



HAUT-COMMISSARIAT  
À LA STRATÉGIE  
ET AU PLAN

Liberté  
Égalité  
Fraternité

# La Collection du Plan

*Le Plan est depuis toujours un carrefour. Il publie ses propres travaux d'éclairage et doit aussi relayer des idées extérieures, librement portées par leurs auteurs. C'est l'esprit de la Collection du Plan, avec une nouvelle réflexion sur la bombe démographique qui affecte notre pays, son économie, son marché du travail. Un choc que nous devons regarder en face pour agir au-delà des postures et des tabous.*

**CLÉMENT BEAUNE**

HAUT-COMMISSAIRE À LA STRATÉGIE ET AU PLAN

OCTOBRE  
2025  
N° 10



## Décrochage démographique : cinq révolutions du marché du travail

**ANTOINE FOUCHER**

PRÉSIDENT DU CABINET QUINTET

Le décrochage démographique de la France, très bien analysé dans ses effets globaux par Maxime Sbaihi dans cette même collection<sup>1</sup>, fait entrer entreprises et salariés dans une nouvelle époque. Cette note présente les cinq révolutions du marché du travail qui seront provoquées par la contraction attendue de la population active à l'horizon 2035, dynamique inédite depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.

### **La nouvelle donne démographique de la France : une population active qui est entrée en quasi-stagnation et va décroître autour de 2035**

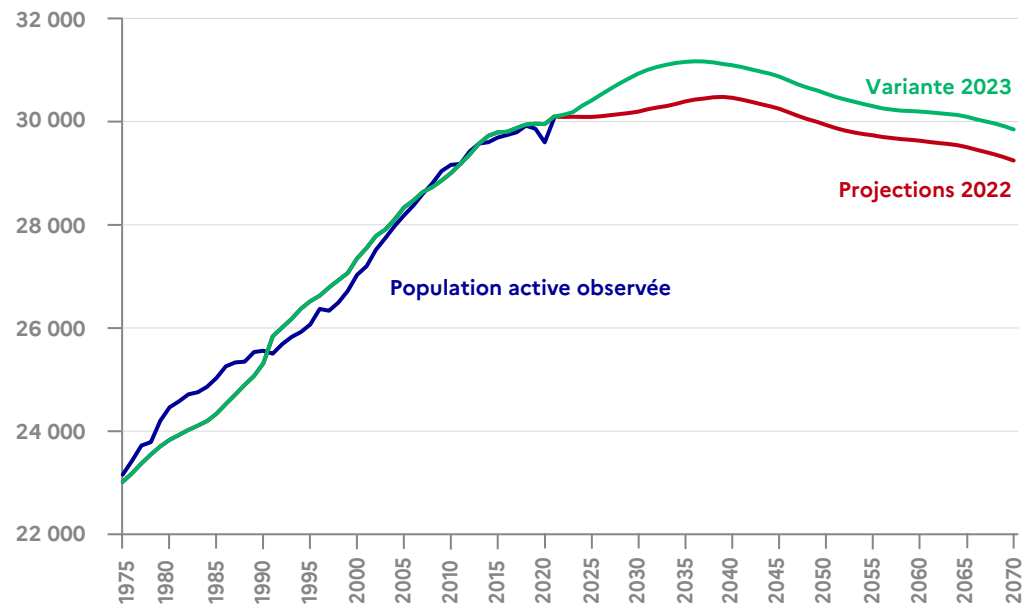
Depuis 1945, la France a connu trois périodes démographiques sur le marché du travail.

La première va de 1945 au début des années 1960, et se caractérise par une grande stabilité : de l'ordre de 19 à 20 millions de personnes sont actives sur le marché du travail, et elles ont quasiment toutes un emploi.

La deuxième court du milieu des années 1960 au début des années 2010, et se caractérise par une poussée forte et régulière de la population. Le nombre de personnes en âge de travailler passe de 20 à près de 30 millions de personnes en moins d'un demi-siècle. Cela signifie que chaque année le nombre de travailleurs potentiels augmente de 150 000 à 200 000 personnes. Combinée à un ralentissement de la croissance économique à partir

1. Sbaihi M. (2025), « Des écoles au marché du travail : la marée descendante de la dénatalité », Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan, *La Collection du Plan*, n° 5, octobre.

**Graphique 1 – Projections de population active en moyenne annuelle dans l'exercice de 2022 et dans la variante de 2023, en milliers**



Champ : France métropolitaine jusqu'en 1990, France hors Mayotte de 1991 à 2013, France à partir de 2014 ; personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Lecture : la population active projetée lors de l'exercice variantiel de 2023 atteindrait 29,8 millions en 2070, celle projetée dans l'exercice 2022 atteignait 29,2 millions.

Source : Insee, projections de population active

du milieu des années 1970, la forte augmentation du nombre de travailleurs contribue à l'installation d'un chômage de masse : en moyenne, le taux de chômage sur la période dépasse 9 %<sup>2</sup>.

Enfin, depuis 2014, l'augmentation de la population active ralentit (voir Graphique 1), ce qui facilite le reflux du chômage : depuis plus de trois ans, il n'a pas dépassé 7,5 %, ce qui n'avait pas été constaté depuis le tout début des années 1980. Selon les dernières prévisions disponibles, qui intègrent les effets de la réforme des retraites de 2023<sup>3</sup>, le pic démographique sur le marché du travail devrait se produire autour de 2033-2035, puis le nombre de personnes en âge de travailler devrait diminuer dans notre pays, phénomène inédit depuis 1945. Cette raréfaction de la main-d'œuvre, qui a déjà commencé à produire ses effets, change structurellement la donne sur le marché du travail et s'apprête à provoquer cinq révolutions pour les entreprises et les travailleurs.

