

Guide des métiers de l'Europe

2022-2023

Analyse contextuelle

Bruxelles, une prison dorée ? *Démystifier les métiers de l'Europe*

Groupe de travail n°5

Ghiwane Boumediene
Mathilde Briard-Lelevé
Guilhem Denechau
Sawsane Djazouli
Marine Frénéhard

Corentin Le Blévenec
Clara Mergen
Diane Mignot
Alice Portal
Arnault Vercherin

Encadré par Florine Roos & Séverin Schnepf

Sciences Po Strasbourg

École

de l'Université de Strasbourg

Making European Society | MAKerS

The Interdisciplinary thematic institutes

of the University of Strasbourg & CNRS & Inserm

funded under the Excellence Initiative program ©



Avant-propos

Cette analyse contextuelle au même titre que les fiches métiers et le rapport d'activité qui l'accompagnent, a été rédigée en écriture inclusive. S'agissant de documents étant aussi bien destinés aux étudiant.es qu'au corps enseignant, nous avons estimé pertinent d'y recourir. Par ailleurs, une large part de nos enquêté.es sont des femmes et les tendances générales sont au rajeunissement et à la féminisation des métiers de l'Europe et des élèves qui prennent part à des cursus les y préparant. En ce sens, il nous semble idoine de nous adresser au plus grand nombre et de contribuer à un effort de représentativité, qui se trouve souvent effacé sous la plume du masculin générique. Pour cela nous utilisons le point médian et privilégions des tournures de phrases résolument neutres. Par ailleurs, pour désigner nos enquêté.es individuellement, nous nous référons directement à leur genre – et effectuons nos observations au féminin pluriel en raison de la composition du groupe derrière la rédaction de cette analyse. Bonne lecture !

Remerciements

L'ensemble du travail que nous avons réalisé entre septembre 2022 et janvier 2023 qui a débouché sur ces différents livrables, n'aura pas été possible sans l'aide et les conseils de plusieurs personnes. Nous aimerions prendre le temps de les remercier.

Pour commencer, nous adressons de chaleureux remerciements à nos encadrant.es Florine Roos et Séverin Schnepf pour leur bienveillance, leurs précieux conseils, leur étroite implication et toute la rigueur méthodologique qu'ils nous ont transmis avec pédagogie le long de notre travail.

Nous remercions également notre encadrant pédagogique, Adam Ffoulkes-Roberts, pour sa confiance et ses mots encourageants à chaque étape de notre travail.

Nous témoignons notre reconnaissance à Madame Hélène Michel, Madame Magdalena Hadjiisky, Madame Valérie Lozac'h et Monsieur Alexis Vahlas, pour leurs précieux retours sur l'avancement de nos travaux et la motivation supplémentaire qu'ils nous ont transmise. Nous remercions également Monsieur Maxime Béhar, pour sa disponibilité et le partage de ressources importantes dans la réalisation de ce travail.

Nous envoyons notre sympathie et gratitude à l'association du Master EEI qui a eu la gentillesse de bien vouloir nous prêter leurs ressources numériques pour mener à bien notre travail.

Nous tenons à exprimer notre reconnaissance auprès de l'ensemble des professionnel.les qui ont libéré un peu de leur temps dans une période compliquée de fin d'année pour répondre à nos questions, sans quoi nous n'aurions jamais été en mesure de fournir de tels livrables.

Enfin, nous remercions les partenaires de ce groupe de travail, l'entreprise Wilbi et l'Institut Thématique Interdisciplinaire MAKerS pour leur confiance et leur soutien.

Résumé

« Bulle européenne », « Eurocratie », « espace clos » : autant de termes désignant le terrain dans lequel s'inscrit notre recherche et témoignant des caractéristiques spécifiques du champ des métiers de l'Europe – au sein duquel se donnent à voir des logiques, luttes et trajectoires spécifiques. En s'appuyant sur une base de quarante neuf entretiens semi-directifs et la littérature des sciences politiques de l'Europe, nous confrontons nos préconceptions sur les métiers de l'Europe et entrevoyons les conditions de leur exercice. De l'attractivité des métiers de l'Europe en passant par les conditions d'entrée dans la bulle européenne – mais aussi du maintien, nous nous interrogeons sur les raisons de son supposé hermétisme. De quoi associer Bruxelles à une « prison dorée ».

Sommaire

Avant-propos.....	1
Remerciements.....	2
Résumé.....	3
Sommaire.....	4
Introduction.....	5
I. À première vue, les métiers de l'Europe présentent une certaine attractivité.....	7
A) Des métiers a priori faciles d'accès.....	7
B) Un certain confort de vie à Bruxelles.....	10
II. Les coûts d'entrée de la bulle européenne.....	13
A) L'accès aux métiers de l'Europe s'illustre par une forte compétition.....	13
B) Les métiers de l'Europe : évolution et titularisation lente.....	16
C) Les dynamiques et les mobilités des professionnel.les entre le secteur public et le secteur privé.....	17
III. Les coûts pour se maintenir au sein de la bulle européenne.....	19
A) L'importance du réseau et l'entretien d'un espace clos.....	19
B) Des frontières poreuses entre vie privée et vie professionnelle.....	23
C) La croyance dans le « jeu politique européen ».....	25
Conclusion.....	27
Bibliographie.....	29

Introduction

« Résilient » est un terme indigène issu du terrain qu'est le nôtre : la bulle européenne. Peu parlant dans le domaine des sciences politiques, il l'est davantage pris dans ce contexte. L'exercice de métiers de l'Europe, à Bruxelles ou ailleurs, semblent dans la bouche des professionnel.les un chemin difficile et tortueux, comme nous l'explique ce représentant d'intérêt d'une trentaine d'année :

« In the Eurobubble, the growth is not as expected. When you first arrive, you are full of ego, and when you start your first job you realize "I still have a long way to go". Indeed, completing a degree is the very first step. Every single job you have is a stepping stone to reach what you want to do - some people are lucky and reach their goal in maybe 3 to 5 years - but in most cases it takes a long time. Don't get discouraged : most of the people who start to work directly in the eurobubble can be easily disappointed on how things run. It requires a lot of patience and a lot of growth (...) So be ready, be resilient and be curious. »¹

C'est autour de cette difficulté que s'organise notre travail. De fait, en tant qu'étudiant.es amené.es à exercer ces métiers de l'Europe après l'obtention de notre diplôme, les entretiens et les résultats des fiches métiers se sont confrontés à nos *a priori*, nos idées reçues, à nos hypothèses de départ et la manière dont on s'imaginait l'accès et/ou l'exercice de ces professions.

Il s'agit tout d'abord de préciser l'objet même de cette étude, à savoir les métiers de l'Europe. Par métier, nous entendons « l'exercice d'un art, où se nouent un travail de production, une identité professionnelle (se reconnaître), un statut social (être reconnu par les autres), ensemble qui fonde la qualité du travail »². Plus spécifiquement, on peut définir les métiers de l'Europe comme l'espace de production, de fabrication et/ou de mise en place des politiques européennes³ et pour lesquels la participation des acteur.rices « à la construction européenne représente une part conséquente de leur activité quotidienne et de leurs revenus »⁴. Les professionnel.les se regroupent donc autour d'une identité et d'un statut social semblable : faire l'Europe et/ou être au cœur de la décision européenne. De fait, à travers cette définition, les métiers de l'Europe ne s'arrêtent pas aux métiers des institutions politiques européennes (par exemple : chercheur.se pour une agence exécutive, assistant.e parlementaire, conseiller.e politique) mais comprennent les acteur.rices des métiers de l'Europe au niveau local (par exemple : gestionnaire de fond européen au niveau régional), autour des institutions (par exemple : représentant.e d'intérêt ou consultant.e dans le secteur privé, chercheur.se pour une

¹ Entretien avec un représentant d'intérêt spécialisé sur les enjeux numériques, 23.11.22

² Olry-Louis, Isabelle, et Paul Olry. « Métier(s) », Gérard Valléry éd., Psychologie du Travail et des Organisations. 110 notions clés. Dunod, 2016, pp. 295-298.

³ Adrien Bronowicki, « Les métiers de l'Europe Politique Construction d'un espace politique européen, processus de professionnalisation et ressorts de l'investissement à l'Europe » (IEP Strasbourg, s. d.).

⁴ *Ibid.*

ONG). En tant que groupe, ces professionnel.les constituent l'Eurocratie, la bulle européenne c'est-à-dire « un espace de positions sociales structurées par une répartition inégale des ressources ou capitaux où les agents sont en concurrence pour exercer un pouvoir de direction sur les décisions européennes »⁵.

Aussi, cette étude se fonde sur des hypothèses formées par nous, étudiantes, en amont de l'écriture de ce rapport. Nous faisons d'abord l'état d'un sentiment général : les métiers de l'Europe seraient plutôt faciles d'accès en ce qu'un grand nombre d'entre eux s'exerce sans concours. Ensuite, nous supposons que les tâches et les missions ne nécessitent pas une forte spécialisation et qu'elles se ressemblent voire se confondent grandement d'une profession ou d'une structure à l'autre, hypothèse directement induite par notre profil d'étudiantes formées aux affaires publiques. Enfin, nous pensons que Bruxelles attire par un certain confort de vie et l'aspect multiculturel. Dans cette étude, ces hypothèses seront confirmées ou infirmées auquel cas nous démontrerons et analyserons quelques-unes des configurations de cette bulle européenne. L'objectif est simple : démystifier les métiers de l'Europe en les resituant du point de vue des personnes évoluant directement au sein de l'Eurocratie et en les confrontant à une littérature critique. C'est dans ce paradoxe, dans cet écart entre les représentations que l'on s'en fait et les modalités concrètes de l'exercice d'un métier dans la bulle européenne que se forge l'intérêt de nos fiches métiers sur l'Europe et de ce rapport, puisque cela permettrait aux étudiant.es, ou futur.es étudiant.es de saisir les modalités de ces métiers, et de ne pas éprouver une trop grande désillusion une fois dans la « bulle européenne », sentiment que nous avons pu ressentir à l'analyse de nos résultats. Cela nous mène aux interrogations suivantes : à travers l'analyse des fiches métiers, peut-on parler de désillusion ? Si oui, sur quels points la réalité des métiers de l'Europe est difficile, surprenante et/ou décevante ? Plus précisément, nous mettons nos hypothèses en question : quels enjeux à l'accès des métiers ? Quelle réalité à la multiculturalité à Bruxelles et plus largement aux réseaux de sociabilité ? Quels enjeux à l'exercice de ces métiers : vraiment faciles ?

