

De l'hémicycle européen à la représentation d'intérêts : des circulations public/privé circonscrites mais des coopérations à bas bruit

Willy Beauvallet, Sébastien Michon & Cécile Robert

Résumé : Les *revolving doors*, entendu ici comme la reconversion d'anciens eurodéputés dans des métiers liés au lobbying, a fait l'objet d'une attention médiatique et politique croissante ces vingt dernières années sans qu'il soit encore facile d'en objectiver le poids, les formes concrètes et les facteurs. Dans cette perspective, l'article exploite une double enquête : des données statistiques sur les devenirs post-mandat (dont le lobbying) d'une population d'élus – la délégation française au Parlement européen – croisées avec des entretiens conduits auprès d'anciens députés et de recruteurs potentiels dans les cabinets et grandes entreprises. On observe d'abord que l'occupation de postes de lobbyistes à temps plein après le mandat est un phénomène statistiquement marginal. L'enquête qualitative permet ensuite d'identifier une série d'explications renvoyant aux frontières professionnelles, y compris dans un espace européen réputé plus flou et plus plastique, entre institution politique et organisations privées/commerciales. L'article montre enfin que pour autant, de telles trajectoires existent, auxquelles s'ajoutent, surtout, des formes diverses de collaborations avec les structures de représentation d'intérêt dont on s'attache à identifier quels députés y sont plus disposés, et quelles compétences ils y engagent.

Mots-clés : lobbyistes ; eurodéputés ; revolving doors ; circulation ; représentation des intérêts ; public/privé

À l'échelle de l'Union européenne, les circulations d'agents entre secteurs public et privé font l'objet, depuis les années 2000, d'une plus forte attention politique¹ et institutionnelle². Ces pratiques sont souvent désignées sous le terme de « portes tournantes » ou *revolving doors*, par analogie avec le phénomène américain de rotation de personnels entre l'administration fédérale et les organisations qui en sont les interlocutrices (entreprises, lobbys, *think tanks*), au moment des alternances politiques³. Elles prennent des formes variées : recrutement d'anciens acteurs du monde politique (élu.es locaux, député.es nationaux ou européens, ministres, commissaires et leurs collaborateurs/trices) et de hauts fonctionnaires dans les cabinets de conseil et d'avocats ou les services de relations publiques des très grandes entreprises, et/ou passage de représentants d'intérêts, au cours de leurs carrières, par des expériences dans le secteur public.

¹ Freund (D.), *Access all areas: when EU politicians become lobbyists*, Report for Transparency International EU Office, 2017 ; European Parliament resolution of 16 January 2020 on institutions and bodies of the Economic and Monetary Union: preventing post-public employment conflicts of interest [[En ligne](#)].

² European Ombudsman, *How the European Commission manages 'revolving doors' moves of its staff members*, Case OI/1/2021/KR/Opened on 03/02/2021/ Decision on 16/05/2022: [<https://www.ombudsman.europa.eu/en/case/en/58428>].

³ LaPira (T.), Thomas (H.F.), *Revolving Door Lobbying: Public Service, Private Influence, and the Unequal Representation of Interests*, Lawrence, University Press of Kansas, 2017.

Les liens entre monde de l'argent et monde politique sont anciens⁴ et la circulation entre positions de pouvoir et secteur privé existe de longue date dans différents espaces⁵. Si l'arrivée dans le monde politique de cadres venus du secteur privé est fréquemment perçue comme l'illustration d'un renouvellement du recrutement politique, le départ d'élus ou décideurs publics vers le secteur privé fait à l'inverse l'objet d'une médiatisation croissante depuis plusieurs années, notamment à Bruxelles, à la suite du recrutement de plusieurs membres des commissions Barroso 1 et 2, et de membres du Parlement européen (PE), par de très grandes entreprises ou cabinets de conseil. C'est par exemple le cas de José Manuel Barroso, président de la Commission européenne entre 2004 et 2014, recruté par la banque Goldman Sachs, de Günter Verheugen, commissaire européen allemand entre 2004 et 2010, chargé du portefeuille des entreprises et de l'industrie, qui rejoindra à son départ le cabinet de lobbying Fleishman Hillard ou encore de Sharon Bowles, présidente de la commission des affaires économiques et monétaires au PE pendant la crise financière, qui occupera un poste à la Bourse de Londres juste après la fin de son mandat. Ces événements, et plus généralement l'investissement d'ONG et d'acteurs politiques sur le terrain de la transparence et de la réglementation du lobbying⁶, ont ainsi favorisé la construction de l'emploi d'anciens acteurs administratifs et politiques dans le secteur privé en problème public appelant un encadrement spécifique. Au Parlement européen (PE), cet encadrement est récent : parmi les modifications apportées au code de conduite des députés européens suite au scandale dit du *Qatar Gate*, figure désormais depuis mars 2023 l'interdiction faite aux députés en exercice d'entretenir des relations professionnelles avec d'anciens parlementaires ayant quitté le PE depuis moins de 6 mois et occupant des fonctions en lien avec le lobbying⁷. Enfin, à partir du cas des agences – l'EFSA (Agence européenne de sécurité des aliments), l'ECHA (Agence européenne des produits chimiques) qui ont fait l'objet de rapports d'ONG puis du PE dès 2013⁸ –, cette problématisation publique s'est également étendue aux pratiques de recrutement, dans ces administrations et agences, d'anciens cadres issus des secteurs industriels qu'elles régulaient⁹.

Bénéficiant d'une visibilité politique et médiatique croissante, le phénomène des *revolving doors* (RD) a également fait l'objet d'une production académique récente. S'ils demeurent moins nombreux que les travaux conduits sur les États-Unis (*cf.* l'introduction générale du dossier), ceux qui portent sur les institutions européennes explorent plusieurs

⁴ Jeanneney (J.-N.), *L'argent caché, milieux d'affaire et pouvoir politique*, Paris, Fayard, 1981.

⁵ Voir entre autres en France, aux États-Unis ou au Canada : Badie (B.), Birnbaum (P.), *Sociologie de l'Etat*, Paris, Grasset, 1982 ; Santos (A.), *Do Members of Congress Reward Their Future Employers? Evaluating the Revolving Door Syndrome*, Latha, University Press of America, 2006 ; Hudon (R.), Yates (S.), Ouimet (M.), « Portes tournantes et éthique démocratique », *Éthique publique. Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale*, 18 (2), 2016.

⁶ Robert (C.), « La transparence comme nouvel horizon des démocraties européennes : genèses et usages d'une injonction ambivalente », *Politique européenne*, 61, 2018.

⁷ [Decision of the Bureau of 17 April 2023 on Former Members of the European Parliament](#):

⁸ Voir par exemple : Corporate Europe Observatory et Stéphane Horel "[Unhappy Meal – The European Food Safety Authority's independence problem](#)", October 2013. Plusieurs rapports du Parlement européen et de la médiatrice entre 2013 et 2024 ont porté sur ces recrutements et plus largement les conditions de l'indépendance des avis de ces agences, cf. : Vos (E.), Volpato (A.), Bellenghi (G.), [Independence and transparency policies of the European Food Safety Authority \(EFSA\)](#), Study for European Parliament's Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies.

⁹ A l'exemple de Barbara Gallani, directrice politique et responsable scientifique à la Food and Drink Federation, représentant les intérêts du secteur agro-alimentaire, et qui sera recrutée ensuite à l'EFSA.

dimensions. David Coen et Matia Vannoni ont reconstitué les carrières professionnelles de 300 responsables de services affaires publiques européennes dans des entreprises publiques et privées. Ils mettent en évidence la présence, dans ces positions, d'anciens membres des institutions tout en soulignant que ces *revolvers* n'y sont pas seuls, et côtoient des collègues arrivés à ces postes par des carrières principalement nationales, ou s'étant déroulées exclusivement dans le secteur privé¹⁰. Exploitant les résultats d'une enquête par questionnaires auprès de 5 000 groupes d'intérêts actifs dans neuf pays membres et à l'échelle européenne¹¹, Sharon S. Belli et ses coauteurs se sont attachés, pour leur part, à identifier les caractéristiques des organisations qui recrutent des acteurs issus du secteur public. Ils pointent le fait que les ONG et le tiers secteur y seraient a priori plus enclins mais également que ces recrutements dépendent fortement des ressources financières disponibles¹². Ils notent également une corrélation positive entre la proportion de *revolvers* dans l'organisation et le nombre de rendez-vous qu'elle obtient avec le *top management* de la Commission européenne¹³. Enfin, un ensemble de travaux explore les pratiques de recrutement des agences¹⁴, notamment financières¹⁵, et de certaines directions générales¹⁶ à l'échelle européenne et la façon dont y circulent les professionnels issus des entreprises et secteurs « régulés » par ces organisations.

Ces enquêtes permettent ainsi de disposer d'une image plus précise et nuancée du phénomène des *revolving doors*: elles invitent, d'une part, à les inscrire dans des trajectoires professionnelles où peuvent s'opérer des aller retours entre public et privé, et, d'autre part, à les penser en relation, non seulement avec les propriétés des *revolvers*, mais aussi avec les caractéristiques des organisations recruteuses, les modèles professionnels valorisés, les compétences attendues, et les conceptions du lobbying qui y sont défendues.

C'est dans cette perspective que se situe l'enquête exploitée dans cet article. Contrairement aux travaux précédemment évoqués qui portent exclusivement sur des acteurs exerçant déjà en lobbying, elle s'inscrit davantage dans la lignée des études sur les devenir des

¹⁰ Coen (D.), Vannoni (M.), « Sliding doors in Brussels: A career path analysis of EU affairs managers », *European Journal of Political Research*, 55, 2016; Coen (D.), Vannoni (M.), « Where Are the Revolving Doors in Brussels? Sector Switching and Career Progression in EU Business–Government Affairs », *The American Review of Public Administration*, 50 (1), 2019; Ils montrent en outre que parmi ces responsables en affaires publiques, ce sont les acteurs qui disposent d'une longue expérience dans le secteur privé, plutôt que les 'revolvers', qui poursuivent les meilleures carrières ou se voient offrir les postes plus prestigieux. Coen (D.), Vannoni (M.), « The Strategic Management of Government Affairs in Brussels », *Business & Society*, 59 (4), 2020.

¹¹ Pour une présentation de cette base de données sur les groupes d'intérêts : Beyers (J.), Fink-Hafner (D.), Maloney (W.A.), Novak (M.), Heylen (F.), « The Comparative Interest Group-survey Project: Design, Practical Lessons, and Data Sets », *Interest Groups & Advocacy*, 9 (3), 2020.

¹² Belli (S.), Bursens (P.), « The revolving door in Brussels: a process-oriented approach to employee recruitment by interest organisations », *Journal of European public policy*, 30 (1), 2021.

¹³ Belli (S.), Beyers (J.), « The Revolving Door and Access to the European Commission: Does the Logic of Influence Prevail? », *Journal of Common Market Studies*, 62, 2023.

¹⁴ Pérez-Duran (I.), « Political and Stakeholder's Ties in European Union Agencies », *Journal of European Public Policy*, 26 (1), 2019.

¹⁵ Chalmers (A.W.), Klingler-Vidra (R.), Puglisi (A.), Remke (L.), « In and out of revolving doors in European Union financial regulatory authorities », *Regulation & Governance*, 16, 2022 ; Vassalos (Y.), « L'Autorité européenne des marchés financiers et l'interprétation des relations entre régulateurs et régulés » in Beauvallet (W.), Robert (C.), Roulland (E.), dir, *EU affairs : sociologie des lobbyistes européens*, Lausanne, Peter Lang, 2022.

¹⁶ Avril (L.), « Entre défense juridique et influence politique : les cabinets d'avocats au cœur du réseau des politiques de concurrence européennes », in Beauvallet et al., dir., *EU affairs : sociologie des lobbyistes européens*, Lausanne, Peter Lang, 2022.

agents des institutions qui mesurent ce que représentent les circulations vers la représentation d'intérêts et leurs déterminants¹⁷. En effet, l'enquête s'attache à partir d'une population d'élus – les députés de la délégation française au PE - pour mettre en perspective la part des *revolvers*¹⁸ dans celle-ci par rapport à d'autres types de devenir post mandat, et interroger les éventuelles spécificités des élus qui rejoignent les métiers de la représentation d'intérêt. De manière plus originale encore, elle combine à ces données statistiques une enquête par entretiens auprès d'anciens députés et de leurs recruteurs potentiels, notamment parmi les prestataires de services en lobbying, un type d'employeurs qui n'a pas été étudié encore sous l'angle de ces pratiques. Ces éléments sont enfin complétés d'une analyse du registre européen de transparence et des sites et réseaux sociaux de structures en lobbying permettant notamment de resituer nos enquêtés dans un plus large panel d'anciens députés européens non français. Il s'agit, par la combinaison de ces données, de mieux identifier les formes et les ressorts de ces collaborations entre lobbyistes et élus, les attentes réciproques dont elles font l'objet, les obstacles qu'elles rencontrent et les pratiques de représentation d'intérêts qu'elles rendent possibles.

Encadré : Une enquête adoptant plusieurs entrées

Le premier volet de l'enquête se fonde sur la base de données constituée par W. Beauvallet et S. Michon sur les profils de l'ensemble des députés européens élus en France entre 1979 et 2022 (N=587). Les identités des actrices et acteurs politiques étant construites et redéfinies¹⁹, plusieurs sources ont été croisées : entre autres, dictionnaires biographiques, archives et annuaire du PE²⁰, articles de presse, professions de foi, ou encore CV et informations sur wikipedia et LinkedIn.

