

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail
Décembre 2025

217 le cnam
ceet

QUELLE REPRODUCTION SOCIALE DE L'ÉLITE SOCIOPROFESSIONNELLE ?

Thomas Amossé
Cnam, HT2S et CEET

Milan Bouchet-Valat
Ined

Alors que les inégalités augmentent en haut de l'échelle sociale, on mesure encore mal les mécanismes de sélection et de reproduction au sein des professions les plus élevées. Une nouvelle catégorie disponible dans les enquêtes *Emploi* de l'Insee, les dirigeants et professionnels de haut niveau, permet pour la première fois d'étudier la mobilité sociale de l'« élite socioprofessionnelle ». Après avoir présenté cette catégorie, ce numéro de *Connaissance de l'emploi* montre la force de la reproduction sociale qui la caractérise.

Les destinées sociales apparaissent toutefois inégales entre les différentes fractions qui composent l'élite. La fraction à la fois économique et culturelle, composée de professions libérales, apparaît nettement dominante par rapport à la fraction culturelle et à la fraction économique. Cette dernière est plus propice aux mobilités sociales ascendantes des transfuges de classe.

P lusieurs publications récentes alertent sur l'augmentation des inégalités tant économiques que scolaires en haut de l'échelle sociale. D'une part, les données fiscales montrent la concentration croissante des richesses sur la fraction la plus aisée de la population (Insee, 2025), un constat statistique qui ne manque pas d'alimenter le débat politique autour de la taxation des plus hauts revenus et patrimoines. D'autre part, le système éducatif français confirme sa dimension particulièrement inégalitaire dans les évaluations internationales (Observatoire des inégalités, 2025).

Autant d'éléments qui invitent à questionner aujourd'hui la force de la reproduction sociale au sommet de la hiérarchie des emplois. Toutefois, le groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), qui représente désormais près du quart des emplois, ne peut plus guère prétendre représenter les positions de classe les plus élevées dans la société.

Pour ce faire, nous mobilisons la catégorie des « dirigeants et professionnels de haut niveau » résultant de la rénovation

de la PCS 2020 (Amossé et Bouchet-Valat, 2024). Elle permet d'identifier les 3 % de professions situées au sommet de la structure socioprofessionnelle, au sein desquelles nous avons délimité trois composantes¹ :

- la fraction économique, qui correspond aux chefs d'entreprise de 50 personnes et plus et aux cadres dirigeants d'entreprise (qu'ils soient administratifs, financiers, commerciaux ou techniques) ;
- la fraction culturelle, qui regroupe les professions de haut niveau dans la fonction publique ainsi que dans l'enseignement, la recherche, la santé hospitalière et la culture ;
- enfin, la fraction à la fois économique et culturelle, qui correspond à la partie la plus élevée des professions libérales (de la santé, du droit, de l'économie et de la technique).

Avec cette catégorie, nous pouvons voir dans quelle mesure l'accès aux positions sociales les plus élevées est réservé aux enfants de l'élite. Après avoir brossé le portrait de l'élite socioprofessionnelle, nous montrons la force de la reproduction sociale qui s'y opère et les inégalités de destin social caractérisant ses trois fractions, entre héritiers, déclassés et transfuges de classe.

Encadré : données et méthodes

L'analyse s'appuie sur les données des enquêtes *Emploi* de l'Insee de 2021 à 2024 (personnes en emploi âgées de 35 à 59 ans, n = 69 755).

Pour décrire l'ensemble des professions, nous recourons par ailleurs au schéma des classes d'emploi étoilées (Amossé, Cayouette-Remblière et Gros, 2022). Ce schéma classe les professions en quatre niveaux d'emploi hiérarchisés (de A* à D*). La classe A* correspond, à quelques professions près, au groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures et à la catégorie des chefs d'entreprise de 10 personnes et plus. À l'opposé, la classe D* définit les emplois peu qualifiés (employés ou ouvriers peu qualifiés, ou indépendants sans salariés). L'origine sociale correspond à la position la plus élevée des deux parents dans ce schéma quand la personne enquêtée a arrêté ses études (à défaut à ses 16 ans).

La force de la reproduction sociale est mesurée par le rapport de chances relatives (*odds ratio*), c'est-à-dire la probabilité d'accéder à un emploi de l'élite plutôt qu'à un emploi peu qualifié quand un de ses parents occupait un emploi de l'élite plutôt qu'un emploi peu qualifié.

