**Extrait n° 1 : pages 20 à 23 du RSU 2023 => à présenter en maquette et mettre en forme**

###### 1.1.2 • Âges

Tabl. 11 – Structure par âge des chercheures, chercheurs, ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens permanents (payés au 31 décembre 2023)

L’âge moyen des chercheuses et chercheurs, de 50 ans et 1 mois en 2023, continue de progresser régulièrement (il était de 49 ans et 11 mois en 2022, 49 ans et 7 mois en 2021, 49 ans et 2 mois en 2020, 48 ans et 11 mois en 2019) (voir tabl. 11). La part des 55 ans et plus baisse de 1,7 point par rapport à 2022 passant à 32,1 % et atteignant la moyenne sur 5 ans (32,2 %). La part des chercheurs de moins de 40 ans (14,4 %) diminue par contre sensiblement : elle était de 3 points de plus en 2019. Parmi les ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens, l’âge moyen a augmenté plus nettement depuis le début de la décennie. De 47 ans et 2 mois en 2019, il a enregistré une hausse de 1 an et 4 mois, pour atteindre 48 ans et 6 mois en 2023. On constate, sur la période, une augmentation de l’âge moyen sur l’ensemble des grades. À titre d’exemple, les IRHC sont âgés en moyenne de 55 ans et 11 mois en 2023, contre 55 ans et 5 mois en 2019 (hausse des effectifs de 37 %), et l'âge moyen des IRHC de niveau HEB a augmenté de 1 an en 5 ans (passant de 57 ans et 1 mois à 58 ans et 1 mois en 2023). Cette population (IRHC HEB) ne cesse d'augmenter, chez les femmes comme chez les hommes, depuis sa création en 2018 (passant de 23,6 % à 35,2 % d'IRHC, soit +11,6 points en 5 ans), mais, la part des femmes diminue (-2,7 points entre 2019 et 2023, respectivement 32,8 % de femmes, contre 30,1 % en 2023). Les IECN ont vieilli également : ils sont aujourd’hui âgés en moyenne de 44 ans et 1 mois contre 42 ans et 7 mois en 2019 (la population ayant augmenté dans le même temps de 2 325 à 2 414 personnes). L’écart d’âge moyen entre femmes et hommes varie selon les corps et les grades. Pour les TCE, l’âge moyen est toujours supérieur à 50 ans, et les effectifs continuent de baisser de 8 % entre 2022 et 2023).

Tabl. 12 – Structure par âge du personnel contractuel selon le niveau de recrutement

La structure par âge diffère nettement selon le personnel en CDD et en CDI : les chercheurs sont un peu plus âgés que les ingénieurs et techniciens, mais restent en moyenne trentenaires. Les 28 CDI chercheurs sont en moyenne plus âgés (49,7 ans contre 32,4 ans pour les CDD chercheurs) ; quant aux 200 CDI IT, ils ont en moyenne 14,4 ans de plus que leurs homologues CDD et 55 % sont des femmes.

Fig. 1 – Chercheuses, chercheurs, ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens permanents par âge atteint en 2023

Qu’il s’agisse de chercheuses, chercheurs ou d’IT permanents, près de la moitié des effectifs ont entre 35 et 50 ans. La pyramide des âges de ces 2 populations est donc assez semblable en ce qui concerne les classes d’âges intermédiaires. En revanche, la base de la pyramide des IT est sensiblement plus large, avec une part de moins de 35 ans plus importante (8 % contre 4 % chez les chercheurs) et au contraire plus étroite à son sommet (12 % d’IT de 60 ans et plus, contre 19 % chez les chercheurs). Il faut également noter la présence de 544 chercheurs et 177 IT ayant atteint 65 ans à la fin de l’année et bénéficiant d’une prolongation de droit.

La part des 60 ans et plus remonte légèrement entre 2022 et 2023 (respectivement 14,6 % contre 15,1 %) ; la part des 35-50 ans est en baisse entre 2019 et 2023, ce qui contribue à l’élargissement de la pyramide au niveau des classes intermédiaires. La part des moins de 35 ans diminue chez les chercheurs comme chez les IT (-1 point entre 2019 et 2023, respectivement -17% et -18 %). Cela se traduit par un resserrement de la base de la pyramide.