Enfin, il s'agit de souligner les limites de ce travail. D'abord, les hypothèses de base, comme celle qui suppose une certaine facilité des missions, sont induites par notre positionnement et notre posture vis-à-vis de notre terrain de recherche (en tant qu'étudiant.es en master d'Etudes Européennes et Internationales). Étant formé.es à l'exercice de tels métiers et préparé.es à y concourir, nous pouvons difficilement prétendre à la neutralité axiologique. Cette étude reposant sur des hypothèses de base situées, elle est davantage susceptible d'intéresser des profils similaires aux nôtres. Ensuite, la retranscription de nos quarante-neuf entretiens semi-directifs n'a pas été systématique, et ce sont souvent seulement des passages interpellant, relevés au moment même de l'entretien qui sont utilisés.

⁵ *Ibid.*

Cela ne permet donc pas de relever les contradictions au sein du témoignage des enquêté.es, ou encore entre les différent.es enquêté.es *a posteriori*. Enfin, l'étude est particulièrement centrée sur les professionnel.les à Bruxelles, et peu aux périphéries : si cela recentre l'étude, cela ne permet pas de dégager certaines dynamiques, de convergence ou de contradiction entre le niveau local et le niveau bruxellois.

I. À première vue, les métiers de l'Europe présentent une certaine attractivité

L'hypothèse de base que nous formulons est la suivante : les métiers de l'Europe sont attractifs et attirants, notamment du fait de leur accès relativement facile et du confort de vie qu'ils procurent. Dans cette partie nous tenterons de confirmer cette hypothèse par les entretiens menés avec des professionnel.les.

A) Des métiers a priori faciles d'accès

L'hypothèse de cette première partie est la suivante : certains métiers de l'Europe se caractérisent par de faibles coûts à l'entrée par rapport à d'autres métiers (hors métiers de l'Europe). Autrement dit : il serait facile de percer la bulle bruxelloise européenne et d'en faire partie. A certains égards, cette hypothèse se confirme grâce à des textes académiques ou grâce aux entretiens menés.

Le concept de coût d'entrée est un concept emprunté à l'économie industrielle : « tout démarrage d'une nouvelle activité industrielle nécessite des dépenses initiales spécifiques : recherche et développement, mise en place des capacités de production et du circuit de distribution [*qui pourraient être assimilées à des compétences professionnelles et d'un réseau*], information des consommateurs et construction d'une image de marque. Le concept de coûts d'entrée regroupe ces dépenses »⁶. Appliqué à l'analyse des métiers de l'Europe, il s'agit donc de comprendre quelles sont les dépenses initiales spécifiques des professionnel.les de l'Europe, ou encore les ressources personnelles, financières, sociales, universitaires à mobiliser en vue d'atteindre l'objectif, c'est-à-dire exercer un métier de l'Europe.

Tout d'abord, il s'agit de souligner la multiplicité de points d'entrée à la bulle européenne, c'est-à-dire qu'il y a un très grand nombre de métiers, d'entités, de thèmes qui permettent d'exercer un métier dans les affaires publiques européennes. Pour comprendre cela, il suffit d'observer les fiches métiers dans leur ensemble : une vingtaine de métiers ne constituent qu'un avant-goût de tout ce que l'on peut trouver dans les affaires publiques (journaliste, consultant.e, conseiller.e, assistant.e parlementaire,

⁶ Encyclopædia Universalis, « ÉCONOMIE INDUSTRIELLE », Encyclopædia Universalis, consulté le 27 décembre 2022.

chercheur.se etc...), les thèmes sont divers et variés (numérique, environnement, social etc.) et les entités sont toutes différentes (Commission Européenne, agences exécutives, fédérations d'associations, cabinet de conseil etc.). En d'autres termes, il n'y a pas qu'une seule voie, mais plusieurs voies pour « faire de l'Europe ».

Ensuite, l'accès à ces métiers semble a priori « aisé ». De fait, pour une partie de la bulle européenne, un concours ou une école spécifique n'est pas spécifiquement requis : on peut faire du lobbying directement après avoir obtenu un master sans passer par un concours ou par un collège d'Europe, tout comme on peut faire de la recherche dans un think tank sans avoir un doctorat. Relativement à d'autres professions hors de la bulle européenne, les métiers de l'Europe sont donc faciles d'accès : il n'y a pas de préparation dans des écoles spécifiques ou de concours à passer (pour certaines professions telles que chargé.e de communication, conseiller.e politique, chargé.e de mission, ou encore assistant.e parlementaires) au contraire des métiers d'avocat.es, de juges ou de diplomates. Davantage encore, Bruxelles représente une manière d'accéder à l'échelle internationale à moindre coût : les professionnel.les n'ont pas besoin de passer les concours exigeants de la diplomatie, les stages sont bien payés au sein des institutions par rapport aux stages des Nations Unies, tout en profitant de la multiculturalité et des avantages de la vie « d'expats » (voir ci-dessous). De fait, pour Sébastien Michon, les métiers de l'Europe représentent pour beaucoup « une solution par élimination »⁷ pour des profils d'étudiant.es internationalisé.es, suivant des études généralistes.

Davantage encore, les frontières entre les diverses professions peuvent être considérées comme perméables : les compétences, les tâches et les qualités sont transférables d'un métier à un autre tant la plupart des missions des métiers de l'Europe sont similaires. Cette notion de compétence est particulièrement soulignée dans les entretiens, comme cette chargée de plaidoyer qui affirme :

« De toute façon l'expertise c'est toujours quelque chose qui se développe, qui se travaille et je pense que c'est important de garder en tête qu'en fait ce qui est primordial, je pense, c'est les compétences. Alors oui parfois on va clairement demander l'expertise mais il faut savoir se vendre et en vrai je pense que c'est mieux d'avoir des compétences concrètes plutôt qu'une expertise et pas forcément savoir en quoi faire non plus, je veux dire faut que ce soit une barrière »⁸.

De fait, les réponses de tous les enquêté.es à la question des compétences, des tâches et des missions de leur métier coïncident sur bien des points, autant au niveau des savoir-être que des savoir-faire : l'importance des compétences interpersonnelles (dans un travail d'équipe ou dans le réseau), la capacité

⁷ Michon, Sébastien. « À l'école des eurocrates : la genèse de la vocation européenne ». Res publica. Presses universitaires de Rennes, 2019.

⁸ Entretien avec une chargée de plaidoyer en ONG spécialisée dans les droits des femmes, 21 novembre 2022.

d'analyse et de synthèse, la capacité à prioriser, hiérarchiser les tâches et les réaliser de manière rapide, l'aisance à l'écrit (particulièrement en anglais), ou encore la connaissance des procédures européennes. Sur ce dernier point, une consultante nous informe que l'on n'a « *pas besoin d'être un expert dans un domaine précis, mais il faut être curieux, savoir où trouver l'information et être capable de s'auto-former très rapidement* »⁹. Une fois acquises, ces compétences sont donc réutilisables et transférables vers d'autres métiers : il est relativement facile de naviguer dans la bulle européenne et de changer de métier/de structure, si cela ne plaît pas, ou du moins plus facile de ne pas s'enfermer dans un métier spécifique ou dans une structure spécifique. À Bruxelles, les carrières ne se font pas dans une structure, mais au contraire dans diverses structures voire à travers différents métiers : les missions d'un.e consultant.e dans un cabinet de consulting peuvent être transférées dans une fédération d'association, dans une entreprise en « in-house » ou encore à la DG TRADE¹⁰. Cette possibilité de se mouvoir à travers la bulle constitue une part importante de l'attractivité en ce que les membres de la bulle européenne ne s'enferment pas ou peu dans un métier.

Selon les entretiens, ce sont des individus qui sortent d'écoles généralistes, comme Sciences Po en France, qui ont appris durant leur cursus à être polyvalent.e et à s'adapter. Un.e étudiant.e du groupe affirme aussi que sur tous les entretiens qu'il a menés, tous les professionnel.les ont mentionné Sciences Po ou une fac de droit dans leur parcours. Une chercheuse en agence nous confirme cette hypothèse : « *Alors moi j'ai un parcours un peu atypique parce que j'ai fait ni droit ni sciences politiques [...] Si vous aviez parlé avec n'importe qui d'autre, il vous aurait dit : 'Soit j'ai fait droit, soit socio, soit relations internationales, j'ai fait un doctorat'* »¹¹. Le fait que cette chercheuse ne soit pas issue des cursus qu'elle cite permet aussi de dégager certaines exceptions, aussi présentes lors de nos entretiens : les cursus tels que Sciences Po, une fac de droit ou le collège d'Europe ne sont pas une condition requise pour travailler dans les affaires publiques européennes mais force est de constater que c'est un passage privilégié par les agents de la bulle européenne. Cependant, les cursus cités nécessitent la mobilisation de ressources financières, sociales, universitaires, académiques spécifiques, inégalement réparties, ce que nous développerons plus tard.

Ainsi, l'absence d'un diplôme spécifique ou d'un concours pour une partie de la bulle constitue une caractéristique structurelle européenne rendant la bulle particulièrement attractive. Il s'agira cependant de nuancer cette facilité par la suite, puisque l'accès aux institutions, et notamment à la Commission européenne peuvent d'une part demander la mobilisation de ressources financières, sociales, universitaires inégalement réparties (tout le monde ne peut pas faire le collège d'Europe par exemple)

⁹ Entretien avec une consultante en affaires publiques spécialisée sur les questions environnementales, 18 novembre 2022

¹⁰ Entretien avec un consultant en affaires publiques européennes spécialisé en commerce, 21 décembre 2022

¹¹ Entretien avec une chercheuse en agence européenne spécialisée dans les droits humains, 4 décembre 2022.

et sont soumis d'autre part à des concours extrêmement difficiles et compétitifs (concours EPSO par exemple). Cela ne contredit cependant pas complètement notre hypothèse de départ puisque une partie de la bulle, notamment le secteur privé, n'est pas soumise à ces règles et permet une accessibilité de l'internationale relativement aisée.

