les groupes de travail, les réunions, les rendez-vous : même type de formation et même type d'attentes à l'égard de l'Europe. Leur point commun est sans doute le tropisme bruxellois : trouver un poste pour s'installer et rester à Bruxelles (pour accompagner son

conjoint, pour poursuivre une expérience commencée à l'occasion de stages de master européen, pour faire de l'international à moindre coût). Les eurogroupes d'intérêt sont à cet égard de bons moyens de concilier cette double exigence d'une installation sur Bruxelles et de l'obtention d'un poste en dehors des filières qui recrutent sur un diplôme spécifique valorisant plutôt des savoir-faire en rédaction, bureautique et en gestion des organisations sans oublier les relations sociales et familiales que ces recrues peuvent avoir avec les institutions européennes, des entreprises ou bureaux de représentation (pour un exemple, cf. Cavaillé, 2005). Ils ont une vision de l'Europe très technocratique qui se retrouve au niveau des modes d'action qu'ils mettent en œuvre, privilégiant le travail sur des textes, l'envoi de contributions écrites ou la rédaction de rapports d'étude. Les « internationaux » en revanche, s'ils ont eux aussi des diplômes obtenus à l'étranger et des spécialisations internationales, sont moins directement centrés sur l'Union européenne, même si pour certains groupes, leur action internationale en Europe tend à se confondre avec leur action au niveau européen (Visier, 2010). D'ailleurs, leur horizon de postes et de carrières dépasse le cadre de l'Union européenne, leur profil étant plus généraliste. Contrairement aux « Européens », ce sont des intermittents de l'Europe.

En réinsérant ainsi les représentants d'intérêt dans des espaces sociaux et familiaux, on peut montrer comment cet espace de la représentation des intérêts contribue à la pérennisation du champ européen du pouvoir. Dans son étude séminale, E. Haas (Haas, 1958) soulignait que les membres des groupes d'intérêt étaient convertis à l'idée européenne lors des réunions qu'ils fréquentaient. Cette socialisation de contact n'apparaît plus comme le mode dominant. Une autre forme de socialisation est en œuvre pour tous ceux qui sont nés et éduqués à Bruxelles dans cet environnement social et familial lié aux carrières européennes de leurs parents, voire de leurs grands-parents. Leur socialisation européenne commence dès l'enfance par l'apprentissage sur le mode de l'évidence d'une Europe qui fait partie du quotidien et constitue un proche horizon pour l'avenir professionnel. Leur destin n'est pas sans lien avec celui des fonctionnaires européens. On peut d'ailleurs faire l'hypothèse que compte tenu des constantes redéfinitions des conditions de reproduction du corps de la fonction publique et de la place qu'occupent les groupes d'intérêt dans le fonctionnement de la gouvernance européenne, la représentation des intérêts constitue une voie professionnelle possible, à la fois proche et probable. À cet égard, il est clair que les lobbyistes, comme les agents des institutions européennes, structurent et stabilisent cet espace politique européen.