Cette base de données permet de caractériser les députés européens à partir de leurs propriétés sociodémographiques, leurs trajectoires politiques (codées année par année), et leurs activités au sein du PE : longévité, exercice de positions de direction (présidence ou vice-présidence d'une commission parlementaire, d'un groupe ou du PE), commissions parlementaires dans lesquelles elles et ils ont siégé, pratiques parlementaires (nombre de rapports, interventions en plénière, etc.). Les devenir à la fin du dernier mandat européen de 487 élus ont été renseignés aussi précisément que possible : les devenir en politique (au PE, au national, au local en tant que maire, conseiller régional, départemental et municipal, ou encore en tant que collaborateur politique), ainsi

¹⁷ Vaubel (R.), Klingen (B.), Müller (D.), « There is life after the Commission: An empirical analysis of private interest representation by former EU-commissioners, 1981–2009 », *The Review of International Organizations*, 7, 2012; Luechinger (S.), Moser (C.), « The European Commission and the revolving door », *European Economic Review*, 127, 2020. Sur les devenir de parlementaires européens, cf. Michel (H.), Lepaux (V.), « Devenir lobbyiste après un mandat de député européen. Quelques éléments sur le « revolving door » des parlementaires à l'issue des élections européennes de 2014 », in Michon (S.), *Le Parlement européen au travail. Enquêtes sociologiques*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2018.

¹⁸ Les usages de l'expression '*revolving doors*' sont variés y compris dans la littérature académique, et il peut même parfois être entendu comme le recrutement d'acteurs disposant d'une expérience – quelle qu'elle soit – à Bruxelles, voire d'une formation spécialisée sur les politiques européennes, cf. par exemple : Lindellee (J.), Scaramuzzino (R.), « Can EU Civil Society Elites Burst the Brussels Bubble? Civil Society Leaders' Career Trajectories », *Politics and Governance*, 8 (3), 2020. Tel qu'il est entendu ici, le terme ne vise pas simplement à constater le fait de travailler pour le secteur privé (au sens large de l'ensemble des organisations ne relevant pas du secteur public) après avoir été député. De fait, le phénomène peut être marqué pour des élus venant du secteur privé (non-fonctionnaires) et assumant des temps de mandats relativement courts (d'un ou deux mandats). Dans ce cas, le retour au privé peut n'être qu'un simple retour à l'activité antérieure, avec un effet plus ou moins positif (accélérateur) du mandat parlementaire. Dans ce papier, le terme vise donc plus spécifiquement à identifier le phénomène consistant, pour un ancien élu, à rejoindre une organisation active dans le domaine de la représentation d'intérêts.

¹⁹ Collovald (A.), « Identité(s) stratégique(s) », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 73, 1988.

²⁰ Michon (S.), Wiest (E.), « A database about the Members of European Parliament: Contributions and limitations of automated data collection in the study of European political elites », *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 152, 2021.

que les autres devenirs (enseignement supérieur, fonction publique, avocat, agent d'un groupe d'intérêt, membre du conseil économique et social, retraite, décès, etc.). Si les données sur les devenirs en politique sont facilement accessibles, celles sur d'autres devenirs demandent plus de temps et de vérification. Les anciens parlementaires ne mettent pas nécessairement en avant leurs activités hors politique, et pour certaines positions comme celles d'avocat ou de consultant par exemple, il n'est pas toujours évident d'évaluer le temps de travail afférent.

La qualité des informations et les effectifs concernés (assez réduits pour plusieurs types de devenirs) ont guidé la construction des indicateurs sur les devenirs. De ce fait, a été privilégié un codage en présence/absence : avoir été agent d'un groupe d'intérêt après son mandat européen, quelle que soit la durée de la mission, et les autres positions professionnelles occupées avant ou après. Ainsi, un ancien parlementaire a pu poursuivre une carrière d' élu local, devenir lobbyiste, prendre sa retraite et décéder.

Le deuxième volet de l'enquête a consisté à réaliser des entretiens avec d'anciens députés sur leur trajectoire après le PE, les options qui s'offraient à eux, les éventuelles difficultés à trouver une position. Si la quasi-totalité des élus passés par le secteur privé ont été contactés, seulement 7 ont répondu à nos sollicitations. À noter que leurs profils sont relativement variés, du point de vue de la longévité au PE et l'appartenance politique.

Le troisième volet est formé d'entretiens avec des recruteurs potentiels : 12 entretiens avec 15 personnes, dont 3 travaillant pour des départements affaires publiques de multinationales, 1 pour une fédération européenne sectorielle, et 11 autres pour des structures prestant des services en lobbying à l'échelle européenne.

Moins centré – jusqu'en 2017 – sur les expériences politiques qu'au national²¹, le recrutement d'un personnel politique européen va de pair, en France, avec une longévité en politique globalement assez courte avant, pendant et après le mandat de parlementaire européen. Ce personnel politique est par ailleurs, au cours du mandat, en interaction fréquente avec les groupes d'intérêt qui ont, pour leur part, une appétence pour les connaissances fines et « de l'intérieur » du système décisionnel de l'UE, dont peuvent disposer les anciens élus. On s'attendrait ainsi, dans un tel contexte, à d'importantes circulations depuis le PE vers la représentation d'intérêts. L'enquête menée renvoie cependant du phénomène de RD au PE une image plus complexe. L'analyse quantitative tend à montrer que le phénomène est, statistiquement parlant, plutôt marginal. Moins de 6% des élus ont rejoint, après le mandat européen, un poste tourné vers la représentation d'intérêts auprès des institutions européennes ou nationales (I). La deuxième partie explique, à la lumière des entretiens réalisés, pourquoi ce passage d'une institution politique vers un groupe d'intérêt n'est pas chose si aisée. Tant du côté des élus européens que des employeurs sont ainsi mis en exergue un ensemble d'obstacles concrets actualisant, d'une certaine façon, la réalité de frontières professionnelles et politiques, y compris dans un espace européen réputé plus flou et plus plastique, entre institution politique et organisations privées/commerciales (II). Pour autant, de telles trajectoires existent, auxquelles s'ajoutent, surtout, des formes diverses de collaborations avec les structures de représentation d'intérêts qui, sans prendre la forme d'un emploi à temps plein, amènent les élus à travailler avec/comme lobbyistes. La troisième partie s'attache ainsi à comprendre ce qui rend ces passages possibles et ce qui s'y joue, au niveau micro, en termes de carrière, de propriétés sociales et de transactions collusives précisément entre des espaces a priori clairement distingués sur un plan plus macro (III).

²¹ Boelaert (J.), Michon (S.), Ollion (É.), *Métier : député. Enquête sur la professionnalisation de la politique*, Paris, Raisons d'Agir, 2017 ; Beauvallet (W.), Michon (S.), « The Changing Paths of Access to the European Parliament for French MEPs (1979-2014) », *French Politics*, 14 (3), 2016.

Des revolving doors a priori marginaux

Le mandat européen devenue la dernière étape d'une carrière élective

La première étape de l'analyse consiste à mesurer ce que représentent les RD pour les députés européens élus en France. Trois types de sorties du PE sont ici distingués : *national* (exercice d'un mandat parlementaire à l'Assemblée ou au Sénat, entrée au gouvernement) ; *local* (poursuite de la carrière dans un exécutif local) ; *hors champ* (n'exerce plus aucun mandat)²². Ces types sont plus ou moins fréquents (Figures 1 et 2).

Figure 1 : Devenirs à la sortie du Parlement européen (en %)

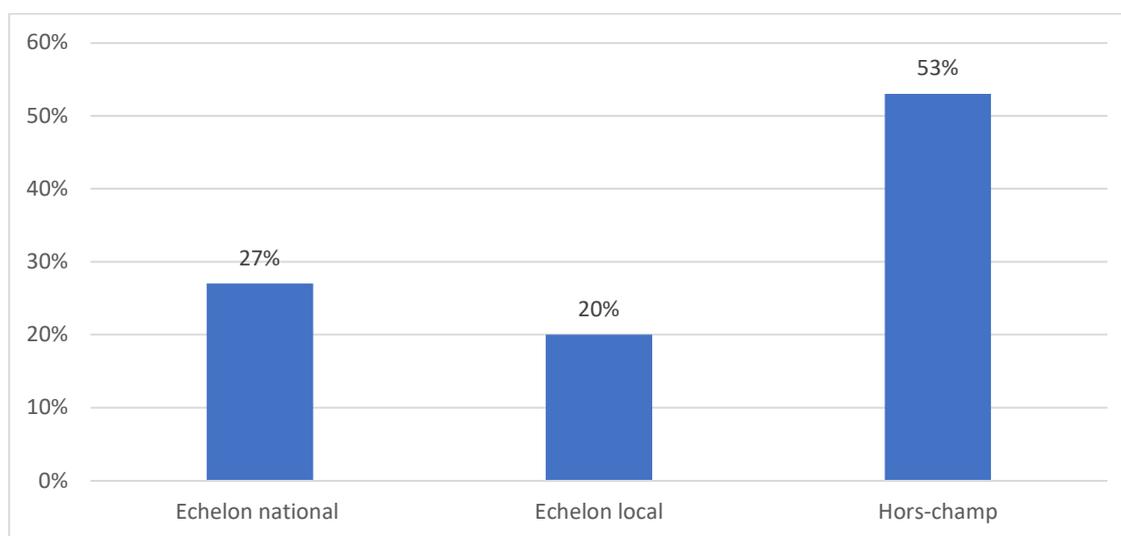
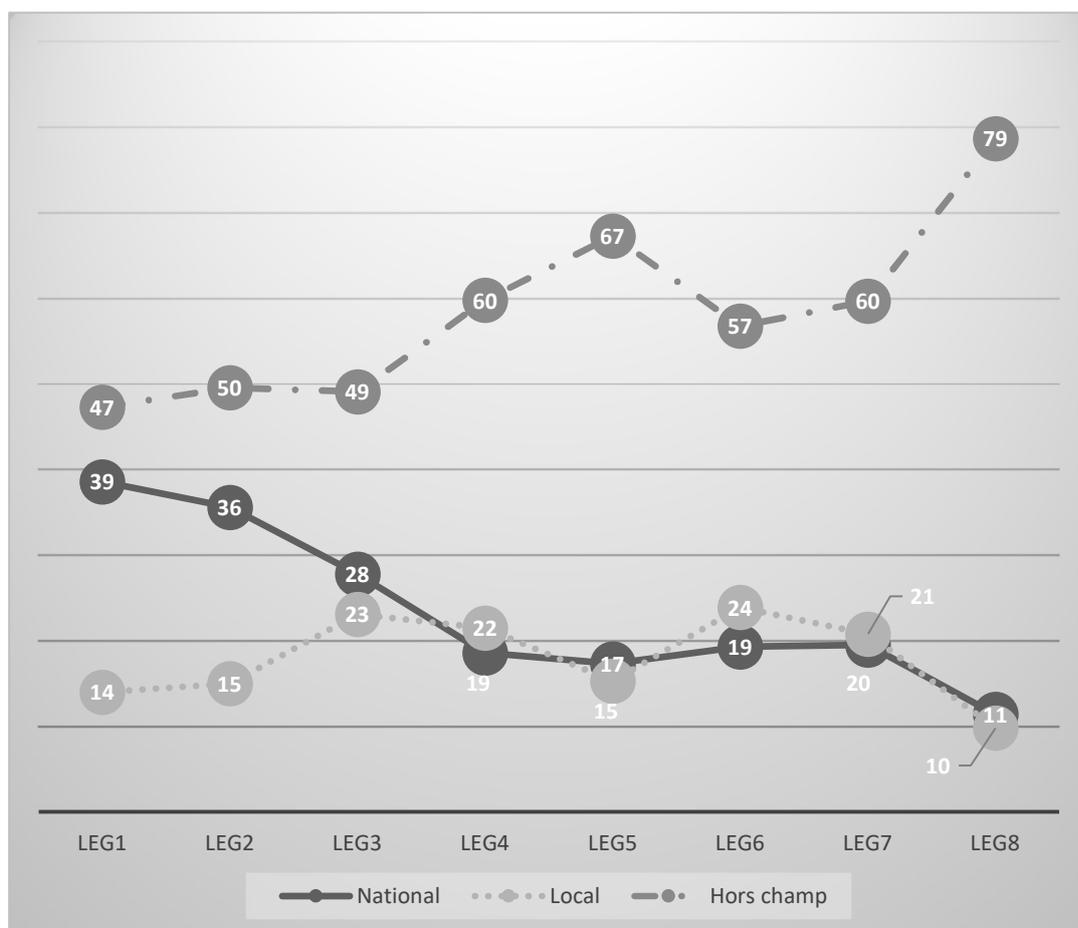


Figure 2 : Les trois types de devenir selon la législature (en %)

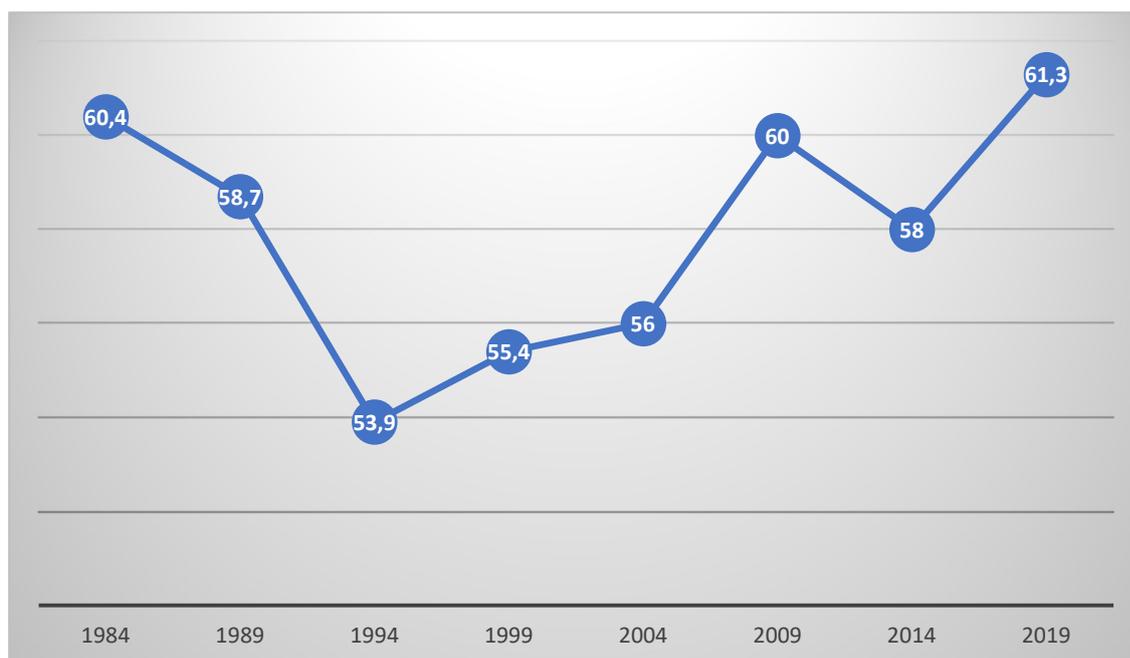
²² On considère ici la catégorie « hors champ » quand il n'y a pas du tout d'exercice d'un mandat au terme du mandat de parlementaire européen, et poursuite de la carrière au local dès qu'un ancien parlementaire exerce au moins une année en tant qu'élus dans un exécutif local.