## **Première révolution : les difficultés de recrutement des entreprises vont s'intensifier et devenir la norme**

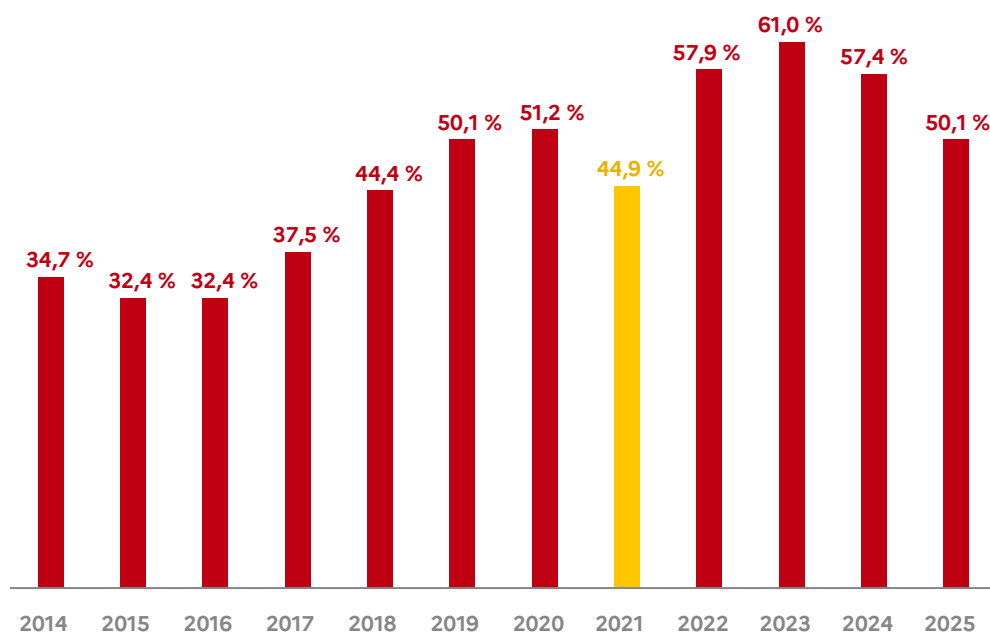
« On ne trouve plus personne pour travailler » disent aujourd'hui beaucoup de chefs d'entreprise. C'est de plus en plus vrai, et ce n'est que le début.

Selon les enquêtes « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) de France Travail, les tensions de recrutement n'ont jamais été aussi élevées dans notre pays. Hormis 2021 (dont les résultats sont fondés sur une enquête conduite en 2020, donc en

2. Jeu de données  
« Activité, emploi et chômage –  
séries longues » de l'Insee,  
disponible en ligne  
sur [www.data.gouv.fr](http://www.data.gouv.fr)  
(dernière mise à jour  
le 18 juillet 2025).

3. Fabre M., Olivia T. et Rubin J.  
(2023), « Une actualisation des  
projections de population active  
tenant compte de la réforme des  
retraites de 2023 », dans Insee  
(2023), *Emploi, chômage, revenus  
du travail*. Édition 2023,  
coll. « Insee Références », juin.

## Graphique 2 – Part de projets de recrutement jugés difficiles



Champ : établissements ayant au moins un projet de recrutement.

Lecture : en 2025, 50,1 % des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs.

Source : France Travail, enquêtes BMO 2014-2025

pleine crise du Covid-19), les six années écoulées sont en effet celles, depuis le lancement de l'enquête annuelle en 2002, où les entreprises ont éprouvé le plus de difficultés à recruter (voir Graphique 2).

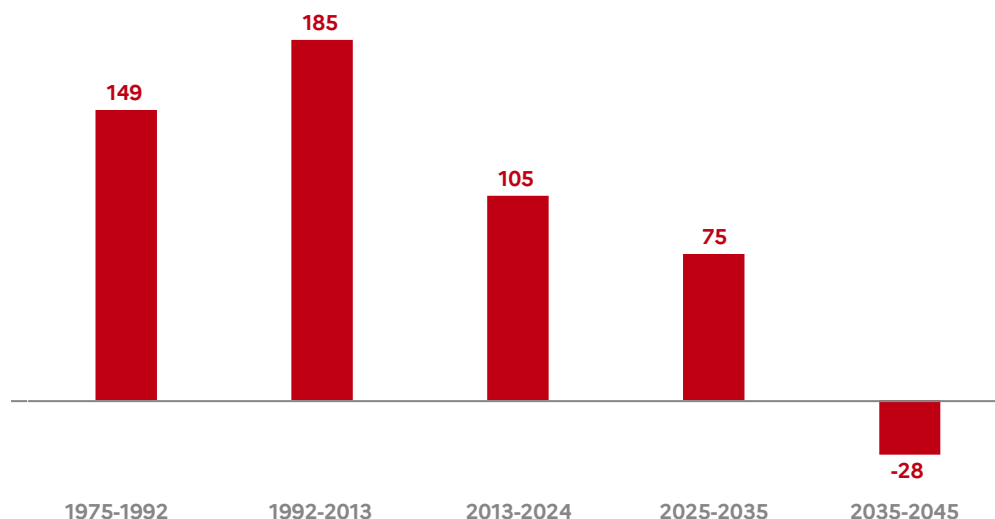
Ces difficultés inédites à un tel niveau concernent, en pourcentage d'entreprises anticipant des difficultés de recrutement :

- tous les territoires : de 42 % en Île-de-France à 57 % en Nouvelle-Aquitaine ;
- toutes les tailles d'entreprise : de 45 % pour les grandes entreprises à 50 % pour les TPE ;
- tous les secteurs d'activité : d'un peu moins de 40 % dans le commerce de détail à près de 70 % dans la réparation automobile.