● Au sein de l'élite socioprofessionnelle, des différences marquées entre fractions

L'élite socioprofessionnelle se caractérise par un niveau particulièrement élevé de diplôme et de revenu (tableau 1) : les trois quarts de ses membres âgés de 35 à 59 ans ont au moins un Master, et leur revenu moyen à temps plein est de 6 300 € net par mois (en € constants de 2024). La fraction économique représente moins de la moitié des emplois de l'élite, la fraction culturelle le tiers et la fraction à la fois économique et culturelle près du quart.

Tableau 1 : les trois fractions de l'élite socioprofessionnelle

	Fraction économique (43 %)	Fraction économique et culturelle (24 %)	Fraction culturelle (33 %)	Ensemble de l'élite socioprofessionnelle (100 %)
Proportion au sein des personnes en emploi (%)	1,5	0,8	1,1	3,4
Principales professions*	Cadres dirigeants des entreprises (administratifs, financiers, commerciaux, techniques) ; ingénieurs de haut niveau des entreprises ; chefs d'entreprise de 50 personnes et plus	Médecins et pharmaciens libéraux ; chirurgiens-dentistes ; vétérinaires ; avocats ; notaires ; experts-comptables ; architectes	Médecins et pharmaciens hospitaliers ; cadres de la haute fonction publique ; magistrats ; professeurs de classe préparatoire et d'université ; directeurs de recherche ; cadres dirigeants de la culture	
Part de femmes (%)	25	47	53	39
Part de diplômés d'un Master (%), dont pour les hommes/femmes	60 60 / 61	97 96 / 97	78 77 / 79	75 72 / 79
Revenu moyen net (temps plein, en € 2024), dont pour les hommes/femmes	6 400 6 600/5 900	7 800 8 500/6 900	5 200 5 600/4 700	6 300 6 700/5 600

a : pour certaines des professions listées, des exclusions existent en fonction du niveau de responsabilité hiérarchique, de la taille de l'entreprise ou des conditions d'exercice (voir Amossé, Bouchet-Valat, 2024).
Champ : actifs occupés de 35 à 59 ans.
Source : enquête *Emploi* 2021 - 2024 (Insee), 1^{re} vague d'interrogation.

On relève des différences importantes entre les trois fractions de l'élite, qui confirment la pertinence encore aujourd'hui à son sommet de l'organisation de l'espace social proposé par P. Bourdieu dans *La Distinction* (1979), organisation qui a servi de modèle à la nomenclature des PCS. La fraction économique et culturelle se distingue à la fois par les diplômes et par les revenus les plus élevés : presque tous ses membres ont un Master ou plus, et leur revenu moyen à temps plein est de 7 800 € net par mois.

La fraction économique est nettement moins diplômée (moins des deux tiers ont un Master), avec des revenus sensiblement inférieurs (6 400 €). La fraction culturelle a une position intermédiaire en termes de diplômes (plus des trois quarts ont un Master), mais les revenus les plus bas (5 200 €).

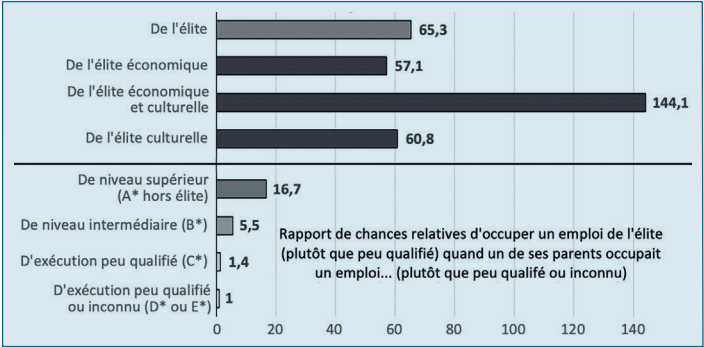
Alors qu'elles sont désormais plus diplômées que les hommes (Insee, 2024), les femmes sont moins nombreuses dans l'élite socioprofessionnelle que dans l'ensemble des emplois (39 %, contre 49 %) et que dans les autres emplois de niveau supérieur (47 %). Le fameux « plafond de verre » (Di Paola et Moulet, 2023) se situe aujourd'hui davantage au niveau des emplois de l'élite que de celui des cadres.

C'est plus précisément dans la fraction économique de l'élite que les femmes demeurent nettement sous-représentées (un quart seulement) : elles y occupent essentiellement des emplois administratifs (consultante senior en management, directrice des ressources humaines, directrice administrative, etc.) alors que les hommes ont davantage des postes financiers et techniques, de direction ou d'expertise (PDG ou DG, analyste financier, directeur industriel, directeur informatique, etc.).