Au terme de leur mandat, moins de la moitié des eurodéputés poursuit une carrière électorale au national (27%) ou au local (20%). Depuis la fin de la 1^{ère} législature (1984), les sorties vers le national sont de moins en moins nombreuses (autour de 20% des sorties au terme des 4^e, 5^e, 6, et 7^e législatures, puis seulement 11% au terme de la 8^e). Alors que les sorties vers le local sont assez stables sur la période (variant entre 10% et 24% des sorties selon la législature), les devenirs hors champ sont quant à eux croissants (de 47% au terme de la 1^{ère} jusqu'à 67% au terme de la 5^e et même 79% au terme de la 8^e). Par conséquent, la fin du mandat européen coïncide toujours plus avec l'arrêt de la carrière électorale.

Les parcours de plus en plus fréquents sont ceux d'élus entrés au PE après une carrière électorale au national ou au local, et dont la carrière électorale s'arrête à la fin du mandat européen. Pour autant, la fin du mandat européen n'est pas synonyme de départ à la retraite, l'âge moyen se situant entre 53,9 ans et 61,3 ans selon la législature (Cf. Figure 3). Par conséquent, lorsqu'ils quittent le PE, les anciens eurodéputés sont de plus en plus contraints de rechercher une position professionnelle.

Figure 3 : Age moyen à sortie du PE selon la législature (en années) (élus non réélus la législature suivante)



Des devenirs plus ou moins probables

Les devenirs des eurodéputés sont plus ou moins dépendants des étapes précédentes de la carrière électorale, de la position dans le champ politique et des propriétés sociodémographiques²³.

Celles et ceux qui ont déjà exercé un mandat à un autre échelon ont plus de chance d'y retourner (*Cf.* Table 1). Les poursuites de carrière au national sont plus probables avec une précédente expérience au national, et celles au local, plus probables suite à une carrière électorale au local : 47% des élus passés par le national poursuivent au national (contre seulement 26% de ceux initialement passés par le local). Dans ce schéma, la fin de carrière électorale au terme du mandat européen est plus probable pour les novices de la politique électorale à l'entrée au PE (76% des entrées directes au PE stoppent leur carrière électorale ensuite, contre seulement 42% des élus passés par le local et/ou par le national), ce qui confirme le caractère périphérique de la position du PE dans le champ politique français, et la spécificité relative de l'espace politique qu'il constitue.

²³ Kim (J.-H.); « Determinants of post-congressional lobbying employment », *Economics of governance*, 14 (2), 2013.

Table 1 : Les devenirs des eurodéputés français à la fin du mandat européen selon leurs caractéristiques (1979-2019), en %

	National			Vers Local	Hors champ			Ensemble
	Ensemble	Retour National	Tremplin National		Ensemble	Parenthèse	Sortie	
Ensemble	26,9	13,1	13,8	20,3	52,8	13,8	39,0	100,0
Voie d'accès								
National	46,7	46,7	0,0	10,9	42,3	0,0	42,3	100,0
Local	25,9	0,0	25,9	32,0	42,1	0,0	42,1	100,0
Directe	10,5	0,0	10,5	13,7	75,8	43,8	32,0	100,0
<i>Anciens collaborateurs politiques</i>	14,6	0,0	14,6	9,8	75,6	0,0	75,6	100,0
<i>N'ont jamais exercé la moindre fonction politique</i>	8,9	0,0	8,9	15,2	75,9	59,8	16,1	100,0
Longévité en politique à l'entrée au PE								
PE1_0an	12,2	0,0	12,2	12,2	75,7	55,7	20,0	100,0
PE1inf10ans	27,3	7,8	19,5	26,6	46,1	1,3	44,8	100,0
PE1_10_20ans	36,5	23,5	13,0	21,7	41,7	0,9	40,9	100,0
PE1_20ansetplus	32,0	24,3	7,8	18,4	49,5	0,0	49,5	100,0
Groupe politique								
GUE (Gauche unitaire européenne)	16,7	11,9	4,8	19,0	64,3	31,0	33,3	100,0
Verts	16,2	0,0	16,2	24,3	59,5	24,3	35,1	100,0
PSE (Parti socialiste européen)	31,8	11,4	20,5	18,9	49,2	10,6	38,6	100,0
ADLE (Alliance des démocrates et des libéraux pour l'Europe)	40,4	26,9	13,5	15,4	44,2	5,8	38,5	100,0
PPE (Parti populaire européen)	31,6	18,4	13,2	19,1	49,3	13,2	36,2	100,0
UEN_EDD (Union pour une Europe des Nations & Groupe pour l'Europe des démocraties et des différences)	10,7	7,1	3,6	32,1	57,1	10,7	46,4	100,0
NI (Non-inscrits)	9,1	0,0	9,1	25,0	65,9	11,4	54,5	100,0
Genre								
Femme	17,5	5,8	11,7	23,4	59,1	13,9	45,3	100,0
Homme	30,6	16,0	14,6	19,1	50,3	13,7	36,6	100,0

Age sortie								
< 50ans	43,6	10,9	32,7	22,8	33,7	13,9	19,8	100
50_55ans	29	13,3	15,7	27,7	43,3	9,6	33,7	100
55_60ans	24,5	12,8	11,7	26,6	48,9	17	31,9	100
60_65ans	22,1	16,3	5,8	15,4	62,5	15,4	47,1	100
> 65ans	16,2	12,4	3,8	11,4	72,4	12,4	60	100

Un modèle de régression logistique (modèle 1) permet de tester la probabilité de fin de la carrière électorale des députés européens à partir des cinq variables : genre, groupe politique au PE, nombre de législatures, type de carrière politique à l'entrée au PE et âge à la sortie du PE (Table 2). Dans ce modèle, les femmes, les députés non-inscrits, ceux pour lesquels le mandat européen était un tout premier mandat (voie directe), et les plus de 65 ans à la fin de l'expérience au PE, ont plus de chance de ne pas poursuivre leur carrière électorale à la fin du mandat au PE. Il confirme d'abord le poids de la carrière électorale antérieure, puisque les députés entrés directement au PE (pour lesquels ils s'agissait d'un premier mandat) ont 7 fois plus de chances de ne pas poursuivre leur carrière électorale que ceux précédemment passés par l'échelon national (Parlement, Gouvernement). Les devenir apparaissent ensuite plus ou moins probables, selon l'orientation politique, qui renvoie à la position dans le champ politique national et dans l'espace parlementaire. L'accès au champ politique central est plus fréquent pour les élus des groupes les plus centraux dans le champ politique français et dans l'espace parlementaire européen (UDF-Modem/ADLE, RPR-UMP-LR/PPE, PS/PSE). Les élus des groupes plus périphériques (GUE, NI, UEN-EDD, Verts), qui ont des difficultés à entrer dans le champ politique central, se tournent davantage vers l'échelon local, ou ne poursuivent pas de carrière électorale après l'expérience au PE. Les devenir sont également différenciés selon l'âge. Plus les sortants sont âgés, plus il est difficile pour eux de conquérir une position dans le champ politique central ou dans un exécutif local, et plus ils ont de chances de se retrouver hors champ. Enfin, les devenir au national et au local concernent plus souvent les hommes, alors que le hors carrière électorale/hors champ suite au PE davantage les femmes. Ce résultat est à rapporter à la structure du champ politique – dominé par les hommes –, et aux filières de recrutement et aux profils des femmes²⁴ : la contrainte de féminisation a amené les partis peu féminisés à valoriser les candidatures de femmes peu dotées en capital politique, qui ont moins de chance ensuite de se maintenir en politique²⁵.

Au regard de la période couverte, large de 40 années, et des changements observés dans le champ politique, à commencer par la contrainte paritaire depuis une vingtaine d'années, ce modèle apparaît néanmoins fragile. La construction d'un second modèle de régression avec les mêmes variables mais une population centrée sur les députés sortis du PE entre 1999 et 2019 (modèle 2) permet de réduire l'aléa. D'une part, il rend compte des mêmes tendances pour ce qui concerne la probabilité plus élevée de la non-poursuite d'une carrière politique pour les élus non-inscrits, et ceux pour qui le mandat européen était un tout premier mandat (les rapports de chance sont même plus élevés). Le capital politique accumulé dans le champ politique national

²⁴ Beauvallet (W.), Michon (S.), « Les femmes au Parlement européen : effets du mode de scrutin, des stratégies et des ressources politiques. L'exemple de la délégation française », *Swiss Political Science Review*, 14(4), 2008.

²⁵ Achin (C.), *et alii*, *Sexes, genre et politique*, Paris, Economica, 2007.

est encore et toujours structurant. En revanche, les résultats sont différents pour l'âge et le genre. Dans ce deuxième modèle, ne sont plus significatifs le fait d'avoir plus de 65 ans, et surtout le genre : sur la période 1999-2019, les femmes, qui sont désormais plus nombreuses, n'ont pas moins de chances que les hommes de poursuivre une carrière électorale au terme de l'expérience au PE. Ce résultat tend à accréditer la thèse d'une convergence des profils des femmes et des hommes politiques en France²⁶.

Table 2 : Deux modèles de régression logistique sur la fin de la carrière électorale après le PE (variable à expliquer) des députés européens français à partir de 5 variables explicatives (genre, parti-groupe, type de carrière, nombre de législatures, âge à la sortie), le premier pour les députés sortis entre 1979 et 2019, le deuxième pour les députés sortis entre 1999 et 2019

		Modèle 1			Modèle 2		
		Population : députés sortis entre 1979 et 2019 (N=487)			Population : députés sortis entre 1999 et 2019 (N=220)		
Variable	Modalité	Coefficient	Erreur standard	Odds ratio	Coefficient	Erreur standard	Odds ratio
Genre	Homme	ref					
	Femme	0,465**	0,237	1,591	0,242	0,337	1,273
Groupe politique PE	PSE	ref					
	GUE	0,220	0,415	1,246	0,998	0,721	2,713
	Verts	0,157	0,441	1,170	0,368	0,634	1,444
	ADLE	-0,766**	0,387	0,465	0,675	0,713	1,964
	PPE	-0,221	0,277	0,802	0,215	0,434	1,240
	UEN_EDD	0,523	0,478	1,686	0,466	0,623	1,594
	NI	0,738*	0,416	2,091	1,985***	0,635	7,282
Nombre législature PE	2	ref					
	>2	-0,141	0,360	0,868	-0,727	0,518	0,483
	1	-0,334	0,258	0,716	-0,321	0,410	0,726
Type Carrière politique entrée PE	Nationale	ref					
	Directe	1,974***	0,310	7,200	2,285***	0,636	9,825
	Local	0,272	0,270	1,312	0,074	0,467	1,077
Age Sortie PE	Sortie60_65	ref					
	SortieInf50ans	-1,758***	0,354	0,172	-1,562***	0,587	0,210
	Sortie50_55ans	-1,242***	0,345	0,289	-1,546***	0,513	0,213
	Sortie55_60ans	-1,006***	0,331	0,366	-1,077**	0,494	0,341
	Sortiesup65ans	0,552*	0,324	1,737	0,753	0,538	2,124

²⁶ Boelaert (J.), Casenave dit Milhet (L.), Michon (S.), Ollion (E.), Vermersch (G.), « La fin du nouveau monde. Sur quelques fluctuations récentes du capital politique à l'Assemblée nationale », *Revue française de science politique*, 73(2), 2023.

Constante (intercept)		0,206	0,370		0,399	0,618	
--------------------------	--	-------	-------	--	-------	-------	--

Lecture : * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$. Dans les deux modèles, la situation de référence (ref) est un homme, membre du PSE, élu à deux reprises au PE, qui a eu une carrière politique au national avant le PE (parlement ou gouvernement) et qui quitte le PE entre 60 et 65 ans. La colonne Odds ratio a du sens lorsqu'il y a dépendance. Dans le modèle 1, les femmes ont 1,6 fois plus de chance que les hommes de ne pas poursuivre une carrière électorale quand elles ne sont pas reconduites au PE. Dans le modèle 2, il n'y a pas de différence significative entre hommes et femmes.

Focus sur les fins de carrière électorale

Si la catégorie hors champ rassemble des acteurs politiques pour lesquels il s'agit d'un mandat de fin de carrière, elle rassemble également des personnes qui ne peuvent se maintenir en politique et sont obligés de se tourner vers d'autres carrières. Car, si la retraite ou le retrait de la vie active représente 43% des hors champs²⁷, la question de la reconversion se pose pour les autres, c'est-à-dire pour la majorité d'entre eux.

Trois principales poursuites de carrière se dégagent alors. Premièrement, le retour au métier d'origine (un quart environ des hors-champ). Ce sont notamment des agriculteurs qui retrouvent leur exploitation à temps plein, des enseignants-chercheurs ou des médecins. Deuxièmement, une carrière dans les institutions et la haute fonction publique (un sur sept parmi les hors champ). Il s'agit majoritairement de hauts fonctionnaires qui n'occupent pas la même position qu'avant. Troisièmement, une carrière du côté du pôle du privé (entre un sur six et un sur sept des hors champs) en tant qu'avocat, cadre, dirigeant de sociétés ou représentant d'intérêts. La représentation d'intérêt, aussi bien depuis une ONG, une entreprise ou un cabinet de consulting, concernerait ainsi 11% des hors champs (soit 28 personnes et 5,5% de l'ensemble des sortants)²⁸.