B) Un certain confort de vie à Bruxelles

L'hypothèse ici formulée est la suivante : travailler au sein de la bulle européenne permet de bénéficier d'un certain cadre de vie, participant largement à l'attractivité des métiers liés aux affaires européennes. Michon parle ainsi pour ces métiers de « flexibilité des habitudes de travail, l'hybridation entre les cultures »¹². Cette flexibilité que Michon évoque apparaît dans plusieurs entretiens – que les enquêtés travaillent pour une ONG ou une institution, ils bénéficient largement de dispositifs de télétravail comme le confirment ces extraits : « *Ils sont super flexibles question télétravail [...] Je crois qu'on a 2 mois de télétravail autorisé par an, on peut travailler d'ailleurs pendant 2 mois consécutifs [en télétravail]* »¹³, « *Nous avons seulement deux jours de présence obligatoire au bureau et du reste on peut travailler à la maison* »¹⁴. L'éloignement géographique des pays d'origine des professionnels travaillant à Bruxelles couplé aux mesures prises lors de la crise du COVID contribuent largement à de tels arrangements. Par ailleurs, en dehors des conventions qui s'appliquent sur les lieux de travail de la bulle Bruxelloise, de nombreuses organisations, y compris au sein des institutions témoignent d'une flexibilité supplémentaire sur la base d'arrangements tacites « *je suis censée être minimum 2 jours sur place au travail mais bon elles [les managers] sont un peu plus flexibles* »¹⁵, « *ma chef d'unité si je lui dis 'là j'ai besoin de concentrer sur l'écriture d'un rapport', y'avait une certaine souplesse, c'est à dire que j'avais la chance d'avoir une boss qui était très 'du moment que le boulot est fait', que tu sois ici ou chez toi peu importe* »¹⁶. Ces arrangements témoignent de relations de confiance entre les différents acteurs mais surtout d'une culture de la flexibilité : tant que les tâches sont réalisées, le contrat est rempli, peu importe les modalités d'exercice.

Si les conditions de travail sont intéressantes, les salaires à la clé le sont tout autant. Pour une jeune active, la plupart des salaires juniors auprès d'organismes privés ou d'ONG sont compris entre 2000 et 2500 net pour un premier emploi pour les acteurs que nous avons pu interroger. A position équivalente, les salaires peuvent se révéler moins attractifs au niveau national. Il faut malgré tout noter

¹² Sébastien Michon, « Faire carrière dans les métiers de l'Europe politique : dispositions, savoirs spécifiques et types de carrière. Enquête auprès d'élèves et d'anciens élèves de masters « Politiques européennes » », *Politique européenne* 38, n° 3 (2012): 185-93.

¹³ Entretien avec une assistante en communication et plaidoyer en ONG spécialisée dans les droits des femmes, 4 décembre 2022.

¹⁴ Entretien avec une chargée de plaidoyer en ONG spécialisée dans les droits des femmes, 21 novembre 2022.

¹⁵ Entretien avec une assistante en communication et plaidoyer en ONG spécialisée dans les droits des femmes, 4 décembre 2022.

¹⁶ Entretien avec une chercheuse en agence européenne spécialisée dans les droits humains, 4 décembre 2022.

un large écart entre les salaires perçus par les agents travaillant pour les institutions européennes par rapport à leurs confrères issus du secteur privé. Une chargée de communication au sein d'une ONG nous confie ainsi « *sincèrement la qualité de vie et la qualité des institutions en tant qu'employeurs est vraiment énorme. Le nombre de bénéficiaires de sécurité, de si tu fais un burn-out [...] et le salaire fin voilà* »¹⁷. En effet, les professionnels travaillant au sein d'une institution ou d'une agence européenne forment un « groupe de statut »¹⁸ d'après Weber, en tant que « l'existence [de ce] groupe est garantie légalement et qu'ils bénéficient d'un monopole de ressources qu'on peut qualifier de matérielles (associé à des positions sociales, des conditions de vie) et politiques »¹⁹. A ce sujet, une chercheuse travaillant en agence nous confie :

*« On paie extrêmement peu d'impôts et on a en plus sur notre salaire de base... Donc en fait on a notre salaire de base duquel sont déduits ce qu'on va payer pour l'assurance, le chômage donc on a tout un tas de cotisations mais à ça vient se rajouter un certain nombre de primes et d'aides parce qu'en fait ce qui revient en France à la sécurité sociale, à la caf etc, tout ça c'est en circuit fermé tout ça vient du budget de l'Union Européenne. Donc les primes que j'ai parce que je suis maman par exemple me sont rajoutées sur mon salaire, j'ai une prime d'expatriation de 16% sur la base de mon salaire – elle m'est rajoutée aussi sur mon salaire et ce que je cotise pour l'assurance pour le chômage ça m'est déduit. Et la toute petite part que je paie – parce que c'est ridicule, d'impôts est aussi reversé au budget de l'Union Européenne. Donc moi je suis groupe de fonction 4 comme alors... Non pour l'instant je suis groupe de fonction 3, je vais devenir groupe de fonction 4. En tant que groupe de fonction 3 avec 2 enfants à charge, 16% de prime d'expatriation de salaire, je suis à peu près 5000 euros par mois donc ça c'est le net. Sans tout, c'est-à-dire le salaire de base, je crois qu'il est autour de 3000 et quelques et j'ai aussi le remboursement par exemple de l'école française de mes enfants là-dessus donc quand je dis que... Je l'inclus parce que c'est, même si c'est une aide qui nous est versée parce que quand on est expatrié, on a droit à une continuité linguistique pour nos enfants ça reste... Si je travaillais pas à l'Union Européenne, je devrais payer l'école de mes enfants donc je l'inclus dans la totalité si vous voulez, ce qui arrive sur mon salaire tous les mois c'est ça. C'est un très bon salaire j'en ai conscience, le salaire de l'Union Européenne c'est un très bon salaire. »*²⁰

Être lié.e par un contrat à des institutions européennes n'implique pas seulement de percevoir un salaire honorable et substantiellement supérieur au secteur privé mais s'accompagne également d'un certain nombre d'avantages : payer peu d'impôt, percevoir des aides en fonction du nombre d'enfants du foyer accompagné de la prise en charge de leur scolarité, recevoir une prime d'expatriation entre autres...

¹⁷ Entretien avec une chargée de communication en ONG spécialisée dans les droits des femmes, 11 avril 2022.

¹⁸ Didier Georgakakis, « Une Commission sous tension ? La singulière différenciation des personnels administratifs et politiques de la Commission européenne », *Le champ de l'eurocratie*, Paris, *Economica*, 2012, 43-84.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Entretien avec une chercheuse en agence européenne spécialisée dans les droits humains, 4 décembre 2022.

Autant d'éléments qui rendent particulièrement attractive la possibilité de travailler au sein d'une institution.

Par ailleurs, un autre élément concourant au confort de vie offert par la bulle européenne est le multiculturalisme qui la caractérise. De nombreuses nationalités différentes se côtoient au quotidien dans l'espace européen. A.C. Wagner explique ainsi comment l'occupation d'un poste hors du territoire national remplit des « fonctions spécifiques pour des groupes aux positions encore incertaines, en ces âges intermédiaires où l'éventail des possibles semble ouvert »²¹. En effet, la vie à Bruxelles est marquée par « l'intensification de la vie sociale »²² via l'organisation d'évènements orchestrés par les ressortissant.es européen.nes par le biais d'ambassades ou de centres culturels mais aussi dans le cadre de manifestations visant à publiciser et/ou légitimer un sujet ou permettre aux différent.es acteur.rices de s'adonner à des activités de réseautage. Cette vie sociale florissante donne lieu à des rencontres qui n'auraient pas pu se produire dans un cadre national puisque hors des frontières d'origines, l'appartenance à une catégorie sociale donnée et les hiérarchies sociales qui en découlent sont brouillées. Comme le confie une consultante en affaires européennes « *You don't feel foreigner because everyone is foreigner here* »²³. La particularité de la bulle européenne et du foisonnement des différentes nationalités qui s'y produit, se donne à voir dans l'exemple suivant :

*« We are quite [...] an "international team", I don't think we have any Belgian, actually we have Plan international Belgium has its own office like national office which is upstairs from us and there you have all the Belgians but in the EU office, I would say we have different nationalities both Europeans and non-European »*²⁴

Seulement un étage sépare les bureaux de Plan International Belgique de ceux de Plan International EU et pourtant, ce seul étage suffit à modifier les configurations en jeu selon qu'on se place dans un cadre national ou européen. Il faut aussi considérer qu'être francophone constitue un atout à Bruxelles. La proximité géographique et le statut de la langue française – comme seconde langue officielle de l'Union Européenne et de la Belgique, limitent de fait, le phénomène de « déracinement ». Ainsi cette chargée de plaidoyer confie « *En tant que francophone la vie est plus simple à Bruxelles, qu'il s'agisse de démarches administratives ou de simples relations personnelles hors du bureau* »²⁵.

Ainsi, les entretiens confirment notre première intuition, à savoir l'attractivité des métiers de l'Europe par le confort de vie, le mode de vie expatrié et la relative facilité à y accéder. Cependant, ces premiers

²¹ Anne Catherine Wagner, « V. Mobilité internationale et dynamiques sociales », Repères (Paris: La Découverte, 2007), 85-100.

²² *Ibid.*

²³ Entretien avec une consultante en affaires publiques spécialisée en commerce, 8 décembre 2022

²⁴ Entretien avec une chargée de plaidoyer en ONG spécialisée dans les droits des femmes, 21 novembre 2022.

²⁵ Entretien avec une chargée de plaidoyer en ONG spécialisée dans les questions migratoires, 25 novembre 2022.

avantages ne recouvrent pas la réalité des métiers de l'Europe. De fait, nous avons découvert le « revers de la médaille » de ces métiers, leurs difficultés et leurs contraintes.

II. Les coûts d'entrée de la bulle européenne

Le parti-pris de cette partie est le suivant : malgré une certaine attractivité, l'accès aux métiers de l'Europe n'en reste pas moins coûteux. En effet, entre compétitivité, évolution et confusion des sphères publique/privée, l'entrée dans la bulle européenne et l'accès aux métiers de l'Europe s'avèrent être particulièrement compétitifs.

