

Rapport des résultats d'enquêtes CGE 2022



Rapport rédigé par Arnaud Andrieu
Sous l'encadrement de Fabienne MAROILLE et d'ASE

I.	L'enquête	4
1)	Méthodologie et réalisation	4
2)	Taux de participation	4
II.	L'emploi.....	6
1)	Situation professionnelle.....	6
2)	Type de contrat	7
3)	Durée moyenne de recherche du premier emploi	8
4)	Secteurs.....	9
5)	Fonctions.....	10
6)	Localisation des entreprises.....	11
III.	La rémunération.....	12
1)	Valeurs et évolutions.....	12
2)	Par secteur	14
3)	Par fonction	15
4)	Par promotion.....	15
5)	Par localisation.....	16
6)	Par sexe.....	16
7)	Selon le statut de l'employeur.....	17
IV.	L'école	18
1)	Les domaines.....	18
2)	La césure.....	20
3)	L'apprentissage.....	21
4)	Quelle satisfaction ?	23
5)	Apports et Manques de l'école.....	24

I. L'enquête

1) Méthodologie et réalisation

Le présent rapport présente le déroulement de l'enquête d'insertion professionnelle des trois promotions sortantes menée par l'Observatoire de l'emploi d'AgroParisTech grâce au logiciel SPHINX. L'enquête des diplômés 2019 et 2020 a débuté le 7 décembre 2021. Les jeunes diplômés ont pu remplir le questionnaire de plus de 200 questions concernant leur situation professionnelle jusqu'au 9 mars 2022. Les étudiants diplômés 2021 ont été enquêtés entre le 10 février et le 24 mars 2022.

Les jeunes diplômés sont contactés par mail, majoritairement via le logiciel SPHINX, mais aussi par téléphone et sur LinkedIn.

2) Taux de participation

Sur 1174 jeunes diplômés, 910 ont répondu à l'enquête. Le taux global de réponse est donc de 77,5%. Le détail des taux de participation est donné dans les tableaux suivants.

Diplômés 2021

	Apprentis		Non apprentis		Total Ingénieurs		Total
	H	F	H	F	H	F	
Effectif	16	24	139	227	155	251	406
Répondants	14	23	109	182	123	205	328
Taux de participation	87,5%	95,8%	78,4 %	80,2%	79,4%	81,7%	80,8%

Diplômés 2020

	Apprentis		Non apprentis		Total Ingénieurs		Total
	H	F	H	F	H	F	
Effectif	17	23	112	223	129	246	375
Répondants	17	21	88	155	105	176	281
Taux de participation	100%	91,3%	78,6%	69,5%	81,4%	71,5%	74,9%

Diplômés 2019

	Apprentis		Non apprentis		Total Ingénieurs		
	H	F	H	F	H	F	Total
Effectif	14	21	124	234	138	255	393
Répondants	14	21	93	173	107	194	301
Taux de participation	100%	100%	75%	73,9%	77,5%	76,1%	76,6%

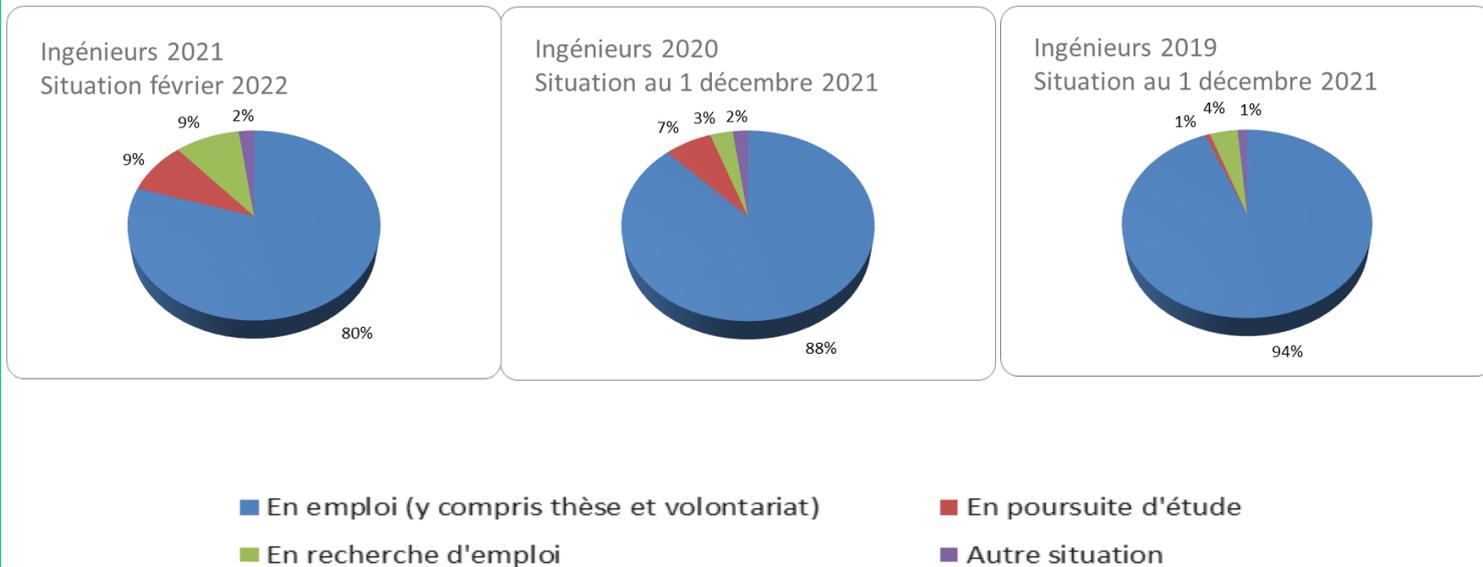
On peut remarquer qu'un meilleur taux de réponse a été obtenu pour la dernière promotion sortante (80,8%, contre 74,9% pour la promotion 2020 et 76,6% pour 2019), ce qui peut s'expliquer par la validité de leur adresse de contact, la plus grande proximité conservée avec AgroParisTech, ou le fait qu'ils soient enquêtés pour la première fois (pas de répétitivité ou de confusion entre les différentes enquêtes). On peut penser que plus les promotions sont diplômées depuis longtemps, moins elles répondent, mais des problèmes techniques sur Sphinx pour l'enquête des diplômés 2020 ne nous permettent pas de le confirmer.