Le ralentissement de l'activité depuis un an a rendu ces tensions provisoirement moins fortes, mais elles repartiront de plus belle dès que la conjoncture s'améliorera, pour une raison mécanique : la main-d'œuvre disponible se fait de plus en plus rare (voir Graphique 3 page suivante).

Depuis plus de quarante ans, les entreprises ont été habituées à une main-d'œuvre plutôt abondante, liée à une augmentation de la population en âge de travailler de près de 200 000 personnes par an. Avec une division par deux de cette augmentation annuelle depuis 2014, et un ralentissement programmé jusqu'à la stagnation et la diminution d'ici dix ans, les tensions de recrutement sont condamnées à rester très élevées pour la majorité des secteurs économiques.

Graphique 3 – Évolution annuelle moyenne de la population active, en milliers



Lecture : de l'année 1992 à l'année 2013, la population active a augmenté, en moyenne, de 185 000 personnes par an.

Source : Insee, projection de population active en moyenne annuelle

## Deuxième révolution : la France va définitivement sortir du chômage de masse

Deuxième conséquence de cette stagnation démographique : la sortie du chômage de masse, que la France est en train de vivre depuis quelques années, est définitive.

Bien sûr, une crise économique (comme celle de 2008) ou sanitaire (comme celle du Covid-19) pourrait faire remonter brutalement le taux de chômage. Mais cette remontée serait certainement provisoire et ne durerait au pire que quelques années, et non quelques décennies. Démographiquement parlant, les quatre décennies de chômage de masse que nous avons vécues entre le milieu des années 1980 et la fin des années 2010 sont désormais impossibles.

Le ralentissement puis la stagnation démographique ont en effet une conséquence mécanique sur le chômage : **dorénavant, l'économie n'a plus besoin de créer beaucoup d'emplois pour limiter ou faire diminuer le chômage**. Quand la population active n'augmente plus, le chômage n'augmente plus même si l'économie ne crée plus d'emplois supplémentaires. Pour le dire autrement, **nous entrons dans une ère nouvelle où une faible croissance et un faible chômage peuvent aller de pair**.

Nous venons de vivre une illustration typique de ce phénomène l'année dernière. En 2024, notre pays n'a pas créé d'emplois supplémentaires, et pourtant le chômage a baissé (de 7,5 % à 7,3 % exactement)<sup>4</sup>. Cette situation était absolument impossible dans les années 1990, 2000 ou même 2010. Par exemple, en 2005, l'économie française avait créé 214 000 emplois supplémentaires, et pourtant le

4. Insee, enquêtes « Emploi », séries longues sur le marché du travail, données trimestrielles sur le chômage. Voir Insee (2025), « Données trimestrielles du T1-1975 au T2-2025 », Chiffres-clés, août, figure 1 « Taux de chômage selon le sexe et l'âge ».

chômage avait augmenté (de 8,9 % à 9,1 %). Mais cette année-là, comme souvent pendant cette période, le nombre de personnes supplémentaires en âge de travailler dépassait largement les 200 000 personnes<sup>5</sup>...

## Troisième révolution : le rapport de force entre les salariés et les entreprises va s'inverser

« Ce n'est plus le patron qui fait passer un entretien d'embauche à son collaborateur, c'est le collaborateur qui fait passer un entretien d'embauche à son patron. » Tel est le sentiment vécu et régulièrement rapporté par les patrons de TPE/PME, les responsables RH de groupe ou les cabinets de recrutement ces dernières années. Exagérée dans la formulation, cette expression fait néanmoins sentir une réalité : le rapport de force entre les salariés et les employeurs est en train de s'inverser.

Pendant quatre décennies, le chômage de masse et le sentiment d'insécurité qu'il engendre pour les travailleurs ont avantagé les entreprises vis-à-vis des salariés. Il est plus facile pour les employeurs de négocier salaires et conditions de travail quand on sait qu'on pourra facilement remplacer les salariés mécontents ou partants. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. **Les recrutements étant plus longs et difficiles, et les salariés ayant tendance à quitter l'entreprise plus facilement et rapidement, le rapport de négociation s'équilibre, voire s'inverse.**

Avec près de 2 millions de démissions de CDI par an depuis quatre ans, auxquelles s'ajoutent plus de 500 000 ruptures conventionnelles (voir Graphiques 4 et 5 page suivante), environ **15 % des salariés quittent volontairement leur CDI chaque année, soit autour d'un sur sept** (soit 2,5 millions de départs volontaires pour 16 millions de salariés en CDI).

En moyenne, une TPE employant dix personnes connaît donc une ou deux démissions par an, et une PME de trois cents personnes plusieurs dizaines par an. On comprend mieux le désarroi de certains chefs d'entreprise ou DRH, qui font face à ce rapport de force qui caractérise désormais le marché du travail.

Face à cette situation nouvelle, un préjugé a tendance à se répandre dans le débat public : les salariés, notamment les jeunes, ne voudraient plus travailler, ou en tout cas moins qu'avant. Cette impression ne résiste pas à l'analyse et aux données objectives, car si les salariés n'ont jamais autant démissionné, ce n'est pas pour aller à la piscine, mais pour aller travailler ailleurs : selon la dernière enquête disponible, **86 % des personnes qui démissionnent d'un CDI sont à nouveau en emploi six mois après leur démission**<sup>6</sup>.