Ce sont ces représentants d'intérêts qui symbolisent le plus les RD. Illustrant un phénomène désormais un peu plus saillant, ces profils sont plus présents parmi les sortants des dernières législatures : plus de la moitié d'entre eux ont quitté le PE en 2014 ou 2019. Sont surreprésentés parmi eux non seulement les anciens collaborateurs politiques (un peu moins de la moitié d'entre eux), qui n'ont eu guère d'autres activités professionnelles qu'une activité politique, et également des eurodéputés ayant été investis dans des commissions parlementaires traitant des secteurs en codécision (ou procédure législative ordinaire) – ECON (économie et monétaire), ENVI (environnement) et TRAN (transports) –, c'est-à-dire également dans des secteurs où les groupes d'intérêts sont très actifs. Confirmant un alignement entre partis politiques et groupes d'intérêts²⁹, la position politique d'origine clive le type d'intérêt défendu : les anciens députés agents d'ONG sont souvent issus de groupes de gauche, contrairement à ceux actifs dans un groupe d'intérêt économique, plus souvent issus de groupes de droite.

²⁷ Y compris décès pour 8% des hors champs.

²⁸ Quelques élus des catégories « retour national » et « tremplin national » ont occupé un poste dans la représentation d'intérêt non pas directement après le mandat européen mais à la suite de leur expérience au national.

²⁹ Klüber (H.), Braun (C.), Beyers (J.), « Legislative lobbying in context: towards a conceptual framework of interest group lobbying in the European Union », *Journal of European Public Policy*, 22(4), 2015.

Les deux parties suivantes s'attachent à éclairer la faible part des anciens eurodéputés français devenus lobbyistes à temps plein et les formes plus discrètes de coopérations qu'ils expérimentent avec les acteurs de la représentation d'intérêt à l'échelle européenne.

Quand les frontières des univers sociaux et professionnels se rappellent à la réalité : les obstacles à la reconversion dans un poste de lobbyiste à temps plein

Les transformations du champ politique français, sous l'effet de la fin du cumul des mandats et du rajeunissement des élus, tout autant que les caractéristiques propres du recrutement politique européen (son instabilité notamment), laissent à penser que les passages ou les retours des anciens députés européens vers le privé sont importants. Toutefois, comment expliquer que seuls 9% des 53% des députés français sortants sans aucun mandat occupent un nouvel emploi dans le domaine de la représentation d'intérêts et que, parmi ceux que nous avons rencontrés, aucun ne soit lobbyiste à temps plein ? Si de nombreux élus ne conçoivent pas forcément de telles mobilités professionnelles, il convient aussi d'évoquer une série d'obstacles à la reconversion professionnelle des députés en lobbyistes, liés tant aux logiques propres à ces professions qu'à celles qui régissent les carrières politiques européennes. Ces éléments permettent de comprendre pourquoi ces trajectoires de *revolvers* semblent globalement et a priori plutôt marginales parmi les députés européens français.

Identité d'élus et enjeux réputationnels

Parmi les freins au recrutement d'anciens eurodéputés, les recruteurs potentiels évoquent fréquemment la qualité de « politique » ou « d'ancien élu ». Ils entendent par-là soulever deux problèmes complémentaires. Le premier tient au risque d'une poursuite de l'engagement politique – très prenant en temps – qui se ferait au détriment de l'activité professionnelle et de l'entreprise au sein de laquelle l'ancien élu serait inséré. Le second tient aux conséquences éventuelles de l'étiquetage politique, qui n'est pas sans rappeler le processus décrit par Howard Becker en sociologie de la déviance. Pour des organisations qui, surtout dans le champ de l'Eurocratie, cultivent un positionnement à distance des clivages partisans (pour ne pas dire apolitique), l'appartenance partisane peut constituer un obstacle pratique au recrutement et l'activité électorale une expérience finalement handicapante dans tout un ensemble d'espaces dans lesquels les acteurs craignent les effets d'étiquetages politiques ou idéologiques, comme le souligne une ancienne députée à propos d'un recrutement infructueux à l'antenne d'une ONG :

« Dans l'entretien, ils m'ont dit “mais vous avez été très politique”, j'dis “bah oui mais c'est parce que vous ne me connaissez pas si vous m'dites ça, parce que la façon dont j'ai présidé la commission économique et monétaire ou toute ma vie parlementaire ça a été de trouver des compromis, d'aller de l'avant et de faire en sorte que chacun s'y retrouve”. Mais eux, ils me voyaient comme la socialiste rouge³⁰ ! »

Si des formes de collaboration avec d'anciens élus ou assistants parlementaires situés à « gauche » bénéficient cependant d'un regard plus positif dans le monde des ONG ou du

³⁰ Entretien, ancienne députée européenne, mai 2022.

syndicalisme³¹, tel n'est pas le cas dans celui du « business » et du lobbying patronal, comme le ressentait cette ancienne députée, membre du Parti socialiste, non réélue à l'issue d'un premier mandat et qui cherchait un emploi dans ce secteur : « Je viens du Parti socialiste, donc plutôt à gauche, et pas le parti ami du monde de l'entreprise, en tout cas dans une perception qui, à mon avis, n'est pas tout à fait juste. Mais c'est ainsi³². » Dans ces univers dominants du lobbying bruxellois, où se situe la majorité des postes disponibles (voir *infra*), les dynamiques de recrutement sont, autrement dit, plus favorables aux élus des partis « de droite ».

Au-delà des enjeux idéologiques, la question réputationnelle s'étend au principe même du recrutement d'un ancien élu et des « dérives » que de telles pratiques pourraient susciter ou laisser à penser. De tels enjeux sont accentués par le contexte de la dernière décennie, qui a connu une forte médiatisation des situations de conflits d'intérêt et trafics d'influence (des affaires Fillon en France jusqu'au *Qatar Gate* à l'échelle européenne) et des entreprises de régulation et de moralisation de ces circulations. Plutôt que d'amplifier son prestige et ses ressources pratiques, le recours à un ancien élu peut être appréhendé comme une menace pour la crédibilité de l'entreprise ou du cabinet, surtout si ce cabinet se revendique d'une conception *moderne* du lobbying, à distance de ses implications clientélistes.

Car ces aspects rejoignent des enjeux plus larges de définition de l'activité de lobbyistes. Certains acteurs du lobbying rencontrés dans le cadre de l'enquête, en particulier celles et ceux qui se présentent – à la manière des modernisateurs d'après-guerre tels les « jeunes agriculteurs » ou « jeunes entrepreneurs » – comme porteurs de nouveaux standards professionnels supposés fondés sur la pertinence technique et stratégique (force de l'argumentaire, finesse de la reconstruction de la configuration, etc.), se considèrent à mille lieux de ce que serait le « lobbying à la papa » des vieux cabinets ou de certaines firmes du type Rosneft (Schröder) ou Zaroudjnet (Fillon). Selon ces acteurs, cette façon de faire du lobbying dont ils essaient de se distancier resterait centrée sur la force supposée des liens clientélistes et le maintien du secret des sociabilités élitaires propres aux vieux mondes institutionnels. Contre ces pratiques et visions *old school*, les « jeunes lobbyistes » défendraient des manières de faire dans lesquelles le recrutement d'anciens élus n'aurait finalement, en lui-même, que peu d'intérêt et de pertinence tout en risquant de menacer la réputation morale d'équipes dont l'avenir aurait au contraire partie liée avec l'affirmation et la croyance en la performativité des dispositifs de transparence à même de légitimer et normaliser les professionnels de l'influence et du plaidoyer. L'importance de cette posture vis-à-vis de la transparence dans le choix des pratiques de recrutement semble, dans ce cas, assez marquée, comme le soulignait une directrice de structure rencontrée lors d'un entretien :

« C'est que souvent ces profils-là ont du mal à comprendre qu'ils aient besoin d'avoir fini leur mandat avant de pouvoir travailler avec nous [...] C'était le cas de XX par exemple, qui est quelqu'un d'extrêmement sensé, qui est tout sauf quelqu'un de pas droit, mais qui

³¹ Parmi les anciens élus interrogés, ceux qui sont issus de la gauche et des écologistes ont été sollicités par des ONG à l'issue de leurs mandats, ce que leurs collègues de droite n'ont pas évoqué. Par ailleurs, la circulation entre ONG, syndicats et parlement est illustrée par certaines figures connues au PE : on peut penser à l'ancien responsable de l'unité « Ports et docks » de l'ETF qui fut assistant de Pervenche Berès, à Daniel Freund, assistant de 2013 à 2014, puis chargé de plaidoyer à *Transparency International UE Office* (2014-2019) et élu en 2019, ou à l'ancienne députée travailliste britannique, Judith Kirton Darling, dont la carrière politique et syndicale la conduit à être d'abord élue à la CES (Confédération européenne des syndicats) en 2011, puis au PE (2014-2020) et à rejoindre enfin la fédération syndicale IndustryAll comme secrétaire générale adjointe.

³² Entretien, ancienne députée européenne, mars 2022.

nous disait “non mais ce n'est pas grave si c'est à la marge, et puis maintenant je ne suis plus que au comité des régions donc il n'y a pas de problème” – “bah si XX ! tu ne peux pas être un pied dans l'institution et un pied dans le conseil³³ !” »

En adoptant ces postures, les recruteurs dissuaderaient concrètement les députés de candidater chez eux.

« Du coup les parlementaires nous connaissent parce qu'ils nous rencontrent en entretien, et je pense que pour le coup on est connu et reconnu pour le fait que quand on sollicite, on sollicite parce qu'on a quelque chose d'important à leur dire, et des idées à leur proposer, mais jamais parce qu'on les connaît. Donc du coup je pense qu'on n'est pas le cabinet refuge reflexe quand ils finissent leurs mandats. Parce qu'en fait ils ne nous connaissent pas, ils nous ont vu passer mais ils ne nous connaissent pas³⁴. »

Dans ce cadre, si le recrutement d'anciens élus peut se concevoir à des degrés divers, il ne semble pas toujours ou nécessairement considéré comme quelque chose de particulièrement souhaitable. C'est du « pourquoi pas » dans la mesure où tout un ensemble de conditions seraient remplies (salaire acceptable, expérience et savoir-faire accumulés, capacité de travail et d'acculturation, réputation, etc.). Or il s'avère que la concordance de ces conditions ou ressources n'a en fait rien d'évident, renforçant ce faisant les freins posés par les enjeux réputationnels et identitaire pour rendre ce type de recrutement finalement assez peu probable.

Des ressources en question

Le niveau du salaire ou de prestation requis par un ancien député est un autre obstacle plusieurs fois évoqué par les employeurs interviewés. Il faut rappeler que les salaires dans les institutions et les indemnités d'élus sont particulièrement élevés, plus élevés que dans la plupart des pays membres, en France notamment³⁵. Une directrice d'un cabinet de lobbying souligne ainsi : « On reste un petit cabinet, donc on n'a sans doute pas les salaires d'un Publicis ou d'un APCO c'est sûr, mais néanmoins les institutions européennes en particulier sont pour nous d'ailleurs un vrai problème de fidélisation de nos profils en interne, parce qu'ils payent tellement bien qu'on a énormément de consultants qui une fois bien formés chez nous partent comme assistant parlementaire au Parlement, ou comme administrateur à la Commission. C'est un vrai sujet parce que les salaires à la Commission sont totalement délirants³⁶. » S'aligner sur les niveaux de rémunération dans les institutions, ou proposer des salaires plus attractifs, n'a rien d'évident pour la majorité des organisations qui représentent des intérêts à Bruxelles.

³³ Entretien, directrice cabinet de conseil, avril 2022.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Au PE, l'indemnité des élus est de 9 975,42 euros bruts mensuels (depuis janvier 2023) contre 7 637,39 à l'Assemblée nationale. Depuis 2009, elle est commune à tous les élus, quelle que soit leur nationalité. À cela s'ajoute une enveloppe pour les frais généraux (4 950 euros par mois en 2024), une indemnité forfaitaire de 338 euros par jour de présence à Bruxelles et Strasbourg (hors transport, remboursé par ailleurs), et de 169 euros par jour pour toutes réunions officielles hors de l'UE auxquelles ils participent. Enfin, ils bénéficient d'une enveloppe de 28 696 euros par mois pour recruter des collaborateurs contre 11 118 euros par mois pour les députés français. Source : « Rémunération, indemnités, retraite... combien gagne un député européen ? », *touteleurope.eu*, 14 février 2024.

³⁶ Entretien avec la directrice d'un cabinet de lobbying, avril 2022.

Si le salaire peut faire obstacle au recrutement d'anciens élus pour les employeurs potentiels, c'est aussi au regard de la valeur ou l'efficacité des savoir-faire qu'ils et elles détiendraient, qu'ils soient spécifiquement acquis au PE et/ou considérés comme nécessaires à la représentation d'intérêts. Il s'agit d'abord de l'expertise sectorielle. La réalité de cette ressource et son intensité est cependant loin d'être distribuée de manière uniforme pour se poser comme une caractéristique des élus « experts » dont le profil est assez singulier au sein de l'institution³⁷. Il dépend en effet d'une présence longue dans l'institution et de l'occupation de positions rares et spécifiques dans les commissions parlementaires, telles que président mais surtout coordinateur, rapporteur ou *shadow-rapporteur* (voir *infra*). Or une large part des élus disponibles sur le marché correspondent plutôt à des élus de « second rang », qui ne possèdent pas ces caractéristiques : ils n'ont effectué qu'un seul mandat, n'ont occupé aucune position particulière (ce sont des *backbenchers*), sont issus de petits groupes ou ont été en charge de positions plus politiques (animation de délégation nationale au sein d'un groupe).