A) L'accès aux métiers de l'Europe s'illustre par une forte compétition

Notre hypothèse de départ est la suivante : l'accès aux métiers de l'Europe est certes compétitif, mais reste relativement accessible aux étudiant.es ayant effectué des études supérieures dans des domaines d'étude similaires aux nôtres. Il est important de noter que cette hypothèse traduit le positionnement spécifique qu'est le nôtre : notre profil n'est pas neutre au regard de cette question. En effet, par notre capital scolaire – et donc économique et culturel, nous avons « déjà » un pied dans la bulle européenne, en tant que dispositions. Ainsi, cette étude nous a permis de réaliser que l'accès aux métiers de l'Europe était bien plus laborieux que nous le pensions et ne tenait pas à la seule détention de capitaux valorisés au niveau européen. Autrement dit : les métiers de l'Europe s'avèrent être difficiles d'accès d'une part en raison d'un marché du travail extrêmement compétitif et d'autre part du fait du capital scolaire, économique et culturel qu'ils requièrent.

Comme le souligne Sébastien Michon, « l'attractivité des « métiers de l'Europe politique » ne se dément pas. Nombreux sont ceux qui, à Bruxelles ou au national, travaillent dans ou autour des institutions européennes. [...] L'augmentation du nombre de postes s'est accompagnée de celle du nombre d'impétrants et d'une concurrence de plus en plus forte à l'entrée de ce marché de l'emploi autour de la construction européenne. »²⁶. En effet, les aspirant.es aux métiers de l'Europe entrent en compétition avec des candidat.es venant des vingt-sept États-membres de l'Union européenne. Dès lors, une question se pose : comment se démarquer dans un marché du travail particulièrement compétitif ? L'une de nos premières observations suite à la réalisation de nos entretiens fût la suivante : la plupart des professionnel.les interrogé.es sont particulièrement qualifié.es et disposent d'un fort capital scolaire. C'est notamment ce que nous a expliqué une consultante en cabinet de conseil : « *Le profil classique de l'european bubble ou plutôt les profils classiques que l'on voit ici ? Il y a beaucoup de Sciences Po, soit d'IEP, soit de master en faculté en science politique et relations internationales, aussi des profils*

²⁶ MICHON, Sébastien. *Introduction In : À l'école des eurocrates : La genèse de la vocation européenne*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2019.

droit mais toujours avec une dimension européenne »²⁷. En effet, l'espace des formations des métiers de l'Europe rassemble des élèves issus des formations les plus prestigieuses d'Europe. De Sciences Po, à l'Université de Jagellonne en passant par les Instituts d'Études Politiques français ou l'Université Libre de Bruxelles, les masters spécialisés sur les questions européennes connaissent une demande importante et sont plébiscités à Bruxelles. Comme nous le soulignons plus tôt, ces formations généralistes donnent aux étudiant.es les clés principales afin de pouvoir exercer une grande variété de métiers au sein de la bulle européenne.

Cependant un premier « obstacle » s'impose à nous : celui du capital scolaire et économique. En effet, ces grandes écoles sont particulièrement sélectives et nécessitent un bagage culturel et économique important. C'est notamment ce que démontre Sébastien Michon : « Ils sont majoritairement issus des catégories supérieures de l'espace social et relativement bien dotés en capital culturel hérité : 57 % ont au moins un parent qui se situe dans les catégories « cadres et professions intellectuelles supérieures » ou « chefs d'entreprise » ; 40 % des pères et 25 % des mères ont un niveau de diplôme au moins égal à un master 2 ou équivalent »²⁸. Outre leurs formations, les candidat.es aux métiers de l'Europe parlent souvent plusieurs langues (au moins deux) et sont issus d'un cursus internationalisé. Nous avons en effet constaté que parmi les enquêté.es, beaucoup parlaient plus de deux langues et parfois même entre quatre et six langues et avaient, dans la grande majorité, au moins une expérience à l'étranger. C'est, par exemple, le cas d'un représentant d'intérêt parlant le tchèque, l'anglais, l'allemand, le coréen et le slovaque. Cependant, est-ce vraiment suffisant pour accéder aux métiers de l'Europe ? Malgré des profils particulièrement bien dotés scolairement parlant, de nombreux enquêté.es nous ont avoué que les dispositions pour travailler en Europe (parler plusieurs langues, avoir un diplôme européen...) ne suffisaient pas. Ce qui est notamment confirmé par les propos d'Andrew Stroehlein dans un interview accordé au média Vice : « *J'ai déjà dû refuser des personnes avec deux masters et parlant quatre langues...* »²⁹. D'autres vont plus loin. L'une de nos idées reçues était également que le Collège d'Europe constituait une voie royale aux métiers de l'Europe. Fantasmé par un grand nombre d'étudiant.es européen, le Collège d'Europe semblait ouvrir toutes les portes d'un monde clos. Cependant même la plus prestigieuse des Grandes écoles européennes ne semble pas être suffisante. C'est notamment ce que nous explique une consultante spécialisée sur les questions commerciales :

« Les stages Blue Book (Commission européenne) et Schuman (Parlement européen) sont particulièrement valorisés à Bruxelles. Ils permettent d'acquérir une connaissance approfondie des institutions de l'UE qui est vivement recherchée par la suite. Passer par le Collège d'Europe ou

²⁷ Entretien avec une consultante spécialisée dans les enjeux de sécurité, 21 novembre 2022

²⁸ MICHON, Sébastien. *I. Des conditions sociales à une carrière d'auxiliaire de l'Europe* In : *À l'école des eurocrates : La genèse de la vocation européenne*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2019.

²⁹ Dulczewski, Alice. « Avec la jeunesse dorée qui passe sa vie à faire des stages à Bruxelles. » *Vice* (blog), October 14, 2016.

d'autres grandes écoles comme Sciences Po ouvre également des portes en termes de réseau mais ne constitue pas une fin en soi. »³⁰.

Une autre enquêtée nous déclare à propos de son passage au Collège d'Europe, sur un ton presque détaché : « *j'ai un profil ultra classique de la bulle européenne en fait* »³¹. En effet, qu'est-ce qui différencie la formation dispensée par le Collège d'Europe des autres formations ? Avec des critères de sélection exigeants et des coûts de scolarité particulièrement élevés, le Collège d'Europe sélectionne et forme une élite européenne, plurilinguiste et fortement tournée vers l'Europe. Le principal atout du Collège d'Europe est notamment la création et l'entretien d'un réseau particulièrement vif et opérant au sein de la bulle européenne, ce qu'on aura l'occasion de voir dans une prochaine partie. Cependant, il nous est apparu que le Collège d'Europe ne constitue plus une porte d'entrée privilégiée aux métiers de l'Europe. Nous rejoignons dès lors les thèses de Virginie Schnabel³² : « le Collège d'Europe a longtemps fait rêver les jeunes européens qui y voyaient une porte d'entrée pour la fonction publique communautaire. Toutefois, le développement des formations spécialisées dans les questions européennes, le renouvellement ralenti des nominations de fonctionnaires [...], la multiplication du nombre d'étudiants d'année en année (de 35 à 320 par promotion), remet en cause depuis une dizaine d'années le rôle du Collège d'Europe comme lieu de formation privilégié des cadres européens. La reconnaissance de la valeur du diplôme reste cependant considérable, notamment grâce au réseau des anciens élèves. ». Ainsi, la portée de la formation au Collège d'Europe s'illustre plus par son réseau que par l'enseignement qu'il dispense, et l'accès aux métiers de l'Europe tiendrait plus à une logique de networking que de valorisation du capital scolaire.

Ainsi, le marché du travail bruxellois s'est illustré à nos yeux comme particulièrement compétitif. Nous avons appris qu'il requiert un capital scolaire particulièrement élevé et donc, de fait, un capital économique et culturel certain, qui n'est pas à la portée de tou.tes. Dès lors, avant même d'entrer dans la bulle européenne, une sélection s'opère en amont par les formations réalisées. Malgré des études prestigieuses, bon nombre d'enquêtés nous ont confié qu'obtenir son diplôme était la toute première marche à franchir. Mais alors quand le capital scolaire devient inopérant, comment se démarquer pour accéder aux tant désirés métiers de l'Europe ? Nous verrons dans la partie suivante que les métiers de l'Europe se caractérisent par un apprentissage sur le « tas » et une titularisation lente (multiplication des stages avant d'accéder à un CDI).

³⁰ Entretien avec une consultante spécialisée sur les enjeux de commerce, 21 décembre 2022

³¹ Entretien avec une consultante spécialisée sur les enjeux cyber, 21 novembre 2022

³² Schnabel Virginie. Élités européennes en formation. Les étudiants du « Collège de Bruges » et leurs études. In: Politix, vol. 11, n°43, Troisième trimestre 1998. L'Europe en formation(s) pp. 33-52;

B) Les métiers de l'Europe : évolution et titularisation lente

Lors de nos entretiens, nous avons été surpris.es par la lente titularisation des métiers de l'Europe. En effet, si les métiers de l'Europe sont pour la plupart accessibles sans concours et ouverts aux études générales (Sciences sociales, Sciences Po, ...), c'est notamment parce qu'il s'agit de métiers qui s'apprennent sur le tas. Les professionnel.les développent leur expertise grâce à leur(s) expérience(s) professionnelle(s). Un chargé de campagne au sein d'une ONG qui exerce depuis plus de 5 ans nous précise que dans sa profession « *une expérience en stage est vraiment valorisée* »³³ car « *c'est l'expérience de terrain qui va prévaloir sur la connaissance théorique* »³⁴. En effet, l'expérience professionnelle permet d'apprendre un métier et de développer des compétences mais également d'acquérir des connaissances sur un sujet spécifique, ici le commerce équitable. C'est pour cette raison que la multiplication des expériences, notamment en sortie d'étude, est bien souvent un prérequis. Une assistante parlementaire nous met en garde, « *à Bruxelles, c'est en moyenne 3 stages avant de trouver un emploi* »³⁵. La multiplication des stages pousse à la précarisation des jeunes professionnel.les et évince ceu.elleux qui n'ont pas de ressources annexes pour s'auto-financer. En effet, en Belgique la rémunération des stagiaires n'est pas obligatoire. Pour les organisations qui la pratiquent, la rémunération est souvent faible par rapport au niveau de vie bruxellois. Une seconde assistante parlementaire, spécialisée dans la commission parlementaire CULT nous alerte : « *Attention à ne pas tomber dans la spirale des stages. En Belgique, pas besoin d'être étudiant pour faire un stage donc beaucoup d'entreprises recrutent des jeunes diplômés en tant que stagiaires. Les jeunes diplômés acceptent de travailler gratuitement en début de carrière pour étoffer leur CV* »³⁶.