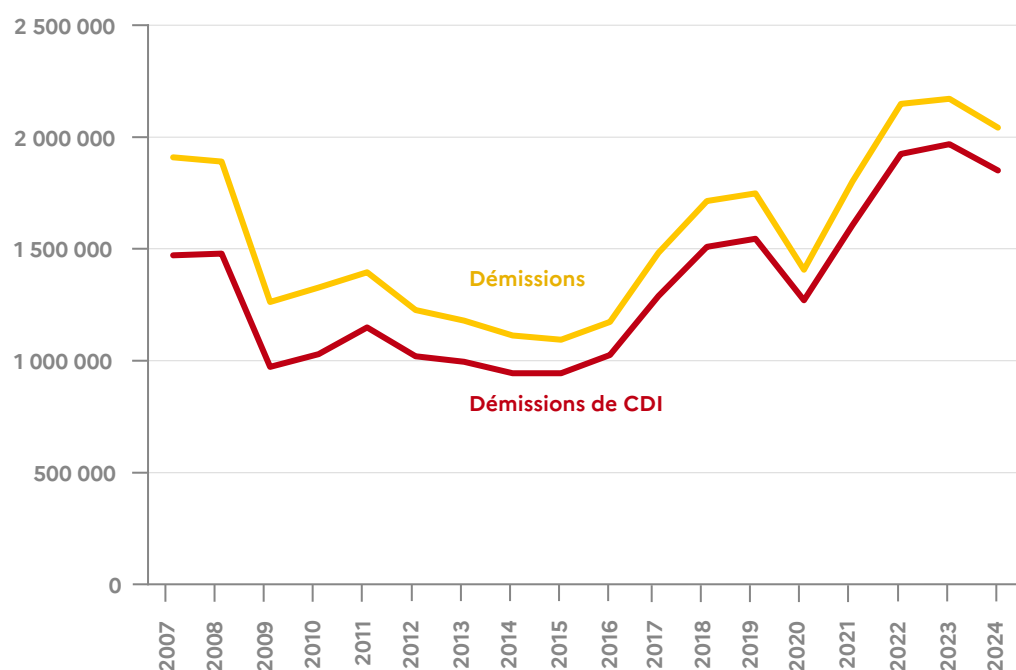
Ces données sont cohérentes avec celles du taux d'emploi, qui n'a jamais été aussi haut depuis 1975<sup>7</sup>. Si les Français voulaient moins travailler qu'avant, et s'ils démissionnaient par lassitude du travail, ils ne seraient pas, comme aujourd'hui, plus nombreux que jamais à travailler.

5. Insee, population active observée depuis 1975. Voir Fabre M., Olivia T. et Rubin J. (2023), « Une actualisation des projections de population active... », *op. cit.*, figure 1.

6. Lagouge A., Ramajo I. et Barry V. (2022), « La France vit-elle une "Grande démission" ? », Dares, octobre.

7. Taux d'emploi des 15-64 ans en France et dans l'UE-27. Voir Insee (2025), « Indicateurs de richesse nationale », *Chiffres détaillés*, figure 1, janvier.

**Graphique 4 – Évolution du nombre de démissions annuelles, 2007-2024**

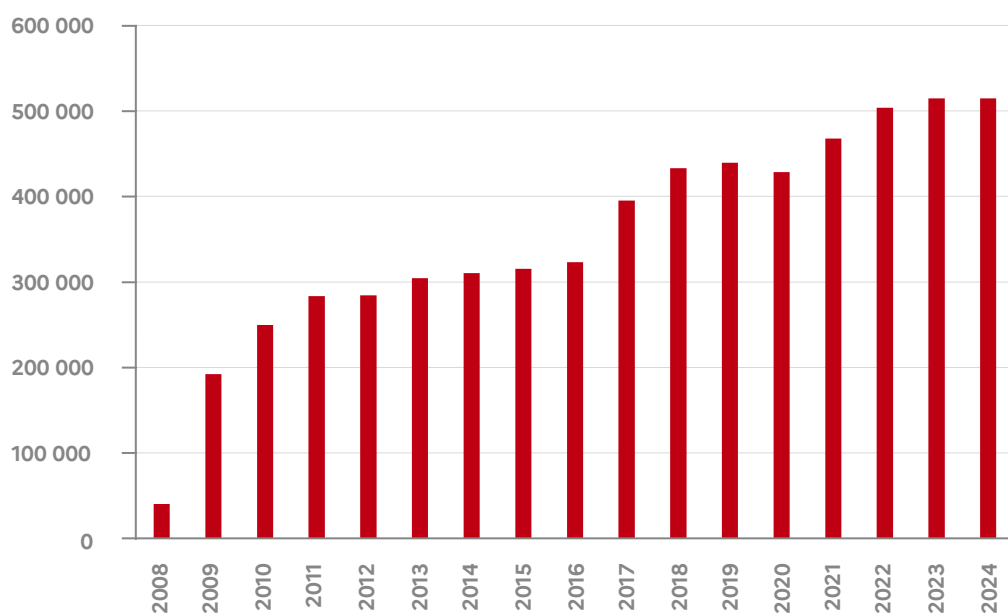


Champ : ensemble des établissements français employeurs de France métropolitaine sur le champ privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Lecture : en 2024, le nombre de démissions atteint 2 041 573, dont 1 851 333 démissions de CDI.