Il s'agit ensuite du fameux carnet d'adresses. C'est sans aucun doute un point fort, qui distingue les élus des assistants parlementaires. Mais ce capital social demeure là encore très différemment distribué selon les élus, en fonction de leur implication sur certains dossiers. Il est également décrit, par une fraction des professionnels du recrutement rencontrés, ou certains anciens élus eux-mêmes, comme d'un intérêt limité : il peut certes contribuer à faire ouvrir des portes mais il ne serait pas à même de convaincre à proprement parler l'interlocuteur, dont l'adhésion est au contraire réputée dépendre de la pertinence d'un argumentaire et non du statut (actuel ou ancien) de celui ou celle qui le tient, particulièrement dans un univers européen largement fragmenté³⁸. En effet, la structuration proprement partisane et gouvernementale de l'espace y est faible et la densité sociale fragile en raison d'une instabilité non négligeable, particulièrement au PE au sein duquel le *turnover* est plus élevé que dans la plupart des parlements, hors conjoncture critique³⁹. De ce point de vue, les stratégies de renvoi d'ascenseur et d'interdépendance seraient moins opérantes que dans certains espaces nationaux ou locaux très structurés et, pour cette raison, plus poreuses aux différentes formes d'influence, comme le clientélisme⁴⁰. Même si l'on s'en tient aux aspects facilitateurs du carnet d'adresses, l'avantage offert par le *doors opener* serait limité par le fait que le carnet d'adresse vieillit vite et se démonétise ainsi rapidement, en raison de la mobilité assez forte des agents dans les institutions (au PE mais aussi à la Commission et au Conseil). Il serait également limité par le fait que l'espace relationnel pertinent et central se situe moins au PE (espace de réaction) qu'à la Commission européenne en tant qu'espace de construction des législations⁴¹. Comme on le montre plus loin, ces éléments de langage doivent être pris avec précaution. D'une part, ils peuvent tout à fait s'accompagner de pratiques de recours à d'anciens députés. D'autre part, la dévaluation de cette ressource n'est pas sans lien avec le fait qu'elle est une arme commerciale dans un espace où la plupart des cabinets rencontrés font face à des concurrents dotés d'une force de frappe financière et d'une capacité à recruter des personnalités de premier plan. Ils

³⁷ Beauvallet (W.), Michon (S.), « Des eurodéputés experts. Sociologie d'une illusion bien fondée », *Cultures et conflits*, 84, 2012.

³⁸ Smith (A.), *Le gouvernement de l'Union européenne : une sociologie politique*, Paris, LGDJ, 2010.

³⁹ 42% des députés ayant siégé au cours de la 7^e législature ont été élus au cours de la 8^e, une proportion plutôt habituelle au PE (Cf. Beauvallet (W.), Michon (S.), « The Changing Paths of Access to the European Parliament ... », art. cit. Si cette proportion est proche à l'Assemblée nationale en 2022 (47%), elle atteignait les deux tiers avant 2017 (Cf. Boelaert (J.) *et. al.*, *Métier : député...*, op. cit.).

⁴⁰ Combes (H.), Vommaro (G.), *Sociologie du clientélisme*, Paris, La Découverte, 2015.

⁴¹ Laurens (S.), *Les courtiers du capitalisme*, Marseille, Agone, 2015.

éclairaient néanmoins les raisons pour lesquelles des acteurs moins politisés, plus centraux dans l'espace de la décision, en lien dans doute plus étroit avec les groupes d'intérêt susceptibles de pouvoir recruter d'anciens agents institutionnels, comme les agents de la Commission européenne (qu'il s'agisse de hauts gradés comme les directeurs généraux ou les commissaires ou à l'inverse de stagiaires de début de carrière), seraient pour cette raison plus intéressants, plus adaptés aux recruteurs éventuels que les élus⁴².

Se pose également la question de la capacité d'intégration à un collectif de travail pour des élus, qui sont souvent assez âgés, qui ont exercé des responsabilités politiques importantes, et n'ont pas l'habitude d'avoir un n+1. Salarié une personne dans une structure tournée vers la représentation d'intérêts implique à l'inverse de devoir l'intégrer dans un collectif de travail et une chaîne hiérarchique. Cette perspective peut inquiéter les recruteurs car les parlementaires, en employant plusieurs assistants⁴³, ont été à la tête de petites entreprises politiques, et sont donc *a priori* peu habitués à ce type de contraintes, d'autant plus lorsqu'ils ont siégé pendant plusieurs mandats au PE. C'est ce qu'illustre l'expérience relatée par une ancienne députée qui a passé plus de 20 ans dans l'institution. Si ses compétences de parlementaires sont unanimement reconnues, elle a essuyé plusieurs échecs de recrutement à la suite de son mandat, qu'elle dit avoir assez mal vécus et qu'elle analyse comme liés aux effets retours de postures ou savoir-être acquis au cours de ses mandats, comme lors de sa tentative d'intégrer l'antenne française d'une ONG : « Là j'ai raté parce que j'ai trop... je l'ai trop joué présidente et dans l'entretien, j'ai bien compris [...] En fait c'est un club de retraités qui veulent tous être actifs, donc ils ont une présidente qui ouvre trop sa gueule⁴⁴. » Pour de futurs employeurs, ce serait même la longévité en politique qui pose problème, tant les mondes parlementaires et politiques sont perçus comme antinomiques aux mondes de l'entreprise : pourront-ils s'acculturer au monde du *business*, se concentrer sur du développement proprement commercial en allant chercher des clients, se plier à une hiérarchie, se mettre en retrait, s'adonner à des tâches quotidiennes potentiellement ingrates relevant plus du technicien que du représentant/décideur, comme le fait de travailler seul et dans l'ombre, de devoir écrire pour et selon les attentes des clients, non seulement parler ou dicter à d'autres ce qu'il convient de faire et de dire ?

Se pose enfin la question des compétences manquantes, c'est-à-dire celles qui sont considérées comme n'ayant pas été acquises dans le cadre du mandat européen. Ainsi, une députée se voit écartée de plusieurs postes, en raison de l'absence supposée de compétences en management, adaptées au contexte de l'organisation d'une quarantaine de personnes. Dans ce cas, la gestion de la petite entreprise politique que représente chaque parlementaire n'aura pas été en mesure d'attester les compétences managériales nécessaires à une organisation plus classique.

« Avant même la fin du mandat, je me suis faite démarchée deux fois par des *think tanks*, le premier c'est pour devenir la patronne de XX (bureau bruxellois d'une des plus grosses ONG) et la deuxième fois pour devenir numéro deux sur les questions européennes, aussi à Bruxelles, pour ZZ, un centre de recherche. Bon, dans les deux cas, vous voyez, c'était bien valoriser mes acquis d'expérience puisque ce qui les intéressait, c'était le marché

⁴² Entretien avec la directrice d'un cabinet de lobbying, avril 2022.

⁴³ Plus de 5 assistants en moyenne et près de 4 pour les seuls élus français au début des années 2010 (Cf. Michon (S.), *Les équipes parlementaires des eurodéputés. Entreprises politiques et rites d'institution*, Luxembourg, Promoculture-Larcier, 2014).

⁴⁴ Entretien, ancienne députée européenne, mai 2022.

financier et le développement durable quoi, donc on était vraiment là à la jonction des deux. Et dans les deux cas, ils ont considéré que je n'avais pas de capacités de management [...] Dans les deux cas, j'ai vu le développement de ce qu'était le marché du travail, que je n'avais plus rencontré depuis longtemps [...] d'abord le chasseur de tête, vous avez donc d'abord deux entretiens avec le chasseur de tête qui regarde s'il vous sélectionne, puis après vous avez les trois heures d'entretien avec le comité de sélection interne aux structures⁴⁵. »

Le développement commercial, central pour les structures de recrutement, offre un autre exemple des difficultés rencontrées. Selon les éléments recueillis, si les élus peuvent constituer un argument mis en avant dans une proposition commerciale (voir infra), ils ne sont pas en charge des négociations avec les clients. Outre que ces dernières relèvent en général du *top management*, voire des associés, elles sont aussi identifiées comme des activités auxquelles l'exercice de fonctions politiques et publiques disposeraient moins. La responsable d'un cabinet rapportait à ce propos l'échange avec un ancien membre de cabinet d'un commissaire :

« XX très honnêtement, nous a dit : “Mais en fait moi je ne vais pas savoir faire, c'est à dire que mon réseau actuel - et c'est tout à son honneur - mon réseau actuel il existe y compris dans les entreprises c'est sûr, mais je ne me vois pas demain utiliser un réseau que j'ai fabriqué en tant que conseiller ministériel pour faire du démarchage commercial”, ce qui est tout à son honneur. Ça c'était la partie réseau. Et puis ensuite, il y a “est-ce que je vais pouvoir faire ?” Parce que jusqu'à présent en fait les gens venaient me voir, mon téléphone sonnait en permanence parce que j'étais conseiller ministériel, donc j'étais la porte d'entrée. Est-ce que en renversant la vapeur, est-ce que je vais supporter d'être dans l'autre sens, d'être moi-même sollicité⁴⁶ ? »

De façon analogue, les anciens députés rencontrés ou évoqués par leurs recruteurs sont rarement sollicités pour produire les « livrables » aux clients (documents d'analyse, note de stratégie, compte-rendu de réunions, etc.) ou étroitement accompagnés pour le faire⁴⁷, ce qui génère des frais supplémentaires. De fait, les conditions d'exercice du métier de parlementaire et la division du travail propre aux équipes parlementaires désincitent au travail proprement bureaucratique, en raison de l'existence d'un personnel d'appoint spécialisé dans l'exercice de ces tâches.

On comprend dès lors que l'intérêt offert par d'anciens élus disponibles sur un marché du recrutement se trouve en fait relativisé par celui que présentent d'autres acteurs disponibles en masse, offrant des compétences et des propriétés très proches (comme les assistants parlementaires⁴⁸, les anciens stagiaires ou contractuels de la Commission européenne) mais sans les « défauts » attachés aux élus : ces « concurrents » ont en effet des prétentions salariales

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Entretien, directrice d'un cabinet de lobbying, avril 2022.

⁴⁷ La directrice d'un cabinet insistera par exemple sur le travail qu'elle doit faire pour transformer en « livrables » les missions confiées à un ancien député européen : « Typiquement, X (ancien eurodéputé français), c'est moi qui allais avec lui en rendez-vous, parce que effectivement c'était de la haute voltige, donc il fallait quand même que quelqu'un soit capable de remettre en texte ce qu'il pouvait exprimer pendant les réunions, et je faisais des réunions de comptes-rendus de manière à ce que le client puisse avoir une trace écrite de l'échange, puisse poser des questions complémentaires, que je reposais moi à X derrière, et donc en fait c'est moi qui faisais le fil ». Entretien, directrice d'un cabinet de conseil à Bruxelles, avril 2022.

⁴⁸ Avec 5 collaborateurs par député au PE en moyenne (à raison de 705 députés en 2024), contre 3 à l'Assemblée nationale (à raison de 577 députés). Cf. Beauvallet (W.), Michon (S.), « Dans l'ombre des parlementaires. Les collaborateurs et collaboratrices », *lavedesidees.fr*, 11 mars 2022.

moindres, sont moins « marqués » politiquement, plus jeunes et donc susceptibles de s'acculturer plus facilement au « monde du business », c'est-à-dire au monde des entreprises privées intégrant une dimension commerciale, ou à la culture d'entreprise d'un cabinet donné. Pour le dire autrement, d'anciens contractuels, stagiaires ou assistants parlementaires, tout en présentant une connaissance de l'intérieur du système institutionnel et une expertise associée aux dossiers traités pendant leur activité, apparaissent également, aux yeux des recruteurs rencontrés, plus malléables sur le plan professionnel. Dans un environnement où les circulations public-privé sont scrutées⁴⁹, leur recrutement est aussi moins susceptible d'être mis en cause sur le plan moral ou déontologique.

L'ensemble de ces éléments expliquent que le passage d'une position de parlementaire à une position de lobbyistes n'a rien d'évident, y compris dans des univers européens où ces mondes sont entremêlés les uns aux autres. Par-delà ces dynamiques, les frontières sociales et institutionnelles continuent ainsi de produire des effets structurants qui contraignent les circulations d'un univers à l'autre, sans toutefois les interdire complètement. Elles n'en favorisent pas moins cependant des formes plus discrètes de collusions, pour certains profils de députés *revolvers*, qu'il s'agit maintenant de présenter.

Les *senior advisors*, des formes de coopération élus / lobbyistes à bas bruit

Les anciens eurodéputés sont rarement lobbyistes à temps plein. Les données recueillies montrent cependant qu'ils participent, selon des modalités diverses, à des activités de lobbying auprès des institutions européennes. Si l'on s'en tient aux anciens eurodéputés français que nous avons rencontrés en entretien, seule une personne n'a eu aucune relation avec la représentation d'intérêts. Ainsi, parmi les anciens élus rencontrés, on recense un avocat d'affaires, une directrice d'ONG, un vice-président d'un groupe d'intérêt patronal français auprès des institutions européennes (pendant 8 ans), un président d'une organisation chargée de conseiller la Commission européenne sur une future réglementation européenne des produits financiers (6 ans), et deux ex-députées qui siègent dans les instances (conseil d'administration, comité d'orientation) de *think tanks* et de cabinets de conseil en affaires publiques français orientés vers l'UE. Ce premier constat fait par ailleurs écho à l'enquête conduite auprès de « recruteurs » (directeurs de cabinets de conseil en lobbying (10), de départements affaires publiques européennes dans de grandes entreprises (3) et d'une fédération industrielle européenne) : tous évoquent des formes de collaboration avec d'anciens eurodéputés, que ce soit dans leurs organisations actuelles ou précédentes, et/ou dans les structures concurrentes.