Ce phénomène participe à la précarisation du marché de l'emploi et à l'augmentation de sa compétitivité. Des professionnel.les qui souhaitent être salarié.es se retrouvent en compétition avec une main d'œuvre qualifiée à moindre coût. Une chercheuse travaillant pour l'Agence des droits fondamentaux explique que ce phénomène s'est renforcé après la crise financière de 2008 : « *J'ai cherché du travail avant 2008 j'ai cherché du travail après 2008 et y'a une énorme différence* »³⁷, « *mes collègues qui travaillent depuis 15 ans ne comprennent pas qu'on ait des stagiaires qui ont 28, 30 ans et qui ont 3 ou 4 stages derrière eux plus un doctorat et qui sont encore en stage. La situation est plus compliquée* »³⁸.

³³ Entretien avec un chargé de campagne dans une ONG spécialisée en commerce équitable, 9 novembre 2022.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Entretien avec une assistante parlementaire au Parlement européen spécialisée dans la commission CULT, 1er décembre 2022.

³⁶ Entretien avec une assistante parlementaire au Parlement européen spécialisée dans la commission CULT, 6 décembre 2022.

³⁷ Entretien avec une chercheuse travaillant pour l'Agence des droits fondamentaux, 5 décembre 2022.

³⁸ *Ibid.*

On remarque ainsi que si les métiers de l'Europe offrent certains avantages et notamment un confort de vie, la titularisation prend du temps. Les salaires d'entrée élevés ne correspondent souvent pas aux salaires de sortie d'école, car les jeunes professionnel.les multiplient d'abord les expériences peu ou pas rémunérées avant de se faire embaucher.

C) Les dynamiques et les mobilités des professionnel.les entre le secteur public et le secteur privé

Notre hypothèse de départ était la suivante : le secteur de l'emploi privé peut être considéré comme une passerelle, un tremplin avant d'atteindre un emploi dans une institution. Par ailleurs, les emplois dans le privé peuvent représenter pour les professionnel.les un moyen de participer au projet européen tout en contournant la lourde barrière d'entrée des institutions européennes. Si nous supposons plus tôt que les métiers de l'Europe se caractérisent généralement par de faibles coûts d'entrée, cela reste à relativiser ; notamment pour les métiers des institutions européennes. En effet, pour travailler au sein d'une institution européenne, un stage au sein de cette même institution est souvent un prérequis. Par exemple, une chargée de politique publique spécialisée dans les questions migratoires avec laquelle nous nous sommes entretenus a effectué un stage Bluebook dans la DG HOME avant que l'on lui propose un contrat à durée déterminée³⁹. On remarque également que les assistants parlementaires accrédités avaient souvent déjà réalisé un stage auprès d'un ou d'une député.e avant de se faire embaucher. Or, les stages dans les institutions sont très compétitifs et les offres d'emploi à l'issue des stages sont rares.

Par ailleurs, mis à part les assistant.es parlementaires et les conseiller.es politiques qui ont un statut spécial, si l'on souhaite « faire carrière » dans une institution, très vite se présentera la « *nécessité de passer les concours de la fonction publique européenne afin d'aller au-delà des contrats à durée déterminée* »⁴⁰, comme nous le précise une chargée de politique publique qui exerce à la Commission européenne. Or, les concours EPSO sont connus pour être très difficiles, et les places de fonctionnaires sont chères. Ces concours ne sont pas ouverts à des profils juniors, mais plutôt à des professionnel.les qui sont déjà bien inséré.es dans la bulle. C'est par exemple le cas d'une professionnelle de la Commission européenne qui a passé les concours après une dizaine d'années d'expériences au sein d'ONGs.

Une façon de contourner le lourd coût d'entrée des institutions européennes est de travailler dans les organisations qui gravitent autour. Sébastien Michon met en exergue le caractère transversal des métiers

³⁹ Entretien avec une chargé.e de politique publique spécialisé.e sur les questions migratoires à la Commission européenne 16 décembre 2022.

⁴⁰ Entretien avec une chargé.e de politique publique spécialisé.e sur les questions migratoires à la Commission européenne 16 décembre 2022.

de l'Europe. Selon lui, « les candidats perçoivent les métiers de l'Europe comme des métiers qui valorisent la polyvalence en lien avec une forme d'hybridation des carrières privées-publics »⁴¹. En effet, comme déjà soulevé dans la première partie, nous remarquons que les tâches sont souvent similaires entre le public et le privé : rédaction d'amendement, veille juridique des institutions, rencontre avec les députés... Travailler dans un lobby, une ONG ou encore un cabinet de conseil serait donc une façon de travailler pour l'Europe, en maintenant un lien étroit avec les institutions, tout en évitant leurs contraintes.

Lors de la conduite de nos entretiens, nous avons remarqué que les mobilités publics-privés sont fréquentes. En effet, une expérience dans le privé peut faire office de tremplin pour intégrer une institution. Une conseillère politique travaillant pour le groupe des Verts/ALE insiste sur le fait qu'elle était « *très malheureuse* » lorsqu'elle travaillait pour un lobby, mais elle reconnaît que cette expérience a été décisive pour intégrer le Parlement⁴². Lorsque nous parlons avec des professionnel.les des institutions, une expérience dans le privé semble être un véritable atout. Une chargée de politique publique qui travaille au sein de la DG NEAR à la Commission européenne précise qu'« *une expérience de terrain auprès des partenaires de la sphère privée sera valorisée* » pour travailler à la Commission⁴³. Par ailleurs, l'ensemble des conseiller.es politiques au Parlement européen que nous avons interrogé.es ont eu une expérience dans le privé. Cela leur a notamment permis de développer une expertise sur le sujet de leur commission parlementaire, ici emploi et affaires sociales (EMPL). Il y a également de nombreuses mobilités des institutions vers le secteur privé. Un conseiller politique au Parlement européen nous explique que le caractère clos du Parlement le poussera peut-être à retourner dans le privé⁴⁴. On notifie ainsi l'existence au sein de la bulle européenne d'une micro-bulle formée par les institutions, qui semble encore plus fermée et élitiste. Un phénomène de « portes tambours »⁴⁵ s'opère entre le secteur public et le secteur privé. Il semblerait qu'il y ait une sorte d'interdépendance entre ces deux secteurs. D'une part, les métiers des institutions ont besoin de l'expertise et de la formation de profils qui sont passés par le privé, et d'autre part pour certains professionnel.les, les institutions semblent être une perspective d'évolution de carrière. Cependant, il ne faut pas négliger l'importance du phénomène de pantouflage au sein des institutions européennes, lorsqu'un.e haut.e fonctionnaire quitte les institutions pour rejoindre le secteur privé. Cependant, cela n'a pas pu être observé lors de notre travail qui s'est essentiellement porté sur des profils juniors.

⁴¹ MICHON, Sébastien. *Introduction In : À l'école des eurocrates : La genèse de la vocation européenne*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2019.

⁴² Entretien avec une conseillère politique pour la commission EMPL au Parlement européen, groupe des Verts/ALE, 20 décembre 2022.

⁴³ Entretien avec une chargée de politique publique spécialisée sur les questions migratoires à la Commission européenne 16 décembre 2022.

⁴⁴ Entretien avec un conseiller politique pour la commission EMPL au Parlement européen, groupe The Left, 19 décembre.

⁴⁵ Stéphane Horel et Gary Dagorne, « Petit guide de lobbying dans les arènes de l'Union européenne », *Le Monde.fr*, 23 mai 2019.

Ainsi, nous identifions le « revers de la médaille » de l'attractivité des métiers de l'Europe. Le fait qu'une élite internationalisée se retrouve à Bruxelles, avec des profils toujours plus compétitifs, rend l'accès à ces métiers difficiles. Cela amène à des dérives dues à la multiplication des stages et des masters, souvent nécessaires pour se démarquer et trouver sa place. Nous verrons par la suite qu'aux coûts d'entrées s'ajoutent les coûts pour se maintenir au sein de la bulle européenne.

III. Les coûts pour se maintenir au sein de la bulle européenne

Selon Gerth et Mills, « les institutions sélectionnent et éjectent leurs membres en fonction d'une grande variété de règles formelles et de codes informels. Les critères formels permettant d'assumer ou d'abandonner un rôle peuvent être des critères spécifiques comme l'âge, le sexe, l'état de santé »⁴⁶. Si les groupes établissent des barrières à l'entrée, ils peuvent de la même façon « orienter les impétrants [...] vers la sortie, vers tels ou tels rôles plutôt que d'autres »⁴⁷. Évoluer au sein de la bulle Bruxelloise comporte non seulement des coûts d'entrée mais aussi des coûts de maintien non négligeables : entretenir un réseau, s'enfermer dans un espace clos - sur le plan social et accepter de faire un certain nombre de concessions en matière de division vie privée/vie professionnelle.

A) L'importance du réseau et l'entretien d'un espace clos

Notre hypothèse de départ consiste à penser que le réseau occupe une large place dans l'exercice d'un métier à Bruxelles : un réseau dont le fonctionnement et les conséquences mènent à la délimitation d'un monde « clos », par opposition au multiculturalisme supposé de Bruxelles.

Au cours des entretiens réalisés auprès de professionnels de l'Europe, l'importance du réseau n'a cessé d'être rappelée : « *Il faut pas se voiler la face, le réseau joue* »⁴⁸, « *je dirais se reposer beaucoup sur le réseau – ça fait tout* »⁴⁹. Faire carrière à Bruxelles implique de se plier aux règles du jeu – ce qui comprend notamment des activités dites de « réseautage ». Le réseau possède autant de facettes qu'il a de ramifications. Norbert Alter le définit ainsi comme un ensemble de relations de pair à pair sans qu'un noyau central soit nécessaire aux échanges⁵⁰. Le réseau se distingue des échanges conventionnels et dépasse les structures institutionnelles dans lesquelles il s'inscrit. En effet, aller prendre un café avec un.e autre professionnel.le n'est ni routinier, ni obligatoire – et surtout il prend place hors des enceintes officielles : institutions, bureaux. Enfin, l'existence et la perpétuation du réseau dépendent de son

⁴⁶ Olivier Fillieule et Bernard Pudal, 8. *Sociologie du militantisme*. (La Découverte, 2010).