Source : Dares, *Mouvements de main-d'œuvre* (MMO)

**Graphique 5 – Évolution du nombre de ruptures conventionnelles annuelles, 2008-2024**



Lecture : en 2022, le nombre de ruptures conventionnelles signées est égal à 500 000.

Source : Dares, séries longues, extraction de juillet 2025

Même en prenant en compte la hausse importante du nombre d'arrêts maladie depuis une vingtaine d'années, le taux d'emploi d'aujourd'hui reste le plus élevé depuis cinquante ans que l'Insee le mesure (voir Graphique 6). Selon les données de la Drees<sup>8</sup>, en 2023 274 millions de jours d'arrêt maladie ont été indemnisés, pour une population de 20 millions de salariés et contractuels de la fonction publique, soit une moyenne de 13,7 jours par salarié. En 2005, on enregistrait 184 millions de jours d'arrêt maladie pour 16,7 millions de salariés et contractuels, soit 11 jours par salarié. En vingt ans, le nombre de jours d'arrêt maladie indemnisés par an a donc augmenté de 2,7 par salarié, ce qui représente l'équivalent d'une perte de 240 000 à 250 000 salariés à temps plein sur l'année<sup>9</sup>. C'est significatif, mais cela correspond à un écart de 0,9 % du taux d'emploi<sup>10</sup>, de sorte que même corrigé de l'augmentation des arrêts maladie, le taux d'emploi actuel, c'est-à-dire le nombre de personnes en âge de travailler et qui travaillent effectivement, est le plus élevé depuis 1975.

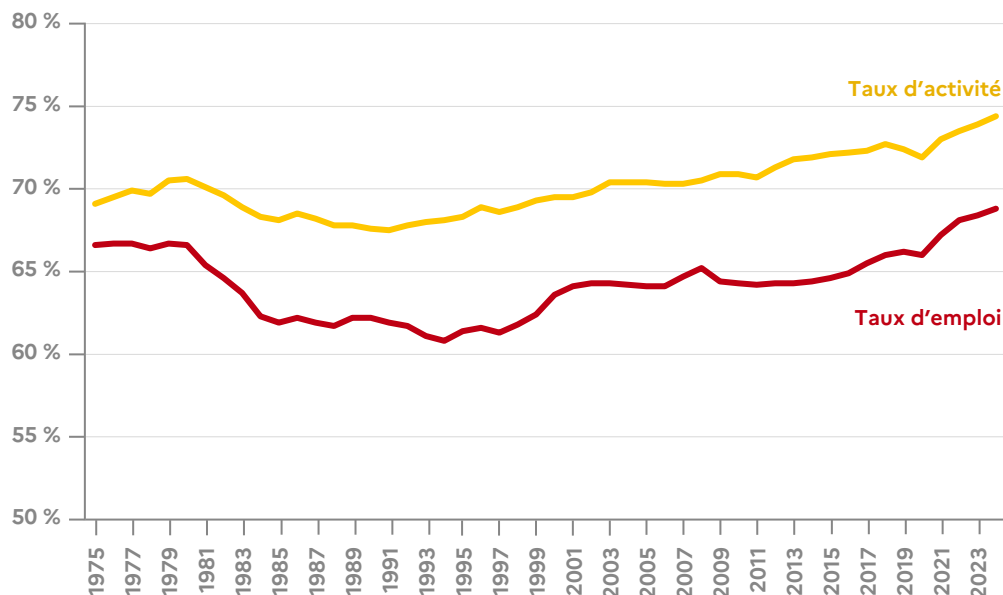
Dit de façon non technique, il n'y a pas d'« épidémie de flemme » en France : collectivement, les Français n'ont jamais été autant au travail depuis cinquante ans, et c'est bien pour cela que les entreprises ont davantage de mal à recruter et que les salariés sont plus exigeants. **Les gens veulent travailler et ils travaillent, mais ils sont de plus en plus en situation de choisir leur employeur, ou du moins de choisir entre différents employeurs possibles.**

8. Colinot N., Debeugny G. et Pollak C. (2024), « Arrêts maladie : au-delà des effets de la crise sanitaire, une accélération depuis 2019 », Drees, *Études et résultats*, n° 1321, décembre.

9. Soit  $2,7 \text{ (jours)} \times 20\,000\,000 \text{ (salariés)} / 220 \text{ (jours de travail par an par salarié)}$ .

10. 250 000 personnes en moins sur un total de 28 millions de travailleurs (20 millions de salariés, 5 millions de fonctionnaires et 3 millions d'indépendants).

**Graphique 6 – Taux d'activité au sens du BIT et taux d'emploi (de 15 ans à 64 ans), en moyenne annuelle**



Note : données de 1975 à 2024, corrigées pour les ruptures de série.

Champ : France, personnes âgées de 15 à 64 ans, vivant en logement ordinaire.

Lecture : en 1975, le taux d'emploi est légèrement supérieur à 65 %, baisse aux alentours de 60 % dans les années 1990 et remonte jusqu'à 68,8 % aujourd'hui.

Source : Insee, enquête « Emploi en continu », séries longues sur le marché du travail

Qu'on s'en réjouisse ou qu'on le déplore, le **décrochage démographique**, inédit depuis 1945, fait que les entreprises doivent désormais s'adapter davantage aux attentes des salariés si elles veulent continuer à recruter et fidéliser.