Ces éléments nous ont conduit à élargir la focale pour nous intéresser à un ensemble plus large de positions occupées par les anciens députés, qui les conduisent à collaborer selon des modalités variées avec des structures effectuant de la représentation d'intérêts. Non permanentes et pas toujours rémunérées sous la forme d'un salaire, ces activités sont habituellement désignées sous les termes de *special*, *senior* ou encore *external advisors*⁵⁰. Elles permettent aux organisations de s'associer les services d'anciens députés selon des formes très

⁴⁹ Robert (C.), « La transparence... », art. cit.

⁵⁰ La variété de ces dénominations et le fait que le terme de *senior advisor* puisse dans certains cas désigner un emploi permanent renvoie au caractère non stabilisé de cette fonction, et à la diversité – en termes de nationalités comme de secteurs (communication, droit, audit) – des univers professionnels dont proviennent les organisations effectuant du lobbying auprès des institutions européennes.

variables (salarier mais aussi plus souvent rémunération au forfait, à la journée, à la mission, parfois même à titre gracieux) dont il s'agit de montrer les traits communs.

Le caractère intermittent et non stabilisé de ces fonctions, de même que les usages qui en sont faits par leurs titulaires et leurs employeurs ont notamment pour effet, comme le souligne G. Courty dans ce dossier à propos des *rétro-revolving* et des expériences de courte durée, qu'elles passent facilement sous le radar des enquêtes quantitatives. Ainsi par exemple, une partie de ces activités n'est pas retenue dans la base exploitée en début d'article et celles et ceux qui les exercent apparaissent comme indépendants, ou encore comme retraités. L'enquête qualitative auprès des *seniors advisors* vise à contourner les difficultés soulevées par cette invisibilisation, elle permet également d'en comprendre les enjeux pour ceux qui s'engagent ou recourent à ces activités.

Que font les senior advisors ? Une intégration négociée dans un univers professionnel hétéronome

Comme on l'a vu dans la partie précédente, l'arrivée d'anciens députés dans l'univers professionnel du lobbying n'a rien d'évident. Elle suscite les préventions des recruteurs sur plusieurs dimensions : crainte pour leur réputation, inquiétude à l'idée qu'ils ne sachent assurer le bon fonctionnement du service ou du cabinet, ou ne disposent de compétences – rédaction, prospection commerciale – associées au métier. La définition des missions qui leur sont confiées prend notamment sens au regard de ces contraintes mais aussi des attentes propres des députés. Un trait commun aux positions de *special advisor* renvoie d'abord à l'intermittence de leur exercice : elles ne sont que très rarement exercées à temps plein. Cette situation est liée à la difficulté, pour la plupart des structures, de proposer un salaire suffisamment attractif. Mais elle autorise aussi leurs titulaires à demeurer maîtres de leur temps - ce qui est une préoccupation pour celles et ceux qui arrivent à un âge avancé et souhaitent réduire leur temps de travail – et/ou de ne pas s'engager de façon exclusive : ils sont nombreux à apparaître dans l'effectif de plusieurs cabinets et organisations, à l'image de l'une de nos anciennes élues, *senior advisor* pour deux structures, travaillant régulièrement pour une association sectorielle européenne, membre de plusieurs *think tanks*. L'intermittence de leur activité est en outre mobilisée, par les *revolvers*, pour souligner la continuité entre l'engagement politique et le travail aux côtés des clients, et mettre en avant le caractère désintéressé de ce dernier. Comme le souligne cette ancienne élue : « Je ne suis pas du tout salariée, j'ai dû créer ma société, et [...], je vais être franche, j'avais aucune envie de créer ma société [...] mais pour pouvoir continuer à diffuser, si vous voulez, les côtés très positifs de l'Europe. C'était ça ma vocation⁵¹. » Elle l'est également par leurs employeurs, pour euphémiser la dimension économique de la transaction avec les cabinets : « C'était X, donc ancien député britannique spécialisé dans les services financiers, et bah déjà, voilà, Monsieur X, quand il a été à la retraite, il n'avait plus besoin de travailler. Ce n'est pas quelqu'un qui travaille pour gagner de l'argent. Il travaillait parce que ça lui plaisait, c'est un peu sa passion et tout ça.⁵² » L'intermittence favorise par ailleurs une division du travail entre ces profils et les lobbyistes à temps plein qu'ils rejoignent. Trois grands types de missions leur sont ainsi prioritairement confiées.

⁵¹ Entretien, ancienne eurodéputée française, mars 2022.

⁵² Entretien, cheffé de service d'une filiale européenne d'un cabinet d'avocats multinational, avril 2022.

Décrypter et expliquer Bruxelles

Un premier ensemble de tâches assumées par les *revolvers* renvoie à leurs connaissances du fonctionnement des institutions et plus spécifiquement des clivages et rapports de force sur le long terme autour de secteurs particuliers. Plus que des éléments relatifs à la maîtrise du processus décisionnel, qui sont apportés plus directement et à moindre coût par le recrutement de leurs collaborateurs parlementaires, il est attendu d'eux qu'ils décryptent et restituent l'historique des débats européens sur une politique publique et/ou un ou plusieurs textes – législatifs ou règlementaires – en négociation.

Ces éléments peuvent d'abord s'apparenter assez largement à une pédagogie de l'Europe proposée aux clients par un « grand témoin » : « J'explique le rôle des coordinateurs dans les commissions parlementaires, parce qu'en France, c'est tellement peu connu, alors que le coordinateur, c'est celui qui est censé suivre tous les dossiers. Je leur dis : “Allez voir les coordinateurs de tel ou tel groupe politique”⁵³ ». Comme l'évoquent plusieurs enquêtés, il peut aussi s'agir d'explicitier les accords européens précédents, et d'aider l'équipe du cabinet à identifier de probables points de blocage, les positions nationales ou politiques qui en sont à l'origine : « Ce n'est pas tant vis-à-vis de l'extérieur, vis-à-vis des clients, mais c'est aussi le super expert qui va transmettre un savoir, une pratique, des connaissances à des consultants juniors. [...] Alors certes, il va peut-être aller rencontrer des clients, mais en fait il est là pour décrypter, commenter, analyser, donner des idées, aiguiller, former, et transmettre toute sa connaissance à des plus jeunes. C'est un rôle qu'on leur confie⁵⁴ ». Sur cette base, les *senior advisors* proposent des éléments de stratégie et/ou viennent appuyer auprès des clients celle qui a déjà été déterminée par le cabinet, mobilisant leur expérience du Parlement et de la négociation pour circonscrire le périmètre de ce qui est faisable politiquement :

« Mais il m'est arrivé aussi que l'un des permanents du cabinet nous disent : “On a un client qui travaille sur tel sur tel ou tel dans tel ou tel domaine et qui aurait besoin sans doute que vous lui expliquiez les tenants et aboutissants de la législation européenne”. [...] Là, effectivement, c'est mon rôle de dire “Ah bah oui, parce que, en telle année, nous avons effectivement voté tel règlement par exemple, et dans ce règlement, je me souviens, nous avons eu des discussions importantes sur tel ou tel point et ce sont des points qui sont restés essentiels dans la législation. Vous devez en tenir compte, etc.” Vous voyez, j'explique des législations européennes, j'aime bien, pour que ceux qui sont impactés par cette législation comprennent bien l'application, l'esprit avec lequel le Parlement a voulu voter cela. Ils m'ont demandé d'ailleurs souvent d'expliquer comment s'était faite la négociation ultime avec le Conseil⁵⁵. »

Si les députés revendiquent cette expertise, leurs recruteurs la leur reconnaissent volontiers, en particulier lorsqu'ils ont affaire à des députés qui ont effectué plusieurs mandats : « Les gens qui sont très, très seniors et qui ont aussi, disons, l'expérience historique, et qui connaissent leur institution, leur ancienne institution, ils savent ce que la Commission par exemple peut faire mais aussi ce qu'elle ne peut pas faire. [...] Je dis “OK, je peux me

⁵³ Entretien, ancienne députée européenne, *senior advisor* pour un cabinet de conseil, mars 2022.

⁵⁴ Entretien, deux associés d'un cabinet bruxellois en affaires publiques, mars 2022.

⁵⁵ Entretien, ancienne députée européenne, *senior advisor* pour un cabinet de conseil, mars 2022.

concentrer sur quelque chose qui aura des impacts concrets, et ça je peux considérer que c'est une discussion politique peut-être stérile qui n'aura pas de résultat"⁵⁶. »

Dans certains cas enfin, le *senior adviser* peut jouer un rôle substantiel dans la compréhension des attentes du législateur et l'anticipation des adaptations nécessaires : « Typiquement, la compréhension des enjeux de ce secteur, de à quel moment intervient la commande publique [...] Donc là on n'a pas du tout utilisé du coup [l'ancien député européen] pour une question de réseau politique, mais vraiment plus pour sa compréhension fine des ressorts de commandes publiques, pour aider notre client en fait à mieux formaliser son offre et à mieux vendre son produit auprès de ces grands donneurs d'ordre⁵⁷. »

Des « door openers » ?

Plus ou moins substantiel et précis selon les profils des députés, leurs contrats et l'organisation des cabinets, ce travail de conseil débouche souvent sur l'identification des personnes à solliciter.

« En fait, ce sur quoi ils nous aident, c'est les éléments stratégiques, l'approche, le décryptage [...] pour identifier les points de clivage et savoir où on peut être utile pour nos clients, et puis on les sollicite parce qu'ils vont nous dire : 'Je pense que ce client-là va pouvoir rencontrer telle ou telle personne, il faut absolument qu'elle rencontre cette personne qui est en charge du dossier, plus cette personne qui rapporte à cette personne [...]. Mais pour revenir à votre point sur le lobbying direct, ils ne souhaitent pas le faire et nous, on ne les encourage pas non plus, parce que on n'organise pas de réunion très concrètement avec eux dans la salle. C'est plus des (...) conseillers dans l'ombre, qui ne sont pas en lien direct avec [les institutions]⁵⁸. »

Cette dimension du travail, toujours évoquée, suscite néanmoins des propos contrastés. Le terme de « *door opener* » qui revient régulièrement dans les entretiens renvoie non seulement au repérage des acteurs politiques et administratifs pertinents sur tel ou tel dossier législatif mais aussi à l'obtention de rendez-vous avec ces derniers pour le compte du client. Si le premier aspect est presque toujours mis en avant lorsqu'il est question de l'apport des *revolvers* au travail de lobbying, les témoignages sont plus ambigus en ce qui concerne la seconde dimension. Une partie d'entre eux tend à minorer le recours à cette pratique, en soulignant, comme on l'a vu dans la partie précédente, l'obsolescence, au moins partielle, du carnet d'adresses.

Une deuxième façon d'euphémiser le rôle des *door openers* consiste, pour les employeurs, à souligner avec insistance les précautions « déontologiques » dont ils s'entourent, comme le fait de ne pas organiser des réunions avec les acteurs cibles du processus décisionnel et les clients en présence des *seniors advisors*, ou de ne pas demander à ces derniers de se rendre physiquement au Parlement :

« Il était disponible pour discuter avec les collègues plus juniors qui pouvaient venir le voir en lui disant "on est un peu bloqué sur ce dossier, qui est ce qu'on pourrait rencontrer ?". »

⁵⁶ Entretien, responsable du bureau bruxellois du département affaires publiques d'une multinationale, mai 2022.

⁵⁷ Entretien, directrice d'un cabinet de conseil en affaires publiques, Bruxelles, avril 2022.

⁵⁸ Entretien, deux directeurs d'un cabinet de lobbying à Bruxelles, avril 2022.

Donc lui n'allait pas faire du lobbying, il n'allait pas rencontrer ses anciens collègues [du Parlement], il n'allait pas rencontrer la Commission – parce que d'un point de vue très pratique il aurait été trop cher aussi, je ne pense pas que c'est ce qu'il voulait faire, et d'un point de vue vraiment pragmatique ça coûte cher un senior advisor, donc voilà, il nous donnait des pistes de stratégies qui ensuite étaient mises en œuvre par l'équipe opérationnelle. Donc c'est dans ce cadre-là qu'il était utilisé⁵⁹. »

Ces éléments doivent être mis en perspective. D'une part, les rencontres ne se déroulent pas exclusivement dans l'enceinte parlementaire comme on le montre plus loin, pas plus que le « carnet d'adresse » des anciens députés ne se réduit à leurs homologues ayant quitté le PE. Les *revolvers* sont nombreux à évoquer des réseaux actifs sur le long terme – liés notamment à leurs anciens collaborateurs – qu'ils entretiennent et sollicitent régulièrement pour des rencontres ou des informations. D'autre part, on l'a dit, les usages des *revolvers* – et la façon dont ces derniers sont mis en scène publiquement, et/ou nous sont relatés en entretien – doivent être interprétés en rapport avec le travail d'entretien, par les lobbyistes, de leur réputation professionnelle. En relativisant le rôle des anciens élus dans l'accès aux décideurs, il s'agit d'abord, pour les représentants d'intérêt, de rappeler que les portes s'ouvrent pour et grâce à leur propre expertise : le fait d'obtenir un rendez-vous et surtout d'y être écouté avec attention dépendraient moins de l'entremise d'un *revolver* ou d'un effet d'interconnaissance que de la qualité et de la pertinence des informations qu'on y partage. Nous y avons sans doute été d'autant plus confrontés dans le cadre de notre enquête que les structures rencontrées ne sont pas celles qui mettent le plus en avant les *revolvers* comme atout commercial vis-à-vis de leurs concurrents. Il est donc plutôt logique qu'elles soulignent l'importance décisive des compétences détenues par leur personnel, et plus généralement qu'elles défendent une conception de leur travail de lobbyiste fondée moins sur l'entregent et l'entre-soi que sur une expertise acquise par le travail, les diplômes et l'expérience. Comme l'exprime très bien cette directrice d'un cabinet de conseil : « Je sais très bien que certaines consultances, en post élection, ont annoncé avec grande fierté qu'ils étaient le cabinet de consultance qui avait engagé le plus d'anciens membres du Parlement... voilà, c'est l'opposé, c'est l'ancienne/c'est la nouvelle. Eux vendent des personnalités, ils vendent un carnet d'adresses, ils vendent l'accès, et nous on vend l'argument, la méthode⁶⁰ ». La prudence avec laquelle ces usages sont relatés s'inscrit, ensuite, dans le contexte particulier d'une mise en scandale récurrente du lobbying au PE depuis une vingtaine d'années qui a notamment concerné les pratiques de *revolving doors*.