À l'inverse, les femmes sont légèrement majoritaires dans la fraction culturelle, où elles exercent plus souvent des professions de santé alors que les hommes sont plus fréquemment hauts fonctionnaires, chercheurs ou directeurs de la presse et de l'audiovisuel. Dans la fraction économique et culturelle, ce sont les hommes qui sont légèrement majoritaires, avec une plus forte présence dans les professions techniques, économiques et juridiques ; les femmes occupent, là encore, plus souvent des professions

1 Elles correspondent à la partie de l'élite appartenant aux catégories socioprofessionnelles 21, 22, 23, 37 et 38 (fraction économique), 33, 34 et 35 (fraction culturelle) et 31 (fraction économique et culturelle).

Graphique 1 : rapport de chances relatives d'être dans l'élite selon la position sociale des parents (odds ratio)



Lecture : la probabilité d'être dans l'élite (plutôt que dans un emploi peu qualifié) est 65 fois plus élevée quand un de ses parents est dans l'élite (plutôt que dans un emploi peu qualifié).
Note : les quatre premiers odds ratios reproduits sur le graphique (à partir du haut) sont issus de quatre modèles différents selon qu'ils distinguent, ou non, les trois fractions d'élite des parents ; ils sont tous estimés à l'aide de régressions multinomiales avec pour situations de référence le fait que la personne enquêtée d'une part, et au moins un des parents d'autre part, occupe ou occupait un emploi peu qualifié.
Champ : actifs occupés de 35 à 59 ans.
Source : enquête *Emploi* 2021 - 2024 (Insee), 1^{re} vague d'interrogation.

de santé. Quelle que soit la fraction, les femmes ont des revenus à temps plein sensiblement inférieurs à ceux des hommes alors qu'elles sont aussi diplômées.

● Une très forte reproduction sociale de l'élite socioprofessionnelle

La reproduction sociale est particulièrement forte au sein de l'élite socioprofessionnelle, en raison principalement de la sévère sélection sociale pesant sur l'accès à cette position quand on est issu du bas de l'échelle sociale : seul 1,1 % des personnes dont les parents occupaient un emploi peu qualifié (ouvrier ou employé peu qualifié, ou petit indépendant sans salariés, classe D*, voir encadré) exerce une profession de dirigeant ou professionnel de haut niveau, ce qui est 30 fois moins que la proportion de celles qui occupent elles-mêmes un emploi peu qualifié (33 %).

En parallèle, les personnes dont les parents exerçaient une profession de l'élite socioprofessionnelle se retrouvent deux fois plus souvent dans une profession de ce niveau (15 %) que dans un emploi peu qualifié (7,1 %) : certes, les risques de déclassement sont loin d'être marginaux (au moins à un moment de sa carrière) quand on est issu de l'élite socioprofessionnelle ; mais ces proportions sont à comparer d'une part à la catégorie des dirigeants et professionnels de haut niveau (3,4 %) et d'autre part à la classe des emplois peu qualifiés (20 %). Au total, les chances relatives d'accéder à un emploi de l'élite plutôt qu'à un emploi peu qualifié sont 65 fois plus élevées quand on avait un parent dans l'élite que quand ses parents étaient peu qualifiés (odds ratio, graphique 1).

En prenant toujours pour référence les emplois peu qualifiés, cet avantage n'est « que » de 17 fois pour l'accès aux emplois de niveau supérieur hors de l'élite : en d'autres termes, selon cette mesure, les mécanismes de reproduction sociale sont quatre fois plus sélectifs pour l'élite que pour les autres emplois de niveau supérieur. Ils sont encore plus marqués pour accéder à la fraction économique et culturelle des professions de l'élite, la plus sélective avec 144 fois plus de chances relatives.

Et si l'on mesure la probabilité d'accéder à l'élite quand ses deux parents occupaient des emplois de l'élite (super héritiers) plutôt que des emplois peu qualifiés, l'odds ratio vaut alors 244 !