## Quatrième révolution : le temps passé à la retraite va diminuer

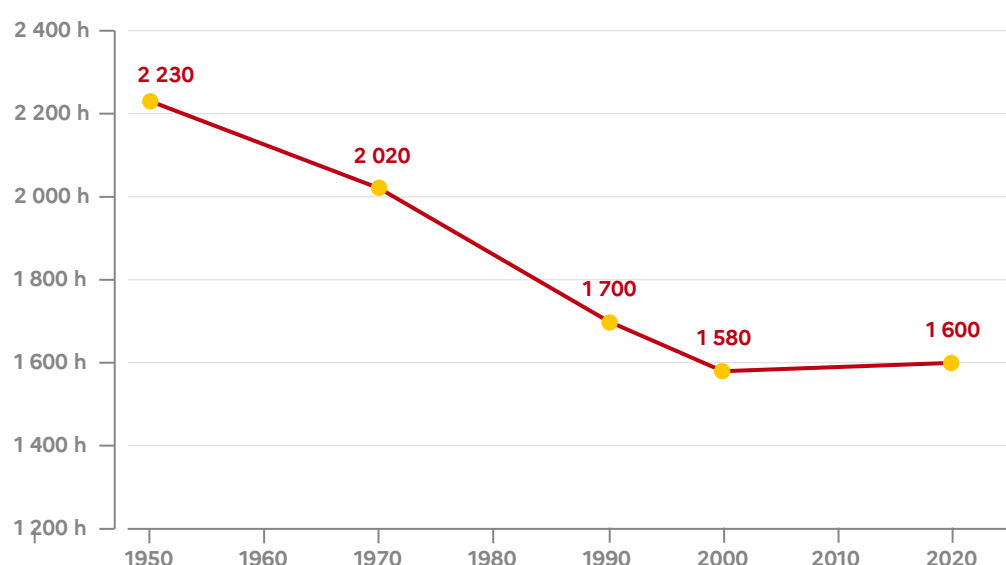
Il y a deux mesures possibles et complémentaires du temps de travail : le temps de travail pendant l'année et le temps de travail pendant la vie.

Le temps de travail pendant l'année a diminué de façon constante pendant un demi-siècle, de 1950 à 2000. C'est fini. Pour la première fois depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, le temps de travail ne diminue pas d'une génération à l'autre. La durée annuelle moyenne et effective du travail en France était ainsi d'environ 2 230 heures en 1950, 2 000 heures en 1970 et 1 700 heures en 1990<sup>11</sup>. En revanche, en 2023, la durée du travail est la même que vingt ans plus tôt : environ 1 600 heures (voir Graphique 7). **Dit autrement, les générations au travail aujourd'hui sont les premières, depuis 1945, qui ne travaillent pas moins que leurs aînées.**

S'agissant du temps de travail pendant la vie, il dépend de la durée moyenne des études et du nombre d'années passées à la retraite.

Le temps passé à la retraite a déjà commencé à légèrement diminuer, sous l'effet de l'allongement de la durée de cotisation. En 1993, il fallait ainsi avoir travaillé 37,5 ans pour partir à la retraite. C'est devenu 40 ans en 2003, 42 ans en 2024, 43 ans en 2027.

**Graphique 7 – Évolution de la durée annuelle du travail en France (salariés, indépendants, fonctionnaires), en heures**



Lecture : en 1950, la durée annuelle du travail moyenne était de 2 230 heures.

Source : Insee, enquête « Emploi en continu », séries longues sur le marché du travail

11. Voir Bouvier G. et Diallo F. (2010), « Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde », *Insee Première*, n° 1273, janvier ; Insee (2019), *France, portrait social*. Édition 2019, novembre, p. 27-31.



Parallèlement, en trente ans, l'espérance de vie à 60 ans a augmenté de 2,3 ans pour les femmes et 3,3 ans pour les hommes. La durée de cotisation augmente ainsi légèrement plus vite que l'espérance de vie à 60 ans, et ce phénomène va fortement s'accélérer dans les deux décennies qui viennent.

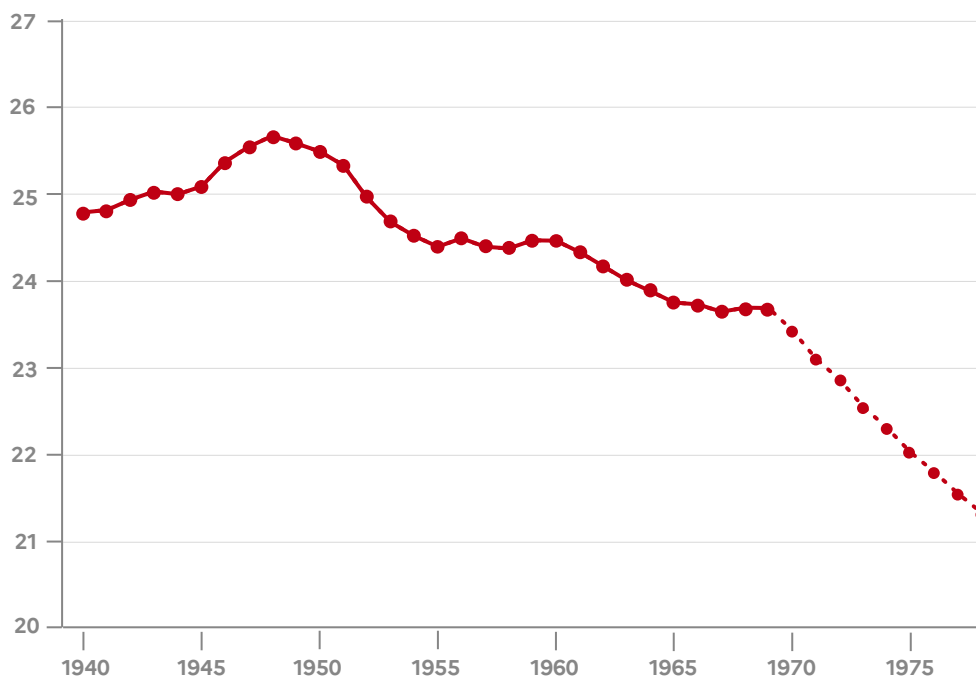
En effet, le déséquilibre financier des régimes des retraites, lui-même directement lié au vieillissement de la population et à la dégradation du ratio cotisants/retraités, peut être comblé soit par une baisse des pensions, soit par une augmentation des cotisations, soit par un allongement de la durée de cotisation. On exclut ici le levier de la baisse des pensions et celui de la hausse des cotisations, qui ont déjà presque doublé en une génération, passant de 15-20 % en 1980 à 28-30 % des salaires bruts aujourd'hui, expliquant en partie la stagnation du pouvoir d'achat des travailleurs depuis quinze ans<sup>12</sup>.