Gage de crédibilité européenne ou élément de pitch commercial ?

Un troisième ensemble de fonctions associées dans les entretiens aux *revolvers* consiste à donner du crédit aux organisations qui les recrutent. En montrant que les députés ont rejoint le cabinet, il s'agit de capter une partie de leur capital symbolique : le choix par les *senior advisors* de la structure et, le cas échéant, celui de lui être associés publiquement, attesteraient, selon leurs recruteurs, du fait qu'ils considèrent ces structures et leurs activités comme légitimes, voire valorisantes : « Il y a un élément de légitimité. Donc cet enjeu de légitimité, ou effectivement de pouvoir afficher un peu - pardon pour l'image - mais un peu comme un général

⁵⁹ Entretien, cheffé de service d'une filiale européenne d'un cabinet d'avocats multinational, avril 2022.

⁶⁰ Entretien, fondatrice et directrice d'un cabinet de conseil en affaires publiques, avril 2022.

russe ses décorations sur son plastron, voilà ça peut être aussi un levier par rapport à certains recrutements⁶¹. »

Les lobbyistes évoquent un double enjeu. D'un côté, ces recrutements pourraient contribuer à crédibiliser de très grandes entreprises et les aider, ce faisant, à gérer des problèmes de réputation (entreprises étrangères, ou œuvrant dans des secteurs sensibles comme le tabac ou l'armement, voire impliquées dans des scandales) :

« Je pense que Gazprom s'achète aussi une certaine ... comment dire ? fréquentabilité. Ils deviennent aussi fréquentables parce que ce sont des gens, des hommes de très haut niveau qui acceptent de les rejoindre, et que, après avoir été Premier ministre ou chancelier, rejoindre ces grandes entreprises, c'est aussi dire aussi 'En fait, elles sont fréquentables' [...] (évoquant le cas de l'ancien Président de la Commission, J.M. Barroso parti chez Goldman Sachs) C'est le cas de Goldman post Enron⁶². »

S'ils peuvent parfois dénoncer ces usages des anciens députés lorsqu'il s'agit d'entreprises à la légitimité discutable, les employeurs revendiquent également de mobiliser les *senior advisors* pour permettre à leur propre organisation de gagner en prestige et en visibilité. Un usage de ce type consiste à solliciter les *revolvers* pour organiser ou participer à des événements pour le compte du cabinet, souvent présentés comme des conférences autour d'une politique publique européenne, conviant à la même table députés, directeurs généraux et représentants d'intérêts. Chroniqués par la presse spécialisée (Politico, Contexte, ou encore Euractiv) et assidûment fréquentés par les impétrants et autres stagiaires en recherche d'emplois, ils constituent l'un des lieux incontournables de la sociabilité professionnelle bruxelloise. Organisés par des structures de lobbying, des associations professionnelles ou des *think tanks*, ils permettent de faire parler de soi mais aussi d'entretenir et d'élargir son réseau et d'offrir des opportunités d'interactions informelles. Dans ce cadre, le rôle d'intermédiaire du *senior advisor* de mise en contact des clients et acteurs politiques et institutionnels, semble moins questionné au plan déontologique, notamment parce qu'il peut se concevoir comme un prolongement de l'activité politique.

Cet usage des *seniors advisors* comme élément d'une stratégie de communication est également tourné vers les clients des cabinets. Les travaux de sociologie du lobbying ont bien montré l'importance, pour les représentants d'intérêts, du travail continu de conviction qu'ils conduisent auprès de leurs clients, de leurs membres dans le cas des fédérations européennes⁶³ ou encore de la direction de leur entreprise⁶⁴, afin de justifier de l'intérêt de leur activité. La mobilisation de *revolvers* est alors perçue comme un moyen d'y parvenir.

« Je pense que nos clients, c'est à dire les gens avec qui on travaille au jour le jour, eux, sont peut-être un peu moins intéressés. Mais, de temps en temps, ils me disent : "mon boss est là, mon boss qui fait pas des affaires publiques, qui ne sait pas trop comment ça fonctionne, et donc est-ce que pour la réunion avec mon boss, tu pourrais..." J'ai un de nos *senior advisors* avec lequel je travaille souvent, quand je l'appelle, il me dit : "Tu as besoin

⁶¹ Entretien, associé d'un cabinet de conseil en lobbying, mars 2022.

⁶² Entretien, directrice d'un cabinet de conseil en lobbying, mars 2022.

⁶³ Michel (H.), « Business Europe au-delà du « lobbying » : le travail d'intégration européenne d'une organisation patronale », *Critique internationale*, 59, 2013.

⁶⁴ Cloteau (A.), « Brussels, the place to lobby. Construire l'Europe comme échelle de lobbying au sein d'une firme multinationale », in Beauvallet (W.) et al., dir., *EU Affairs...*, op. cit.

d'un éléphant ? Parce que j'ai les cheveux gris. J'arrive !", et voilà. [...] Voilà il y a aussi un effet "shiny" qui est attractif pour des gens qui sont plus loin de Bruxelles, soit géographiquement comme disait [mon collègue], les Américains, soit parce que, dans la hiérarchie, ils sont aussi plus loin des affaires publiques, et donc ça les rassure⁶⁵. »

Qui sont les senior advisors ?

Parfois comparés à des « têtes d'affiche », des « têtes de gondole » ou encore des « produits d'appel » par des consultants qui disent les évoquer ou y être confrontés lorsqu'ils sont en concurrence avec d'autres agences pour un même marché, l'identité des *revolvers* issus du PE demeurent cependant peu accessible à l'enquête. D'une part, les *pitches* qui les mentionnent sont principalement destinés aux clients et sont donc parfois seulement communiqués à ces derniers au moment de la présentation des offres commerciales. Ainsi l'un des cabinets interrogés nous a confié n'avoir jamais mis sur son site web la composition de son équipe de *senior advisors*. D'autre part, ces positions sont au moins partiellement invisibilisées : parce que ces fonctions sont intermittentes et potentiellement cumulées, les *revolvers* peuvent ne pas vouloir indiquer qu'ils travaillent simultanément pour plusieurs structures. Ce souci de discrétion, partagé avec leurs employeurs, est aussi alimenté par les controverses déontologiques, voire l'opprobre, dont ces pratiques font l'objet, selon les clients et entreprises concernés. Enfin, notamment parce que l'encadrement de ces pratiques en ce qui concerne les parlementaires est très récent (mars 2023), les données de transparence sont moins riches que sur d'autres dimensions du lobbying européen⁶⁶.

A partir des données collectées⁶⁷, il est cependant possible de dégager quelques-unes des propriétés partagées par les anciens députés occupant des fonctions de *senior advisors* ou de lobbyistes à plein temps. Une première caractéristique semble être la longévité au PE, souvent de plusieurs mandats. Parmi les anciens députés rencontrés, les trois qui se voient proposer des missions en lien avec la représentation d'intérêts sont restés au PE entre 10 et 25 ans, tandis que les titulaires d'un seul mandat ont été moins, voire pas du tout, sollicités. C'est également le cas d'autres députés européens français, comme Gilles Pargneaux (PSE), au Parlement entre 2009 et 2019) puis *senior advisor* chez *Hill and Knowlton Strategies* à Bruxelles et qui a également fondé sa propre entreprise de conseil en lobbying, ou encore Gilles Savary (PSE), député européen entre 1999 et 2009 puis député de la Gironde entre 2012 et 2017, devenu ensuite « directeur conseil *senior* » chez *Euros/Agency*⁶⁸. Ces éléments font écho

⁶⁵ Entretien, associée d'un cabinet de conseil en lobbying, mars 2022.

⁶⁶ Une partie importante de ces données est le produit de l'encadrement qui impose par exemple aux organisations représentant des intérêts à l'échelle européenne un enregistrement obligatoire et aux acteurs politiques et administratifs la déclaration de leurs rendez-vous. Ces données sont ensuite mises en ligne par les institutions et retraitées par des ONG via des agrégateurs de contenu, ce qui les rend disponibles pour la recherche (cf. Robert (C.), « La transparence... », *op. cit.*), au contraire des données relatives au RD.

⁶⁷ Pour tenter de contourner ces difficultés, nous nous sommes appuyés en sus de l'enquête par entretiens auprès des *revolvers* et de leurs recruteurs, sur une exploration (conduite à l'automne 2023) des sites des vingt plus grands cabinets de conseil en lobbying, et de leurs réseaux sociaux, les résultats ont été croisés avec une enquête réalisée par un étudiant stagiaire de M1, Daniel Coronel Crespo, en juin 2021, ayant identifié une centaine de *revolvers* (toutes institutions européennes confondues).

⁶⁸ Si l'on élargit la focale pour considérer les députés européens d'autres nationalités travaillant dans le secteur du lobbying, la durée de leur mandat au Parlement européen se situe à 29 ans pour Reimer Böge, eurodéputé allemand (CDU) de 1990 à 2019 qui travaillera ensuite pour l'Association des éleveurs d'animaux allemands, à 23 ans pour Brian Simpson, eurodéputé britannique (Labour) entre 1989 et 2004 puis 2006 et 2014), *senior consultant* chez Hume Brophy, ou à 15 ans pour Gunnar Hökmark, eurodéputé suédois (« Modérés » en Suède et PPE au Parlement) entre 2004-2019, *senior advisor* chez KREAB.

à ce qui semble constituer l'une des motivations des anciens eurodéputés pour la représentation d'intérêts post mandat : le fait de pouvoir continuer à travailler, en particulier pour l'UE, où ils se sont déjà beaucoup investis. Cet usage du *revolving door* peut renvoyer à des situations différentes. Le choix du lobbying comme façon de prolonger le mandat peut d'abord faire penser aux députés britanniques après le Brexit, plusieurs des sortants ayant rejoint ou même créé des cabinets⁶⁹. On peut ensuite évoquer les cas de deux députées interviewées dans le cadre de l'enquête, dont les départs du PE s'effectuent après 25 ans de mandats, aux âges de 62 et 73 ans. Toutes deux évoquent la difficulté de passer du tout au rien (« je me disais, il faut pas que ce soit le grand vide⁷⁰ »), et la volonté de maintenir une activité intellectuelle « pour continuer à faire fonctionner la tête⁷¹ » tout autant qu'un rôle social élitaire, car il y a aussi « une histoire de statut social quand-même⁷² ». Dans ce dernier cas, les sollicitations sont aussi vécues comme une reconnaissance de l'investissement au PE, et de la légitimité acquise à ce titre, ce qui peut participer à leur attrait pour ce type de profils ; du côté des employeurs, cette idée d'un « engagement » européen est également valorisée.

Outre sa durée, la nature des fonctions occupées par le député pendant le mandat semble également avoir une incidence sur leur devenir en tant que *revolver*. On peut ici distinguer plusieurs dimensions complémentaires. Un premier aspect est relatif aux fonctions détenues par les députés : parmi les *revolvers*, plusieurs députés ont occupé des postes importants : président ou vice-président d'une commission parlementaire ou d'un groupe politique : l'une d'entre elles a été présidente de commissions entre 2004 et 2014, et l'autre, vice-présidente d'un groupe politique central au PE. Au-delà de la délégation française, on peut évoquer les exemples de Malcom Harbour, député britannique PPE puis ECR entre 1999 et 2014, *senior advisor* chez Teneo, président de plusieurs organisations sectorielles européennes, et président d'une commission législative, ou encore de la députée néerlandaise, Corien Wortmann-Kool, vice-présidente du PPE et d'une commission législative entre 2004 et 2014, qui rejoint ensuite l'entreprise financière Aegon comme *senior advisor*. Ces fonctions soulignent à la fois la capacité de leurs détenteurs à accumuler des ressources politiques qui dépassent le seul cadre de leur parti ou de leur nationalité et témoignent de la légitimité qu'ils ont acquise au sein même du PE, autant d'éléments qui intéressent vivement leurs recruteurs.

Par ailleurs, comme le montre l'enquête quantitative, les *revolvers* sont plus souvent impliqués dans des commissions concernées par la procédure législative ordinaire, plus centrales au PE⁷³. Ils se sont tous vus confier la responsabilité de rapports législatifs importants qui ont été parfois, pendant plusieurs années, au cœur des débats parlementaires et de l'actualité. Au sein de la commission ECON (affaires économiques et monétaires), Jean Paul Gauzès a été responsable de plusieurs rapports sur la réglementation des produits et services financiers, qu'il traitera par la suite en tant que président de l'Efrag⁷⁴. Une autre de ses collègues a été également fortement impliquée en ECON et en EMPL (Emploi et affaires sociales). Dans les commissions

⁶⁹ Voir par exemple le député travailliste Rory Palmer qui crée en 2020 Hartland Advisory Ltd.

⁷⁰ Entretien, ancienne eurodéputée française, mars 2022.

⁷¹ Entretien, ancienne eurodéputée française, mai 2022.

⁷² *Ibid.*

⁷³ Whitaker (R.), « A case of 'you can always get what you want'? Committee assignments in the European Parliament », *Parliamentary Affairs*, 72 (1), 2019.

⁷⁴ L'Efrag (Groupe consultatif européen sur l'information financière) est une organisation de représentation d'intérêts créée avec le soutien de la Commission européenne au début des années 2000 et qui a acquis progressivement un rôle central dans la formalisation des projets de normes européennes en matière de régulation financière.