● La situation emblématique de la fraction économique et culturelle de l'élite, qui concentre les héritiers

La force de la reproduction sociale n'est pas la même d'une fraction de l'élite à l'autre. Dominante en termes de revenu et de diplôme, la fraction à la fois économique et culturelle est bien la plus favorable à la transmission de positions sociales entre générations. Avoir un parent dans cette fraction de l'élite donne les chances relatives les plus élevées d'accéder soi-même à l'élite (tableau 2) : 10 fois plus que de n'avoir aucun parent dans l'élite, situation prise comme référence dans la suite de l'article. De fait, 22 % des personnes en emploi de 35 à 59 ans ayant un parent dans l'élite économique et culturelle appartiennent à l'élite, contre 14 % pour l'élite économique et 14 % pour l'élite culturelle (et 2,8 % pour celles dont aucun parent n'est dans l'élite).

Être issu de l'élite économique et culturelle favorise non seulement très fortement le fait d'accéder spécifiquement à cette même fraction (22 fois plus de chances), mais donne aussi les chances les plus élevées d'accéder aux deux autres fractions. Cette fraction qui regroupe la majeure partie des professions libérales apparaît clairement comme emblématique de la reproduction du sommet de l'espace social.

La reproduction sociale est plus faible dans les deux autres fractions : en être issu donne environ 6 fois plus de chances relatives d'accéder soi-même à l'élite. La distribution des odds ratios témoigne de situations similaires pour les personnes issues de l'élite économique et de l'élite culturelle (1^{re} et 3^e lignes du tableau 2). On observe simplement que l'élite culturelle conduit moins à des positions à tonalité économique. Par ailleurs, l'élite économique est la moins sélective socialement, c'est-à-dire la plus accessible pour des personnes non issues de l'élite.

Tableau 2 : chances d'être dans l'élite selon la position sociale des parents, par fraction de l'élite

		Être dans... de l'élite (plutôt que pas dans l'élite)			
		La fraction économique	La fraction économique et culturelle	La fraction culturelle	Une des fractions
Quand on a un parent dans... de l'élite (plutôt qu'aucun parent dans l'élite)	La fraction économique	5,6	6,7	5,0	5,7
	La fraction économique et culturelle	5,6	21,9	8,6	10,1
	La fraction culturelle	3,7	8,5	7,0	5,8
	Une des fractions	4,7	9,4	6,5	6,3

Lecture : la probabilité d'être dans la fraction économique de l'élite (plutôt que pas dans l'élite) est 5,6 fois plus élevée quand un de ses parents est dans cette même fraction de l'élite (plutôt que pas dans l'élite).
Note : les odds ratios ne peuvent être estimés à l'aide d'un modèle unique dans la mesure où une personne peut avoir des parents dans deux fractions différentes de l'élite ; des modèles différents sont donc estimés séparément pour chaque ligne, d'une part pour les trois premières colonnes numériques (régression logistique multinomiale) et d'autre part pour la dernière (régression logistique binomiale). Pour la personne enquêtée et ses parents, les situations de référence correspondent au fait de ne pas appartenir à l'élite socioprofessionnelle.
Champ : actifs occupés de 35 à 59 ans.
Source : enquête *Emploi* 2021 et 2022 (Insee), 1^{re} vague d'interrogation.

De fait, la fraction économique et culturelle est la plus sélective dans son recrutement : 31 % des membres de cette fraction sont des héritiers (qui avaient un parent dans l'élite), contre 23 %

pour la fraction culturelle, 18 % pour la fraction économique, et 23 % pour l'ensemble de l'élite. C'est aussi dans cette fraction que l'on retrouve le plus de « super-héritiers » qui avaient deux parents dans l'élite (5,0 %), devant la fraction culturelle (3,7 %) et la fraction économique (2,4 %). C'est avant tout dans l'élite des professions de santé (libérales, mais aussi salariées) que l'homogamie (au niveau des origines) se conjugue à la reproduction sociale. Ces situations d'héritiers et de super-héritiers sont à la fois très fortement sélectives socialement et largement minoritaires.

Inversement, 1,1 % des personnes dont les parents avaient un emploi peu qualifié (employé ou ouvrier peu qualifié, ou petit indépendant sans salariés) ou n'avaient pas d'emploi connu sont des transfuges de classe, c'est-à-dire qu'elles ont connu une forte mobilité sociale ascendante par rapport à leurs parents. Ils et elles représentent 6,9 % de l'élite et se retrouvent plus souvent dans la fraction économique (50 %) que dans la fraction culturelle (27 %) et économique et culturelle (23 %).

Leurs pères étaient spécifiquement plus des petits indépendants sans salarié (exploitants agricoles, artisans ou commerçants) et leurs mères sans activité professionnelle connue. L'ascension sociale de ces transfuges de classe, qui concerne davantage les hommes que les femmes (58 % contre 42 %), se fait ainsi davantage dans la fraction économique et en étant issu du pôle indépendant des classes populaires.