Dès lors, si l'équilibre financier est atteint par l'allongement de la durée de cotisation, et selon les calculs de la Cour des comptes, il faudrait progressivement monter à 46 ans de cotisation d'ici à 2045, au lieu de 43 ans prévus pour 2027. Comme une année de cotisation supplémentaire rapporte 7 à 10 milliards supplémentaires, et que le déficit du système des retraites se situe entre 25 et 30 milliards annuels en 2045<sup>13</sup>, c'est bien environ trois années de travail supplémentaire qui seraient requises (voir Graphique 8). L'âge de départ à la retraite à taux plein se situerait ainsi dans une fourchette, en fonction de l'âge d'entrée sur le marché du travail, allant de 62-63 ans à 70-71 ans.

12. Par exemple, si les cotisations retraites de 2025 étaient au même niveau que celles de 1980, quand les personnes à la retraite ont débuté leur carrière, les salaires nets seraient supérieurs de 10 % à 12 %. Le poids des cotisations n'est cependant pas la seule raison de la stagnation du pouvoir d'achat des travailleurs. À ce sujet, voir Foucher A. (2024), *Sortir du travail qui ne paie plus*, La Tour-d'Aigues, L'Aube.

13. Cour des comptes (2025), *Situation financière et perspectives du système de retraites, rapport*, février, p. 47, 74 et 75.

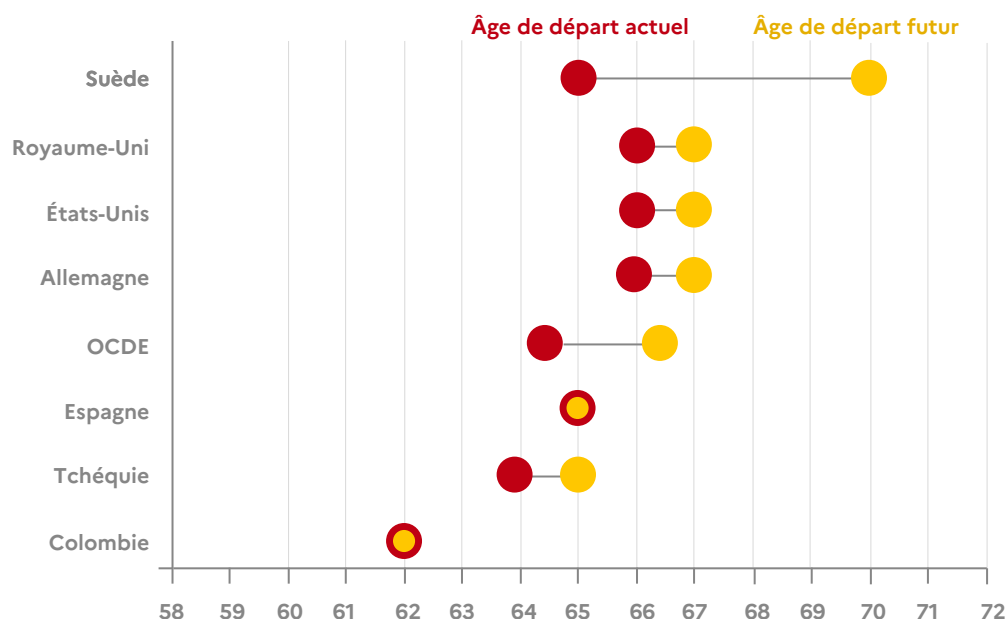
**Graphique 8 – Durée moyenne passée à la retraite par génération de naissance, en années**



Lecture : en allongeant progressivement la durée de cotisation à 46 ans, la durée moyenne passée à la retraite serait de 21 ans environ pour la génération 1978.

Source : projections du COR jusqu'à la génération 1969 ; puis projections selon une hypothèse de quatre mois de cotisation supplémentaire par année jusqu'à la génération 1978

## Graphique 9 – Âge légal de départ à la retraite pour les hommes dans les pays de l'OCDE



Lecture : en Suède, l'âge légal de départ à la retraite est de 65 ans, et montera à 70 ans dans les années à venir, en application d'une réforme déjà votée.

Source : OCDE (2023), *Pensions at a Glance*, décembre, p. 13

14. Voir OCDE (2023), *Pensions at a Glance*, décembre, p. 13 et l'indicateur « PIB par heure travaillée » de l'OCDE, en date de 2023 : après avoir longtemps fait la course dans le peloton de tête, la France se classe désormais treizième.