On peut également noter que les apprentis présentent un taux de réponse plus élevé que les non apprentis, montant jusqu'à 100%, notamment grâce aux relances effectuées avec l'observatoire de l'emploi et en raison de l'effectif moins important de leurs promotions.

II. L'emploi

1) Situation professionnelle

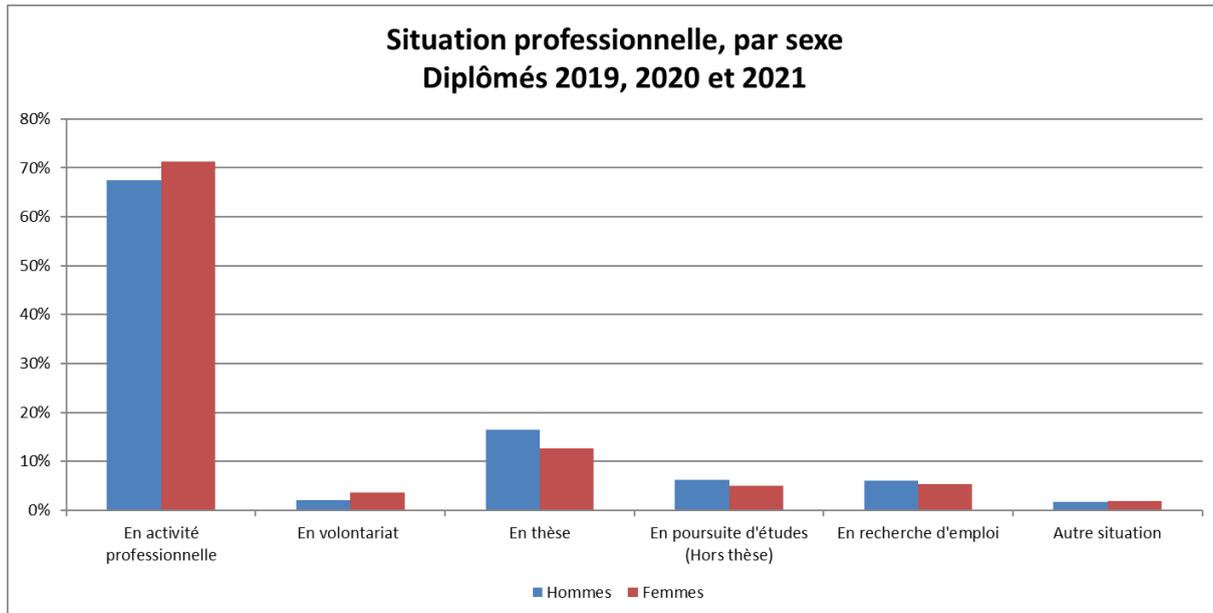
Les graphiques suivants illustrent la répartition de la situation professionnelle des enquêtés.



La grande majorité des jeunes est en emploi au moment de l'enquête. La proportion des diplômés en emploi (thèse et volontariat compris) s'accroît avec le temps. En effet, c'est le cas de 80% de la promotion diplômée en 2021, 88% pour la promotion diplômée en 2020 et 94% pour les diplômés de 2019.