ENVI (environnement, santé publique et sécurité alimentaire) et ITRE (industrie, recherche et énergie), une autre eurodéputée française devenue *senior advisor* a été l'auteure de plusieurs rapports sur les sujets liés à la santé et à la défense, domaines dans lesquels elle exerce ensuite des activités de conseil. A ces commissions, on peut ajouter IMCO (Marché intérieur et protection des consommateurs), INTA (Commerce international) ou encore AGRI (Agriculture) et TRAN (Transports et tourisme), à la fois centrales et bien représentées également chez les *revolvers*.

Ces éléments permettent d'éclairer ce qui disposent ces eurodéputés à occuper des fonctions de *senior advisor* à l'issue de leur mandat. Le travail au long cours dans une commission et sur des rapports législatifs est l'occasion d'acquérir ou de consolider une expertise sectorielle précise, tant sur les aspects techniques d'un sujet que sur les débats et rapports de force qu'il suscite au sein de l'UE, ce dont les représentants d'intérêts sont friands comme on l'a vu précédemment. Au cours de ce travail législatif, des liens se nouent, en outre, entre les eurodéputés et leurs interlocuteurs parmi les lobbyistes du secteur concerné. Ces derniers peuvent apprécier les ressources et savoir-faire des eurodéputés, au point parfois de tenter de recruter ceux qui ont défendu des positions adverses comme nous le relate en entretien une eurodéputée : « [J'avais inscrit le sujet à l'ordre du jour à la dernière minute] et aucun des lobbyistes n'a pu redéposer des amendements, et ça les a beaucoup fâchés, ils m'ont dit que j'avais des méthodes antidémocratiques. [...] mais j'en ai recroisé après et je leur ai laissé quand même un très bon souvenir paradoxalement [...] Y en a qui m'ont dit, le fameux lobbyiste semencier, "ah mais faut qu'on travaille ensemble"⁷⁵ » Dans certains cas, ils construisent des relations de confiance et de proximité. Celles-ci peuvent à leur tour déboucher sur des sollicitations en fin de, ou après le, mandat mais également sur l'embauche de leurs assistants parlementaires : lorsque c'est le cas, ces derniers peuvent à leur tour jouer un rôle important dans la recherche de missions post mandat ou dans l'exercice de celles-ci. Les anciens députés rencontrés font fréquemment référence à leurs anciens collaborateurs, dont ils savent reconstituer la carrière et qu'ils disent solliciter professionnellement. Certains sont même employés par d'anciens assistants, tel Gilles Savary, devenu conseiller spécial du cabinet de lobbying Euros/Agency Group, créé par son ancien collaborateur.

Plus généralement, enfin, ces éléments convergent pour décrire les *revolvers* comme se rapprochant, par leurs propriétés, leurs trajectoires longues au PE et leur désir éventuel de demeurer après le PE dans l'espace institutionnel européen, des « permanents »⁷⁶ de cet espace. Comme évoqué *supra*, il ressort des entretiens avec les recruteurs que parmi les acteurs susceptibles d'être recrutés dans le domaine de la représentation d'intérêts, les eurodéputés ne sont pas les mieux positionnés : ils sont concurrencés par les assistants parlementaires (disposant d'une connaissance des institutions de l'intérieur aussi, mais plus jeunes, moins chers, et encore à l'aube de leur carrière professionnelle)⁷⁷, ou les commissaires et anciens directeurs généraux (disposant d'une visibilité et de capitaux politiques nationaux et européens plus conséquents pour les premiers, et, pour les seconds, réputés plus facilement mobilisables

⁷⁵ Entretien avec une ancienne eurodéputée française, mai 2022.

⁷⁶ Georgakakis (D.), dir., *Le champ de l'eurocratie : une sociologie politique du personnel de l'UE*, Paris, Economica, 2012.

⁷⁷ Entre un cinquième et un quart des assistants parlementaires du Parlement européen poursuivent leur carrière dans la représentation d'intérêt, Michon (S.), « Battles and crossings of methods. Sequence Analysis and Geometric Data Analysis for the study of professional careers », *Bulletin of Sociological Methodology (BMS)*, 163, 2024.

sur des fonctions opérationnelles). Il n'est donc pas étonnant que les anciens députés finalement retenus cohabitent dans les pools de *senior advisers* avec le top management de la Commission et soient ceux qui, par leur longévité à Bruxelles, le fait qu'ils vivent par et pour l'Europe, par leur expertise et leur capital bureaucratique, leur ressemblent le plus.

Il demeure encore difficile de documenter avec précision les phénomènes de *revolving doors* à l'échelle européenne : leur faible visibilité, en dehors des entreprises de scandalisation dont ils font régulièrement l'objet depuis une quinzaine d'années, constituant un des défis méthodologiques auxquelles se confrontent les enquêtes sur ces circulations. Les données analysées dans ce papier permettent toutefois d'en préciser les ressorts concernant les anciens élus au PE.

Tout en gardant en tête le fait qu'une partie des processus passe sous le radar et résiste à l'objectivation statistique, le premier enseignement à retenir de l'enquête présentée ici, c'est que, quelle que soit l'ampleur de ses manifestations politico-médiatiques, le *revolving door* entendu comme l'occupation d'un emploi de lobbyiste à plein temps à l'issue d'un mandat demeure un processus statistiquement marginal parmi les anciens eurodéputés français. Sur ce plan, l'enquête témoigne de la permanence des frontières sociales et professionnelles accompagnant l'institutionnalisation progressive du PE, associant et séparant dans le même temps les professionnels du politique de leurs interlocuteurs quotidiens, qu'ils appartiennent au champ bureaucratique ou à celui de la représentation d'intérêts.

Le deuxième enseignement, paradoxal, c'est que cette marginalité statistique n'en abrite pas moins des phénomènes dont la restitution éclaire sur les logiques de structuration du champ de l'Eurocratie lui-même. Loin de concerner tous les députés de la même façon, la coopération avec les professionnels de la représentation d'intérêts prend des formes particulières, liées aux attentes et contraintes propres aux anciens élus comme à celles de leurs recruteurs. Pour ces raisons notamment, les anciens élus ne sont pour l'essentiel, ni des lobbyistes comme les autres, ni même mobilisés dans ces activités comme d'autres *revolvers*, à l'image de leurs collaborateurs, des fonctionnaires européens ou encore des commissaires. Concentrés sur la figure du *senior advisor*, les anciens élus se présentent néanmoins comme des quasi-permanents de l'Europe, parmi les plus dotés en capitaux européens : expertise, connaissance des institutions, légitimité et crédit symbolique. Pour elles et eux, le passage, plus ou moins intense au privé, relève ainsi d'un processus à double sens en ce que leur contribution à l'entretien de l'image, des savoirs, des ressources relationnelles des organisations qui les recrutent correspond directement à l'entretien des capitaux spécifiques qu'ils ont acquis au fil de leurs investissements au PE. Sur ce plan, et comme le souligne Guillaume Courty dans ce dossier, le lobbying se présente bien comme un prolongement du travail politique lui-même.

Le troisième élément, c'est que les ressources et compétences qu'ils apportent ne bénéficient pas également à l'ensemble des organisations actives en lobbying à Bruxelles, mais semblent être majoritairement captées par les plus structures les plus dotées financièrement et en personnel, comme le confirme une première exploration des données disponibles pour les cabinets de lobbying enregistrés à Bruxelles : parmi les 20 structures déclarant les chiffres

d'affaires les plus importants en lobbying (entre 2 et 10 millions d'euros par an), 15 au moins comprennent des anciens députés dans leurs effectifs en position de *seniors advisors*⁷⁸.

Ces phénomènes soulèvent au total la question de ce qui les alimentent. Sur ce point, nos résultats font d'abord écho aux travaux qui ont exploré le champ de l'Eurocratie et ses transformations : ces derniers soulignent en effet l'importance des interactions quotidiennes, étroites et anciennes entre les institutions et des groupes d'intérêt dont les activités s'avèrent indispensables à l'acquisition et à l'entretien des capitaux bureaucratiques sur lesquels repose la position des membres de la Commission dans l'espace institutionnel⁷⁹. Plus récemment, la montée en puissance du PE dans le système institutionnel s'est également jouée sur la capacité d'une fraction des élus à s'approprier l'information et l'expertise produites par les/des groupes d'intérêt en vue de fournir à certains acteurs parlementaires – particulièrement aux rapporteurs, contre-rapporteurs et coordinateurs –, les ressources nécessaires pour « tenir » les négociations avec les membres de la Commission d'un côté, le Conseil de l'Union européenne de l'autre⁸⁰. Ces phénomènes semblent s'intensifier notamment à la faveur de la négociation de nouvelles politiques et institutions dans les secteurs concernés, comme l'illustre le cas de la finance dont la réglementation post crise de 2008 a alimenté de nombreuses circulations public/privé autour des institutions⁸¹.

Enfin, les données analysées invitent à poursuivre la réflexion sur les effets de la constitution de ces pratiques en « problème public », à laquelle le scandale du *Qatar Gate* a donné une nouvelle dimension, amenant à une première tentative d'encadrement des activités post mandat. Les témoignages recueillis dans le cadre de cette enquête invitent doublement à la prudence même dans l'hypothèse, peu probable en l'état, de nouvelles règles plus contraignantes. D'une part, même dans un contexte plus favorable à la mise en question de ces pratiques qui peut conduire certains recruteurs et élus à adopter des discours plus critiques, elles continuent d'être par ailleurs valorisées par les organisations qui y recourent et utilisées comme des arguments dans les négociations commerciales, l'opprobre est donc loin d'être généralisée. D'autre part, les formes de collaboration entre élus et lobbyistes étudiées dans cet article montrent qu'elles sont nombreuses à ne pas s'apparenter à des emplois salariés classiques, constituant ainsi une zone grise échappant de fait aux instruments habituellement destinés à les encadrer.

Title: From the European hemicycle to interest representation: limited public/private flows but low-key cooperation

⁷⁸ Les structures dont les budgets ou chiffres d'affaires liés au lobbying européen sont les plus importants ont été identifiées par le biais du registre de transparence européen [<https://ec.europa.eu/transparencyregister/public/consultation>]. Les sites de ces structures et leurs comptes sur les réseaux sociaux notamment LinkedIn ont été ensuite explorés. Ces fonctions ne bénéficiant pas toujours d'une grande visibilité (on y revient plus loin), il est tout à fait possible que des situations d'emplois d'anciens députés aient pu échapper à ce premier décompte, qui constitue donc une estimation basse.

⁷⁹ Michel (H.), « BusinessEurope au-delà du «lobbying» », art. cit. ; Laurens (S.), *Les courtiers du capitalisme...*, *op. cit.*

⁸⁰ Costa (O.), « Le parlement européen dans le système décisionnel de l'Union européenne : la puissance au prix de l'illisibilité », *Politique européenne*, 28, 2009 ; Beauvallet (W.), Michon (S.), « Des eurodéputés experts... », art. cit.

⁸¹ Chalmers (A.W.) *et al.*, « In and out of revolving doors... », art. cit. ; Vassalos (Y.), « L'Autorité européenne ... », *op. cit.*

Abstract

The revolving door phenomenon, understood here as the reconversion of former MEPs into jobs linked to lobbying, has been the subject of increasing media and political attention over the last twenty years, without it yet being easy to objectify its weight, concrete forms and factors. With this in mind, the article draws on a double survey: statistical data on the post-mandate futures (including lobbying) of a population of elected representatives – the French delegation to the EP – cross-referenced with interviews conducted with former MPs and potential recruiters in cabinets and large firms. Firstly, we observe that the occupation of full-time lobbying positions after a term of office is a statistically marginal phenomenon. The qualitative survey then goes on to identify a series of explanations referring to the professional boundaries between political institutions and private/commercial organizations, even in a European space that is reputed to be more blurred and more plastic. Finally, the article shows that such trajectories do exist, and that, above all, they are supplemented by various forms of collaboration with interest representation structures, which we seek to identify which MPs are more inclined to engage in, and what skills they commit to them.

Key words: Lobbyists; MEP; revolving doors; circulation; interests representation; public/private

Willy Beauvallet est maître de conférences en science politique à l'Université Lumière Lyon 2 et chercheur au laboratoire Triangle. Ses recherches portent sur la sociologie des personnels politiques européens et nationaux, la sociologie de l'action publique européenne ainsi que la sociologie de l'Etat et de l'action publique outre-mer. Il a récemment publié : « Une entreprise politique : la défense des intérêts socio- économiques des Outre-mer auprès de l'Union européenne », in Beauvallet (W.), Robert (C.), Roullaud (E.), dir., *EU affairs : sociologie des lobbyistes européens*, Lausanne, Peter Lang, 2022 ; « Voit-on mieux de près ? Être chercheur embarqué au parlement », *Politix*, 136, 2022 (avec Julien Fragnon et Sarah Perret).

Sébastien Michon est sociologue, directeur de recherche au CNRS, membre du laboratoire SAGE (université de Strasbourg). Ses travaux portent sur les transformations du champ de l'eurocratie et du champ politique français. Il a publié récemment : « Du tableau noir à l'hémicycle : logiques sociales d'un attachement à la politique professionnelle », *Sociologie du travail*, 65 (3), 2023, et, avec Pierre-Edouard Weill, « An "East-West Split" about the Posting of Workers ? Questioning the Representation of Socio-Economic Interests in the European Parliament », *Journal of Contemporary European Studies*, 31(3), 2023.

Cécile Robert est professeure de science politique à Sciences Po Lyon et chercheuse au laboratoire Triangle. Ses recherches portent sur la représentation des intérêts à l'échelle européenne, les usages de la science et de l'expertise, les politiques de transparence et d'encadrement du lobbying et les processus de dépolitisation. Elle a publié récemment : « The social conditions of 'influence' What can the sociology of interest representatives tell us about lobbying at the EU level? » in Beauvallet (W.), Robert (C.), eds, *Political Sociology Perspectives on Lobbying in the EU*, Londres, Palgrave Macmillan, 2024 ; « European

Foresight (1950–2020): A History of Contrasts. Intellectual Inspirations and the Political Conditions for Success », *European Law Journal*, published on line, October 2024, (avec Delphine Dulong).