Ces estimations sont par ailleurs cohérentes avec la comparaison internationale : à ce jour, même en intégrant les effets de la dernière réforme des retraites, nous travaillons deux à trois ans de moins que les autres Européens (voir Graphique 9), sans compenser cet écart par un niveau supérieur de qualification ou de productivité<sup>14</sup>.

## Cinquième révolution : la dimension économique de l'immigration va s'intensifier

Dans le débat public, l'immigration est généralement abordée sous l'angle des valeurs, de la sécurité et de l'identité. Cette approche ne sera pas discutée ici, car tel n'est pas l'objet de cette contribution. On voudrait simplement, et en complément, apporter un éclairage économique, en ayant tout à fait conscience que l'approche économique de l'immigration ne constitue qu'une seule face de la réalité.

Par la main-d'œuvre supplémentaire qu'elle apporte à l'économie nationale, l'immigration peut, en termes d'effet sur la population active, être comparée soit à une augmentation collective de la durée du travail pendant la vie, soit à une baisse durable du chômage.

Quels sont les ordres de grandeur en jeu ? Selon l'Insee, le solde migratoire net moyen sur les cinq dernières années observées<sup>15</sup> (2017-2021) est de 182 000 personnes. Plus de la moitié de la population immigrée en France a entre 25 et 54 ans, donc en plein âge de travailler<sup>16</sup>. Or, le taux de chômage des immigrés est de 11 %<sup>17</sup>, soit 3,5 points au-dessus de la moyenne nationale. Au rythme des dernières années, et en considérant que 50 % à 75 % des immigrés qui arrivent sur notre sol sont en âge de travailler et intègrent la population active en quelques années, une année d'immigration conduit à une augmentation de la population active de l'ordre de 81 000 à 121 000 personnes<sup>18</sup>. En comparaison, une augmentation de la durée du travail d'un an, dans les deux décennies à venir, représenterait une augmentation de 650 000 à 700 000 personnes sur le marché du travail<sup>19</sup>. Enfin, s'agissant du chômage, le retour durable au plein emploi, soit 5 % de chômage, conduirait à une augmentation de la population active d'environ 700 000 à 800 000 personnes. Ces ordres de grandeur posés, on peut y voir plus clair sur les enjeux.

Au rythme des cinq dernières années, **l'immigration annuelle est équivalente, en force de travail, à une augmentation de 1,5 à 2 mois de durée de cotisation pour les travailleurs**. Dit autrement, à son rythme actuel, et du strict point de vue du nombre d'actifs, l'immigration apporte en six à huit ans une force de travail équivalente à une augmentation d'une année de travail pour partir à la retraite. Inversement, une « immigration 0 » pendant six à huit ans aurait pour effet de creuser le déficit des retraites, correspondant à une année de travail supplémentaire pour le combler.

S'agissant du chômage, les ordres de grandeur sont les suivants : au rythme des cinq dernières années, **une année d'immigration équivaut, en force de travail supplémentaire, à une réduction de 0,3 à 0,5 point de chômage**. Inversement, **atteindre le plein emploi permettrait, du strict point de vue de la force de travail, de « se passer » de sept à dix ans d'immigration au rythme actuel**.

À nouveau, ces estimations fondées sur les données factuelles et économiques ne préjugent pas d'autres dimensions politiques à prendre en compte, en particulier la volonté et la capacité de notre pays à attirer et intégrer une **immigration de travail choisie**. Mais le débat est indispensable et urgent.

**Antoine Foucher**

15. Insee (2025), « L'essentiel sur... les immigrés et les étrangers », *Chiffres clés*, mai.

16. *Ibid.*

17. Voir Insee (2025), « Tableau de bord de l'économie française », édition 2025.

18. Dans ses dernières prévisions d'évolution de la population active, l'Insee table sur une contribution de l'immigration de 70 000 à 120 000 personnes par an. Voir Fabre M., Olivia T. et Rubin J. (2023), « Une actualisation des projections de population active... », *op. cit.*

19. France Stratégie et Dares (2022), *Métiers 2030. Quels métiers en 2030 ?*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, mars.

# La Collection du Plan

-  **N° 1** – mai 2025  
**Benjamin MOREL**  
« Le mode de scrutin proportionnel : entre promesses et défis »
-  **N° 2** – juin 2025  
**Sabine ROUX de BÉZIEUX**  
« L'accord de Nice sur les océans doit être à la hauteur des accords de Paris sur le climat »
-  **N° 3** – juillet 2025  
**Véronique ANDRIEUX**  
« Du "Green Deal" au "Green Shield" »
-  **N° 4** – juillet 2025  
**Sébastien SORIANO**  
« "Too big to shift" : pour une régulation des firmes systémiques de la transition écologique »
-  **N° 5** – septembre 2025  
**Maxime SBAIHI**  
« Des écoles au marché du travail : la marée descendante de la dénatalité »
-  **N° 6** – septembre 2025  
**Charles MICHEL**  
« Europe : les clés de la souveraineté »
-  **N° 7** – octobre 2025  
**Roch-Olivier MAISTRE**  
« Médias audiovisuels et numériques : pour une nouvelle donne »
-  **N° 8** – octobre 2025  
**Sébastien MAILLARD**  
« La Communauté politique européenne : organiser la famille européenne »
-  **N° 9** – octobre 2025  
**Agnès BUZYN et Mélanie HEARD**  
« Mieux garantir la place de la science dans l'écriture de la loi »