Mais, on l'a vu, avoir un parent dans l'élite socioprofessionnelle ne protège pas complètement contre le risque de connaître un fort déclassement professionnel : 7 % des personnes en emploi de 35 à 59 ans issues de l'élite occupent ainsi un emploi peu qualifié. Ce déclassement est plus fréquent pour les personnes ayant un seul parent dans l'élite (8 %, contre 2 % quand les deux parents occupent une telle position), notamment dans sa fraction culturelle. Les déclassés sont autant des hommes que des femmes et occupent tous les types d'emploi peu qualifié, y compris ouvriers. Ils se trouvent toutefois surreprésentés chez les petits indépendants sans salarié et les employés administratifs d'entreprise.

* * *

C'est ainsi à un double constat que conduit la catégorie des dirigeants et professionnels de haut niveau. D'un côté, cette « élite socioprofessionnelle » est de manière frappante un lieu privilégié de la reproduction sociale, et tout particulièrement dans sa fraction économique et culturelle (professions libérales). Cette réalité statistique, que le groupe socioprofessionnel des cadres ne suffit plus, aujourd'hui, à mettre en évidence, renvoie à la fois à des stratégies d'orientation scolaire et d'insertion professionnelle spécifiques, à des alliances conjugales sélectives et à un

entre soi résidentiel que des travaux sociologiques de nature qualitative éclairent (Bozouls, 2019).

Pour autant, la sélection sociale concentrée sur cette portion de la structure socioprofessionnelle ne signifie pas l'absence de circulation et de mobilité sociale : d'une part, une proportion non marginale d'hommes et de femmes est issue des milieux populaires, ces transfuges de classe que la littérature a récemment mis en scène (Véron, Abiven, 2024) ; d'autre part, avoir un parent dans l'élite est loin d'éliminer le risque de fort déclassement professionnel, celui d'occuper un emploi peu qualifié. Ces deux situations opposées témoignent de l'ampleur des mouvements qui s'opèrent entre portions éloignées de l'espace social, mouvements dans lesquels les emplois du secteur privé (entre fraction économique de l'élite et petits indépendants et employés d'entreprise) constituent une filière de mobilité privilégiée.

La catégorie des dirigeants et professionnels de haut niveau peut ainsi contribuer à comprendre ce qui se passe non seulement au sommet de la structure sociale, mais aussi, plus largement, les phénomènes de sélection et de circulation au sein de la société.

RÉFÉRENCES

Amossé, T., Bouchet-Valat, M., 2024, « Dirigeants et professionnels de haut niveau : une définition statistique de l'« élite socioprofessionnelle » », *Population*, 79 (1), pp. 41-73.

Amossé, T., Cayouette-Remblière, J., Gros, J., 2022, « Un schéma de classe d'emploi à la française », *Revue française de sociologie*, 63 (2), pp. 201-255.

Bourdieu, P., 1979, *La Distinction*, Éditions de Minuit.

Bozouls, L., 2019, « Et si le luxe, c'était l'espace ? », *Sociétés Contemporaines*, n° 115, pp. 151-179.

Di Paola V., Moullet S., 2023, « Pourquoi le plafond de verre résiste-t-il encore ? », in *Que sait-on du travail ?*, Presses de Sciences Po, pp. 380-393.

Insee, 2025, « Des analyses sur les hauts et très hauts revenus et patrimoines », *France Portrait Social*, Insee Références, Édition 2025, pp. 9-46.

Insee, 2024, « Niveau de diplôme de la population », *France Portrait Social. Fiches thématiques*, Insee Références, Édition 2024, pp. 28-30.

Observatoire des inégalités, 2025, « L'école française réussit aux élèves les plus favorisés », publié le 27 mars.

Véron, L., Abiven, K., 2024, *Tahir et venger. Paradoxes des récits de transfuges de classe*, La Découverte.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : ceet.cnam.fr
Elles sont également disponibles via le compte [LinkedIn Cnam-CEET](#).

Centre d'études de l'emploi et du travail

Conservatoire national des arts et métiers - 61, rue du Landy - 93210 Saint-Denis
Directrice de publication : Christine Erhel - Responsable éditorial et relations Presse : Bilel Osmane - bilel.osmane@lecnam.net
Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Décembre 2025 - ISSN : 1767-3356

Ce numéro est en accès libre et sous licence Creative Commons 