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Entretien avec une chercheuse en agence européenne spécialisée dans les droits humains, 4 décembre 2022.

⁴⁹ Entretien avec une assistante en communication et plaidoyer en ONG spécialisée dans les droits des femmes, 4 décembre 2022.

⁵⁰ Norbert Alter, « Chapitre 9. L'échange social comme compétence », in *L'innovation ordinaire*, Quadrige (Paris cedex 14: Presses Universitaires de France, 2010), 203-34.

efficacité, ainsi « il ne peut survivre que s'il permet à ses membres de mieux atteindre leurs objectifs »⁵¹. Bruxelles se caractérise en effet par la prégnance du réseau et d'un système reposant sur les « services rendus » – impliquant pour les professionnel.les de l'Europe de participer à des relations d'endettements mutuels durables. Si un service rendu, par la transmission d'une information, ou d'un contact n'est pas immédiatement rencontré par la provision d'un service équivalent, il constitue la base d'une relation de réciprocité de longue durée. L'appartenance à un réseau se traduit donc par un engagement sans contrainte de temps de pair à pair.

Par ailleurs, le recours au réseau est constitutif de l'activité des professionnel.les de l'Europe. La promiscuité des institutions européennes et des groupes d'intérêt se traduit par des échanges d'information ou de services réguliers, d'autant plus renforcée que ces échanges se produisent dans un espace géographique réduit, « le quartier européen ». Dans leur descriptif de poste, nombreux.ses sont les enquêté.es à dire interagir avec des professionnel.les aussi bien issu.es de leur secteur que des institutions européennes. Selon Sabine Saurugger, le système de l'Union européenne « encourage les groupes d'intérêt (et les autres acteurs) à la promiscuité »⁵². Pour faire (ou influencer) la politique à Bruxelles, il faut prendre part à « un système d'échange obéissant à des règles sociales, celle de la réciprocité, du don et du contredon »⁵³. Or ce système d'échange est constitutif d'une « compétence collective »⁵⁴ selon Alter. Les compétences requises pour travailler au sein de la bulle européenne ne se limite pas à la seule expertise comme souligné plus haut – il s'agit plutôt de savoir où et auprès de qui trouver les informations nécessaires à l'exercice de son métier. Une compétence qui se construit de façon informelle au gré des informations transmises de pair à pair. Cette opération permet la sédimentation d'un véritable « corps »⁵⁵ de métier. Et donc d'influencer les modalités de travail, « de recrutement, de formation et la déontologie du métier : ce sont les 'règles du métier' »⁵⁶. Comme le précise ainsi cette assistante en communication et plaidoyer, en phase de devenir conseillère politique par intérim au Parlement, le recours au réseau a été déterminant dans sa trajectoire :

« Mais ouais c'est vraiment grâce du coup à mon précédent stage [au Parlement auprès d'une conseillère politique] enfin pour dire qu'il faut vraiment rester aussi proche [...] avec les employeurs puis voilà essayer enfin être soi-même au travail, être vraiment ouais humain et essayer vraiment de faire un lien émotionnel quoi parce qu'enfin les gens ils ont envie de travailler avec des gens qu'ils

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Sabine Saurugger, *Les groupes d'intérêt et l'Union européenne* (Bruylant, 2018).

⁵³ Norbert Alter, *art.cit.*

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ *Ibid.*

aiment bien... S'ils ne sont pas fous [rires]. Mais ouais je dirais garder contact, s'appuyer... Là c'est que du réseau en fait, clairement ça fait ouais ça fait beaucoup »⁵⁷

« *Garder contact, s'appuyer* »⁵⁸ : ici cette jeune professionnelle souligne l'importance à Bruxelles d'« entretenir de bonnes relations »⁵⁹ en tant que façon de s'insérer et entretenir des relations de dons et de contre-dons durables. Les relations qui se nouent au sein des réseaux sont loin d'être décharnées : elles impliquent de former un « *lien émotionnel* »⁶⁰ par la demande de nouvelles, le témoignage d'un certain intérêt, entre autres. Surtout pour cette jeune professionnelle, la proposition d'un poste de conseillère politique constitue une forme de reconnaissance de son travail et de son appartenance au groupe ainsi que le témoignage d'une confiance qui s'est étendue au-delà de son stage initial au Parlement Européen. Par ailleurs, cette dernière confie elle-même n'avoir pas été en mesure de refuser la proposition de son ancienne employeuse « *du coup tu peux pas trop dire non à une offre de poste* »⁶¹. L'acte du refus aurait pu mettre cette jeune assistante dans une position délicate – et entraîner une rupture totale ou partielle de la relation de confiance bâtie avec son ancienne employeuse. Par ailleurs sa précarité économique en tant que jeune active la rend particulièrement ouverte aux différentes possibilités qui s'offrent à elle, même s'il s'agit de « *choix contraints* »⁶² selon Michon. Pour la personne derrière le don, il s'agit également de témoigner d'un certain pouvoir ou rang social comme le confirme le reste de l'entretien :

« Y'a beaucoup de gens qui travaillent ici donc ils peuvent un peu aider, y'a des gens qui sont un peu plus établis déjà, qui ont un vrai emploi, du coup c'est plus, enfin c'est possible de les contacter j'imagine »⁶³

Savoir où des places vacantes se libèrent, quel est le meilleur point d'entrée pour contacter le membre d'une institution européenne – toutes ces compétences sont révélatrices d'une fine connaissance et maîtrise de son environnement, d'une personne finalement bien « *établie* »⁶⁴ à Bruxelles.

Par ailleurs l'existence d'un réseau délimite dedans et un dehors, excluant certains acteur.rices n'étant pas en mesure de participer au système d'échange en raison d'une faiblesse de ressources. Bruxelles est de fait un monde clos où l'entre-soi est de mise. Il convient ainsi de relativiser l'idée de multiculturalisme qui serait l'indice d'une ouverture de cet environnement. En effet, être en mesure

⁵⁷ Entretien avec une assistante en communication et plaidoyer en ONG spécialisée dans les droits des femmes, 4 décembre 2022.

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ Norbert Alter, *art.cit.*

⁶⁰ Entretien avec une assistante en communication et plaidoyer en ONG spécialisée dans les droits des femmes, 4 décembre 2022.

⁶¹ *Ibid.*

⁶² Sébastien Michon, *Passer par un groupe d'intérêt. Entre pis-aller d'une carrière européenne et rite d'institution* (Presses universitaires de Strasbourg, 2006).

⁶³ Entretien avec une assistante en communication et plaidoyer en ONG spécialisée dans les droits des femmes, 4 décembre 2022.

⁶⁴ *Ibid.*

d'évoluer dans la bulle européenne en prenant part à des activités de réseau relève d'une culture à part entière, culture en tant « *qu'ensemble de règles, de pratiques et de croyances communes à un groupe* »⁶⁵. Une culture qui semble être en filigrane celle d'une élite européenne – sur le modèle des élites internationales construit par A.C. Wagner. Or cette culture internationale comme le souligne si bien Wagner n'est que la prolongation de l'appartenance aux franges supérieures des classes moyennes sinon des classes les plus favorisées au niveau national. En effet, les agents les plus dotés en ressources au niveau national sont les plus susceptibles de convertir ces ressources au niveau international/européen. C'est que nous confirme l'entretien de cette chercheuse en agence se confiant sur son environnement de travail :

*« Il est très multiculturel [...] il est pas très multi-social, c'est à dire que même s'il est multiculturel, on est quand même, on s'en rend compte, entourés de personnes qui ont fait dans leur pays le même type d'étude, le même type de stage donc ça reste très voilà ... C'est quand même un milieu où il y a, où nos différences culturelles sont comment je pourrais dire ? Affaiblies par une certaine homogénéité sociale »*⁶⁶

En effet, la maîtrise des langues, la capacité à se mouvoir dans des espaces nationaux qui ne sont pas ceux d'origines sont autant de compétences inégalement distribuées. Par ailleurs, la description de la cible visée par le site d'information européen Euronews est univoque sur le type de profils évoluant dans les affaires européennes : « principalement les décideurs, les classes moyennes et supérieures de la population qui portent un certain intérêt à l'information et à l'activité internationale »⁶⁷. En dehors même du simple prisme des classes, le facteur racial entre en jeu comme le confie cette chargée de communication à Bruxelles : « *C'est multiculturel mais dans la limite d'une Europe occidentale blanche* »⁶⁸. La perception de l'appartenance réelle ou supposée de certains acteur.rices à un pays « extra-européen » – entendre non Blanc.he, peut ainsi constituer une barrière à l'accès de la bulle européenne. Une donnée par ailleurs confirmée par cette mention apparaissant dans une offre de poste publiée par le Lobby Européen des Femmes « *people/women of color and from ethnic minority groups, people with disabilities, people coming from marginalized groups are especially encouraged to apply* »⁶⁹. Ainsi pour les acteur.rices prenant part au jeu européen, il s'agit de participer plus ou moins consciemment à un système d'échange qui élimine certaines catégories de population, appauvrissant le supposé multiculturalisme européen.

⁶⁵ Anne Catherine Wagner, « III. Culture internationale et distinction sociale », Repères (Paris: La Découverte, 2007), 41-66.

⁶⁶ Entretien avec une chercheuse en agence européenne spécialisée dans les droits humains, 4 décembre 2022.

⁶⁷ Wagner, « III. Culture internationale et distinction sociale ».

⁶⁸ Entretien avec une chargée de communication, 2022

⁶⁹ « CALL FOR APPLICATIONS. Junior Policy and Campaigns Officer », European Women's Lobby, 2021.

B) Des frontières poreuses entre vie privée et vie professionnelle

Notre hypothèse de départ était que les métiers de l'Europe sont des métiers avec de lourdes charges horaires. Cependant, nous avons souvent été surprises par les concessions vie privée/vie professionnelle que beaucoup de métiers exigent.