Fig. 2 – Personnel contractuel par âge atteint en 2023

La pyramide des âges du personnel contractuel (voir fig. 2) est plutôt resserrée en deçà de 25 ans, pour les hommes comme pour les femmes. La répartition par âge des CDD chercheurs diffère de celle des CDD IT : en effet, 65 % des chercheurs sont âgés de 28 à 34 ans tandis que 59 % des IT ont 30 ans ou moins. La pyramide des âges des contractuels IT présente un profil plus étalé par rapport à celles des chercheurs et des doctorants.

**Extrait n° 2 : pages 39 et 40 du RSU 2023=> à présenter en maquette et mettre en forme**

Fig. 8 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les femmes permanentes

Fig. 9 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les hommes permanents

Fig. 10 – Proportion de femmes permanentes par famille professionnelle (FP)

Avec 888 personnes, la FP « Biologie et recherche médicale » (BAP A) se distingue par un grand nombre d’agents contractuels (dont 68,2 % de femmes), majoritairement sur des niveaux équivalents à la catégorie A (AI, IE et IR). La seconde famille arrive loin derrière, avec 311 agents : il s’agit de la famille « Instrumentation et expérimentation » de la BAP C, présentant elle aussi des niveaux de qualification élevés, puisque 88 % de ses effectifs (soit 274 agents) sont sur des contrats IE ou IR. Elle compte par ailleurs 28,6 % de femmes, contre 16,4 % chez les permanents de cette FP CB (voir tabl. 28).

Chacune des BAP comporte 1 ou 2 FP qui se distinguent en volume, à l’image de la famille « Biologie et santé, sciences de la vie et de la terre » en BAP A, ou encore, dans le cas de la BAP E, des familles « Calcul scientifique » et « Ingénierie logicielle », qui rassemblent à elles seules plus de 6 agents sur 10 de la BAP. Notons enfin que les 2 FP les plus âgées sont « Prévention » et « Logistique » de la BAP G : plus de 40 ans, contre 32 ans pour l’ensemble des contractuels, toutes FP confondues.

**Extrait n° 3 : pages 50 à 53 du RSU 2023=> à présenter en maquette et mettre en forme**

Tabl. 36 – Chercheuses et chercheurs permanents par section d’évaluation et par section principale de l’unité d’affectation (hors CID, et sans compter les 272 agents affectés dans des structures non CNRS et les 35 affectés dans les services centraux)

Tabl. 37 – Chercheuses et chercheurs contractuels selon la discipline et le niveau d’expérience

Parmi les 6 782 chercheurs dont la section d’évaluation est identique à la section principale de l’unité d’affectation (population 3), 51 % appartiennent au corps des DR, et la proportion monte à 74 % parmi les plus de 50 ans (76 % pour les hommes et 69 % pour les femmes). Les chercheurs appartenant à la population 1, proportionnellement moins souvent DR que ceux des autres populations, sont d’âges identiques aux deux autres populations (soit 50 ans). Ils comptent plus de chercheurs de plus de 50 ans que dans les autres populations (50 % contre 48 % dans les populations 2 et 3) et quasiment autant de chercheurs de moins de 37 ans (6,9 % contre 7,9 %).

Dans le cadre de sa mission de formation à et par la recherche, le CNRS rémunère en 2023, 3 319 doctorants et doctorantes qui préparent une thèse à l’issue d’un 3e cycle d’études, et ce, dans toutes les disciplines présentes dans l’établissement (voir tabl. 37). Les disciplines des sections 8 et 14 sont celles qui accueillent les plus gros effectifs, avec pour chacune plus de 200 doctorants.

Les 2 388 contractuels totalisant entre 3 et 5 ans d’expérience (« chercheurs débutants ») représentent la part la plus importante des chercheurs contractuels et sont également présents dans l’ensemble des disciplines, celles liées aux sections 1 et 14 rassemblant chacune plus de 150 agents. Il faut noter que les disciplines liées aux sections 36, 37 et 38 ont moins souvent recours aux chercheurs contractuels via le CNRS, puisqu’environ 36 agents maximum y sont recensés dans chacune d’entre elles au 31 décembre 2023.

1.1.6 • Régions

Fig. 14 – Personnel permanent par région administrative

Fig. 15 – Personnel contractuel par région administrative