Une grande majorité des professionnel.les interrogé.es nous a indiqué devoir gérer une grande quantité de travail et faire régulièrement des heures supplémentaires. Au sein des institutions, les heures supplémentaires semblent être la règle. Selon un conseiller politique au Parlement européen spécialisé dans la commission EMPL, « *une des qualités requises pour ce métier, c'est une grande capacité de travail. Je fais des heures supplémentaires toutes les semaines. L'équilibre vie privé/ vie professionnel est impacté* »⁷⁰. Il nous indique qu'il peut travailler jusqu'à 70 heures par semaine, et que les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées. Cela est confirmé par un assistant parlementaire accrédité selon qui « *le métier d'assistant parlementaire est difficilement compatible avec une vie de famille, les plages horaires sont très larges et le rythme de travail fluctue en fonction de l'actualité politique* »⁷¹. Un second conseiller politique au Parlement européen nous parle de la détresse dans laquelle peuvent succomber ses collègues, « *je vois beaucoup d'assistants au bord du burn out. Ça peut être très difficile* »⁷². Cependant, ces mêmes professionnel.les nous indiquent que les semaines de travail chargées sont compensées par de grands moments de respiration dû au fait que les vacances sont généreuses au sein des institutions.

Si c'est au Parlement que nous avons reçu les témoignages les plus acerbes, les autres organisations ne semblent pas être épargnées par la lourde charge de travail. Une chargée de plaidoyer qui exerce dans une ONG spécialisée dans les droits des femmes mentionne qu'elle participe à de nombreux événements hors de ses horaires de travail, et que ceux-ci ne sont pas rémunérés⁷³. Un consultant spécialisé dans les enjeux de défense nous a également affirmé qu'il pouvait parfois travailler entre 3 et 6 heures après le travail⁷⁴. Toutefois, quelques professionnel.les ont souligné que les organisations dans lesquelles ils ou elles travaillent font attention à respecter les heures de travail indiquées sur le contrat. Par exemple, les deux chargé.es de campagne qui exercent dans des ONGs spécialisées en commerce équitable ont insisté

⁷⁰ Entretien avec un conseiller politique pour la commission EMPL au Parlement européen, groupe The Left, 5 décembre.

⁷¹ Entretien avec une assistante parlementaire au Parlement européen spécialisée dans la commission CULT, 6 décembre 2022.

⁷² Entretien avec un conseiller politique pour la commission EMPL au Parlement européen, groupe The Left, 19 décembre.

⁷³ Entretien avec une chargée de plaidoyer en ONG spécialisée dans les droits des femmes, 21 novembre 2022.

⁷⁴ Entretien avec un consultant spécialisé sur les enjeux de défense, 29 novembre 2022.

sur leurs « *conditions décentes de travail* »⁷⁵, et notamment sur le fait qu'elles rattrapaient systématiquement les heures supplémentaires qu'elles effectuaient.

De plus, certains métiers requièrent une flexibilité et une importante résistance au stress. Un journaliste spécialisé en affaire européenne a insisté sur les caractères « *extrêmement stressant et exigeant* »⁷⁶ de son métier. Un conseiller politique au Parlement mentionne également le stress qu'il subit au quotidien, « *je suis régulièrement sous pression* »⁷⁷. Ce conseiller nous précise : « *J'ai un environnement de travail exceptionnel, mais c'est un milieu dur, on sait qu'on n'a pas le droit à l'erreur, car la moindre petite erreur on sait qu'elle est pour nous* »⁷⁸. Il nous a également mis en garde sur les difficultés que les profils juniors peuvent rencontrer au Parlement, « *je pense qu'arriver ici à 23-24 ans avec un député, qui n'est pas toujours facile, je pense que ça peut faire beaucoup de mal professionnellement. Beaucoup de gens sont abîmés, je suis content d'être arrivé à 35 ans et d'être déjà rodé* »⁷⁹. On remarque qu'à la lourde charge de travail s'ajoutent la pression, due au fait que ces métiers sont très exigeants. Cela a pour effet de créer un environnement de travail qui peut être souvent stressant et parfois toxique.

Nous remarquons également que les professionnel.les de la bulle en sont rarement déconnecté.es. Comme le précise Sylvain Laurens « la socialisation européenne, telle qu'elle s'opère à Bruxelles, dépasse les seuls lieux de travail pour s'étendre à la plupart des domaines de la vie privée »⁸⁰. Au travers de nos entretiens, nous comprenons que les moments de socialisations des professionnel.les se font généralement inter-bulle. Cela s'illustre par la popularité des soirées Flux les jeudis soirs devant le Parlement européen et également par les nombreux banquets, afterworks, ou encore conférences qui sont organisés en dehors des heures de travail. Le fait que la majorité des professionnel.les travaillant dans la bulle européenne à Bruxelles soient des « expats » renforce ce phénomène. Les collègues deviennent des ami.es car leur principal lieu de socialisation est leur lieu de travail. Un consultant en commerce affirme que « *dans le cabinet on est tous jeunes et potes, et dans les périodes difficiles on se soutient et on décompresse ensemble après le travail* »⁸¹. Une consultante en affaire européenne va plus loin, « *chaque cercle d'amis à Bruxelles est en soi un conflit d'intérêt, car les gens qu'on côtoie travaillent aussi dans la bulle* »⁸². Il semble donc difficile pour ces professionnel.les de sortir de la bulle une fois la journée de travail achevée. Certains d'entre eux nous ont alerté sur les effets pervers de

⁷⁵ Entretien avec un chargé de campagne dans une ONG spécialisée en commerce équitable, 9 novembre 2022.

⁷⁶ Entretien avec un journaliste spécialisé sur les affaires européennes chez Arte, 1er décembre 2022.

⁷⁷ Entretien avec un conseiller politique pour la commission EMPL au Parlement européen, groupe The Left, 19 décembre.

⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ Sylvain Laurens et al., « Il faut de tout pour faire un monde clos ». Genèse historique, délimitations matérielles et symboliques du « quartier européen » à Bruxelles, 1960-2010, Actes de la recherche en sciences sociales 2012/5 (n° 195), p. 78-97.

⁸¹ Entretien avec un conseiller en commerce, 20 décembre 2022.

⁸² Entretien avec une consultante en affaire européenne, 6 décembre 2022.

l'entre-soi de la bulle ; selon un conseiller politique au Parlement européen « *c'est un milieu qui peut vite être hermétique, clos* », « *quand on est jeune étudiant on peut vite se retrouver enfermé dans cette bulle, et être formaté* ». Olivier Baisnée avait notamment dressé une critique de cet « entre soi communautaire » qui « organise largement la coupure entre ceux qui en sont et ceux, immense majorité, qui n'en sont pas »⁸³.

C) La croyance dans le « jeu politique européen »

L'une des observations à laquelle nous avons également été confrontées est la suivante : les personnes exerçant des « métiers de l'Europe » sont convaincu.es de l'impact de leur travail dans l'élaboration des politiques européennes. En effet, de nombreux acteur.rices de ces métiers croient dans le « jeu » européen, et en l'impact qu'ils ont dessus et ce notamment pour les acteurs du secteur privé. En témoigne les propos de ce représentant d'intérêt : « *Private organisations are where all the political action happens, where all the regulations are really implemented.* »⁸⁴. Beaucoup d'enquêté.es du secteur privé nous ont également confiées voir de manière plus concrète les résultats de leur travail, à l'image de cette chargée de plaidoyer : « *C'était une super expérience [son stage à l'UNESCO] et après ça en fait j'ai réalisé [...] qu'il y avait pas forcément la possibilité de rester et moi j'avais aussi envie d'être beaucoup plus proche du résultat de mon travail en fait* »⁸⁵. Ces propos nous permettent également de rejoindre l'hypothèse énoncée dans la première partie de ce devoir, à savoir que les métiers de l'Europe dans le secteur privé présentent une certaine attractivité car ils permettent de se rapprocher des métiers politiques de l'Union, et en quelque sorte d'une élite difficilement atteignable. Comme le souligne Georgakakis « le développement des institutions européennes et des groupes d'intérêt qui cherchent à influencer les décisions communautaires, l'europanisation des politiques publiques, l'apparition de sources de financement spécifiques, l'adaptation des collectivités territoriales et des États à la construction européenne »⁸⁶ ont permis l'émergence du champ de l'Eurocratie, au sein duquel s'illustrent des luttes de pouvoir. Selon lui, la position des fonctionnaires européens est de plus en plus contestée, notamment par les représentants d'intérêts socio-économiques et ce dû notamment à une externalisation des politiques publiques (New Public Management, développement des agences...). Cette impression de faire le « jeu » européen peut également être due au fait que les structures sont plus petites et de fait les responsabilités plus grandes. A contrario, il semblerait qu'au sein des institutions, l'apport concret du travail soit moins ressenti par les enquêté.es. C'est notamment ce que nous explique une chargée de communication interrogée sur son passage de la Commission à une ONG :

⁸³ Baisnée Olivier, « "En être ou pas". Les logiques de l'entre soi à Bruxelles », Actes de la recherche en sciences sociales, 1/2007 (n° 166-167), p. 110-121.

⁸⁴ Entretien avec un représentant d'intérêt spécialisé dans les enjeux numériques, 23 novembre 2022

⁸⁵ Entretien avec une chargée de plaidoyer en ONG spécialisée dans les droits des femmes, 25 novembre 2022.

⁸⁶ Georgakakis, Didier. « Quel pouvoir de « l'eurocratie » ? Éléments sur un nouveau champ bureaucratique transnational », *Savoir/Agir*, vol. 19, no. 1, 2012, pp. 49-59.

« Même si [...] le côté ONG n'est pas non plus une espèce d'utopie idéale, il y a aussi des aspect très politiques et parfois très frustrants dans ce monde-là [...] c'est aussi en partie parce que mes valeurs en tout cas n'étaient pas tout à fait alignées [avec ce qu'elle faisait à la CE] et aussi parce que c'est, pour une personne qui au final démarre, c'est très bureaucratique et lent [de travailler à la CE]. [...] Je fais plus de choses qui me stimulent de ce côté-là on va dire de la barrière [auprès d'une ONG]. »⁸⁷.

Ces considérations nous ont invitées à nous poser la question des raisons de ce sentiment. Peut-être que la lourdeur de la bureaucratie européenne joue un rôle dans cette perception ou peut-être sont-ielles également plus déconnecté.es des réalités du terrain ? Cette hypothèse a été confortée par les propos de cet assistant parlementaire accrédité : « Bruxelles est une bulle, j'ai parfois l'impression que certains collègues sont déconnectés de la réalité »⁸⁸. Il est vrai que lorsque l'on fait partie d'une institution, on régit et rationalise son action et son discours selon les règles de cette dernière. Il faut dès lors accepter de travailler sur une ligne politique qui n'est pas forcément celle que l'on partage. Ainsi, à la possible déconnexion peut également s'ajouter la politisation des sujets traités, qui peut d'office réduire la marge de manœuvre des fonctionnaires. Il est dès lors plus difficile de se rendre compte de l'impact de son travail en tant que professionnel.le, lorsque l'on ne partage pas le point de vue de l'organisation dans laquelle on travaille. C'est également ce que nous a expliqué une chargée de politique publique : « les sujets autour de la migration sont très politisés et il est important de connaître l'environnement dans lequel vous évoluerez. Nous devons parfois accepter de réduire nos ambitions. »⁸⁹. Par ailleurs, la variable de l'agenda communautaire peut y être pour quelque chose. En effet, entre la durée du processus décisionnel et la mise en œuvre des politiques, de longues années peuvent s'écouler avant de mesurer les effets du travail fourni. Dès lors, nous pouvons comprendre aisément la distance que certain.es ressentent à l'égard de l'impact qu'a leur métier sur le « jeu » européen.

⁸⁷ Entretien avec une chargée de communication dans une ONG spécialisée dans les droits des femmes, 11 avril 2022.

⁸⁸ Entretien avec un Assistant Parlementaire Accrédité, 14 décembre 2022

⁸⁹ Entretien avec une chargé.e de politique publique spécialisé.e sur les questions migratoires à la Commission européenne 16 décembre 2022.

Conclusion

Les « métiers de l'Europe » font rêver de nombreux étudiant.es souhaitant exercer au plus près de la décision politique dans un environnement internationalisé. Confort économique, impression d'appartenir à un microcosme favorisé, attractivité du marché du travail... de nombreux facteurs poussent les étudiant.es à se tourner vers des carrières européennes. À l'aube de la réalisation de cette étude, nous, étudiant.es de dernière année de Master, étions également convaincu.es que Bruxelles représentait une forme d'aboutissement de nos études. La réalisation de cette étude nous a permis d'en apprendre davantage à cet égard, mais surtout de démêler le vrai du faux des stéréotypes qui circulent sur la bulle européenne. A la fin de ce travail, nous avons l'impression d'être davantage lucides et d'avoir une vision plus réaliste des métiers de l'Europe. C'est également là l'apport des travaux réalisés dans le cadre de ce groupe de travail : proposer un guide des métiers de l'Europe qui s'appuie sur des témoignages de professionnel.les et valoriser le master EEI de Sciences Po Strasbourg.⁹⁰

Les métiers de l'Europe sont a priori faciles d'accès : absence de diplômes ou formations spécifiques, possibilités d'exercer sans concours, et perméabilité des frontières entre les différents métiers... Ces éléments rendent le marché du travail bruxellois attractif et dynamique, comme le souligne ce représentant d'intérêt : « *The best thing about the eurobubble is that there is a lot of rotation happening between the organizations, the Brussels experience is quite big, and many companies are saying that they had hard time recruiting people* »⁹¹. Par ailleurs, ces métiers offrent un certain confort de vie, qui peut notamment être synonyme d'ascension sociale pour nombre de candidat.es. Salaires élevés, avantages divers, proximité géographique et multiculturalité sont autant de facteurs attractifs. Mais à quel prix ? Il nous est apparu qu'entrer et se maintenir dans la bulle européenne semblait être un chemin de croix. L'accès au métier de l'Europe nécessite un capital scolaire, économique et culturel important, ce qui constitue déjà un obstacle. L'apprentissage sur le « tas » conduit les candidats à multiplier les expériences professionnelles peu rémunératrices malgré un bagage scolaire prestigieux. Enfin, les dynamiques d'entre-soi sont particulièrement prégnantes à Bruxelles, et ce, renforcées par une charge de travail conséquente et une importance toute particulière du réseau. Dès lors, les métiers de l'Europe font figure de prison dorée. C'est notamment ce que souligne un conseiller politique au Parlement européen : « *Il y a deux écoles à Bruxelles : ceux qui viennent pour un stage et qui partent et ceux qui n'arrivent pas à partir* »⁹².

Cependant, l'Europe ne se fait pas qu'à Bruxelles. Il est possible de travailler pour l'Europe tout en évitant les contraintes de la bulle bruxelloise. Dans son enquête, Sébastien Michon étudie le devenir des

⁹⁰ CF. Rapport d'activité partie 3

⁹¹ Représentant d'intérêt spécialisé dans les enjeux numériques, 23 novembre 2022

⁹² Entretien avec un conseiller politique au Parlement européen, 19 décembre 2022

étudiant.es d'un master spécialisé sur les enjeux européen. Son étude révèle que si un tiers des alumnis travaillent à Bruxelles, la majorité d'entre eux a fait le choix de faire carrière en dehors « du noyau dur »⁹³ du champ de l'Eurocratie. De nombreux métiers de l'Europe s'exercent au niveau national, dans des collectivités territoriales, des services de l'Etat mais également dans le privé. Il serait alors intéressant d'étudier les profils de ces professionnels : les professionnels hors de Bruxelles sont-ils motivés par l'éloignement aux contraintes, aux concessions et aux difficultés que nous avons listés dans cette étude ? Aussi, quels coûts, concessions ou inconvénients impliquent l'exercice des métiers en périphérie de Bruxelles relativement aux métiers de la bulle bruxelloise ?

⁹³ MICHON, Sébastien. *À l'école des eurocrates : La genèse de la vocation européenne*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2019

Bibliographie

- Adrien Bronowicki. « Les métiers de l'Europe Politique Construction d'un espace politique européen, processus de professionnalisation et ressorts de l'investissement à l'Europe ». IEP Strasbourg, s. d.
- Alter, Norbert. « Chapitre 9. L'échange social comme compétence ». In *L'innovation ordinaire*, 203-34. Quadrige. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France, 2010. <https://www.cairn.info/l-innovation-ordinaire--9782130583530-p-203.htm>.
- Baisnée, Olivier. « « En être ou pas »: Les logiques de l'entre soi à Bruxelles ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 166-167, n° 1 (2007): 110. <https://doi.org/10.3917/arss.166.0111>.
- European Women's Lobby. « CALL FOR APPLICATIONS. Junior Policy and Campaigns Officer », 2021. https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/junior_officer_vawg_and_srhr.pdf.
- Dulczewski, Alice. « Avec la jeunesse dorée qui passe sa vie à faire des stages à Bruxelles ». *Vice* (blog), 14 octobre 2016. <https://www.vice.com/fr/article/qbyaqm/jeunesse-riche-bruxelles-stage-repetition>.
- Fillieule, Olivier, et Bernard Pudal. « 8. Sociologie du militantisme. » In *Penser les mouvements sociaux*, 163-84. La Découverte, 2010.
- Georgakakis, Didier. « Le Champ de l'Eurocratie. Une Sociologie Politique Du Personnel de l'UE ». *International Review of Administrative Sciences* 79, n° 2 (juin 2013): 386-88. <https://doi.org/10.1177/0020852313486073>.
- . « Quel pouvoir de "l'eurocratie" ?Éléments sur un nouveau champ bureaucratique transnational ». *Savoir/Agir* 19, n° 1 (2012): 49-59. <https://doi.org/10.3917/sava.019.0049>.
- . « Une Commission sous tension? La singulière différenciation des personnels administratifs et politiques de la Commission européenne ». *Le champ de l'eurocratie, Paris, Economica*, 2012, 43-84.
- Horel, Stéphane, et Gary Dagherne. « Petit guide de lobbying dans les arènes de l'Union européenne ». *Le Monde.fr*, 23 mai 2019. https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2019/05/23/petit-guide-de-lobbyisme-dans-les-arenes-de-l-union-europeenne_5466056_4355770.html.
- Laurens, Sylvain, Francis Marchan, et Mathieu Van Criekingen. « "Il faut de tout pour faire un monde clos". Genèse historique, délimitations matérielles et symboliques du "quartier européen" à Bruxelles, 1960-2010 ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 195, n° 5 (2012): 78-97. <https://doi.org/10.3917/arss.195.0078>.
- Michon, Sébastien. « À l'école des eurocrates: la genèse de la vocation européenne ». Res publica. Presses universitaires de Rennes, 2019.
- . « Faire carrière dans les métiers de l'Europe politique : dispositions, savoirs spécifiques et types de carrière. Enquête auprès d'élèves et d'anciens élèves de masters « Politiques européennes » ». *Politique européenne* 38, n° 3 (2012): 185-93. <https://doi.org/10.3917/poeu.038.0185>.
- . « Passer par un groupe d'intérêt. Entre pis-aller d'une carrière européenne et rite d'institution ». In *Lobbyistes et lobbying de l'Union européenne. Trajectoires, formations et pratiques des représentants d'intérêts*. Strasbourg: Presses universitaires de Strasbourg, 2006.

- Olry-Louis, Isabelle, et Paul Olry. « Métier(s) ». In *Psychologie du Travail et des Organisations*, 295-98. Psycho Sup. Paris: Dunod, 2016. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2016.01.0295>.
- Saurugger, Sabine. *Les groupes d'intérêt et l'Union européenne*. Bruylant, 2018.
- Schnabel, Virginie. « Élités européennes en formation. Les étudiants du «Collège de Bruges» et leurs études ». *Politix* 11, n° 43 (1998): 33-52. <https://doi.org/10.3406/polix.1998.1740>.
- Universalis, Encyclopædia. « ÉCONOMIE INDUSTRIELLE ». Encyclopædia Universalis. Consulté le 27 décembre 2022. <https://www.universalis.fr/encyclopedie/economie-industrielle/>.
- Wagner, Anne Catherine. « III. Culture internationale et distinction sociale ». In *Les classes sociales dans la mondialisation*, 41-66. Repères. Paris: La Découverte, 2007. <https://www.cairn.info/les-classes-sociales-dans-la-mondialisation--9782707149220-p-41.htm>.
- . « V. Mobilité internationale et dynamiques sociales ». In *Les classes sociales dans la mondialisation*, 85-100. Repères. Paris: La Découverte, 2007. <https://www.cairn.info/les-classes-sociales-dans-la-mondialisation--9782707149220-p-85.htm>.