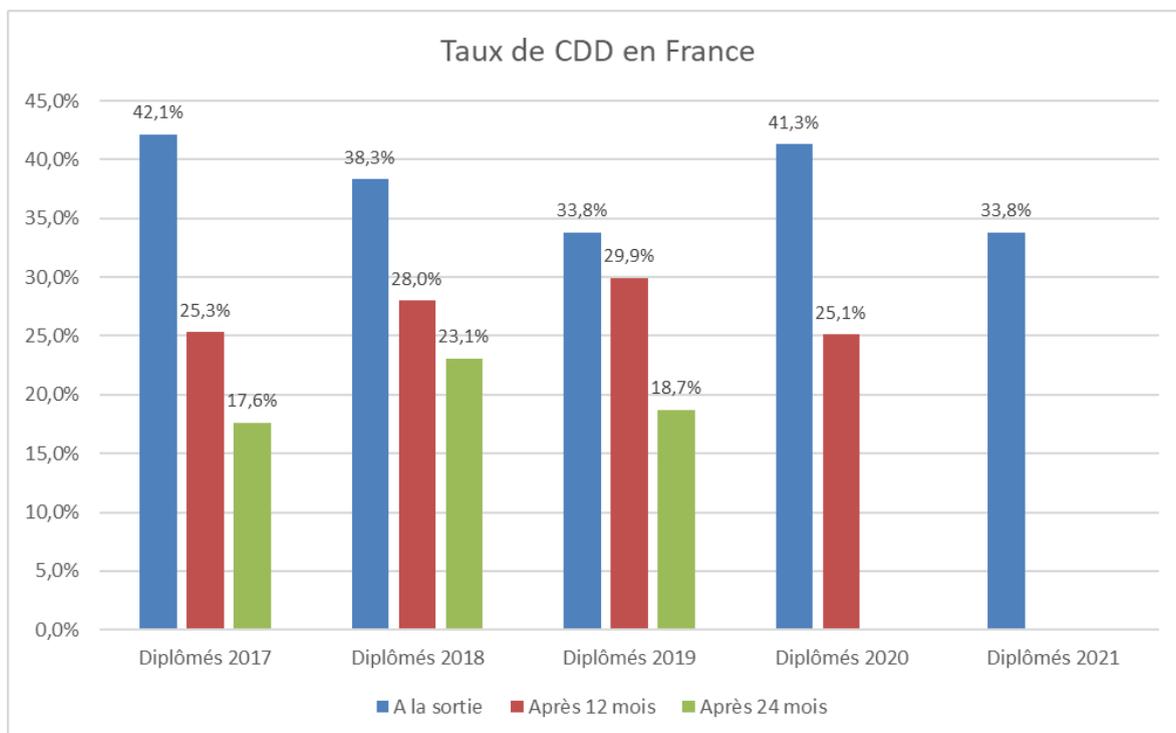
A contrario, plus on s'éloigne de la date d'obtention du diplôme, plus la part d'enquêtés en poursuite d'études, en recherche d'emploi et volontairement sans emploi est faible. On constate qu'après 12 puis 24 mois, il y a une diminution du nombre de répondants en poursuite d'étude avec respectivement 7% et 1%. Les raisons principales de la poursuite d'études sont l'acquisition d'une double compétence, une réorientation professionnelle puis un perfectionnement dans le domaine. Les formations étant pour la grande majorité d'une durée d'un an, la différence dans les pourcentages peut s'expliquer par le fait que la formation est terminée.

On remarque assez logiquement que le nombre d'enquêtés en recherche d'emploi 6 mois après l'obtention du diplôme est plus important que pour la promotion enquêtée 12 mois après (9% contre 3%) : ils ont bénéficié de plus de temps de recherche et ont fini par trouver un emploi. En revanche, on remarque que les ingénieurs diplômés en 2019 (enquêtés 24 mois après l'obtention du diplôme) présentent un taux de 4% en recherche d'emploi, ce qui est un peu plus élevé que pour les diplômés 2020. On observe ici que l'impact de la crise sanitaire sur l'insertion de cette promotion ne s'est pas encore dissipé, ce qui confirme que ces diplômés en 2019 ont été les plus touchés par cette période.



On peut noter que sur les trois promotions confondues, une proportion légèrement plus grande de femmes est en activité professionnelle, alors qu'un plus grand pourcentage des hommes est en thèse ou en poursuite d'études.

2) Type de contrat



A la vue de l'histogramme ci-dessus, il semble que le taux de CDD en France diminue avec le temps : plus l'obtention du diplôme est loin, plus le taux est faible. On peut noter que pour les diplômés 2019, 33,8% des diplômés étaient en CDD à la sortie de l'école, contre 18,7% deux ans après.

On constate que le taux de CDD à la sortie de l'école pour la promotion sortante a diminué par rapport à la promotion précédente plus touchée par la crise sanitaire (entreprises s'engageant moins sur le long terme) : 33,8% de CDD en sortie pour les diplômés 2021 contre 41,3% pour les diplômés 2020. Cependant, on remarque que la situation semble se rétablir pour cette promotion qui retrouve un taux de CDD de 25,1% un an après l'obtention du diplôme, ce qui est même inférieur à ce qu'avaient connu les promotions précédentes pour la même situation (29,9% pour les 2019, 28% pour les 2018).

3) Durée moyenne de recherche du premier emploi

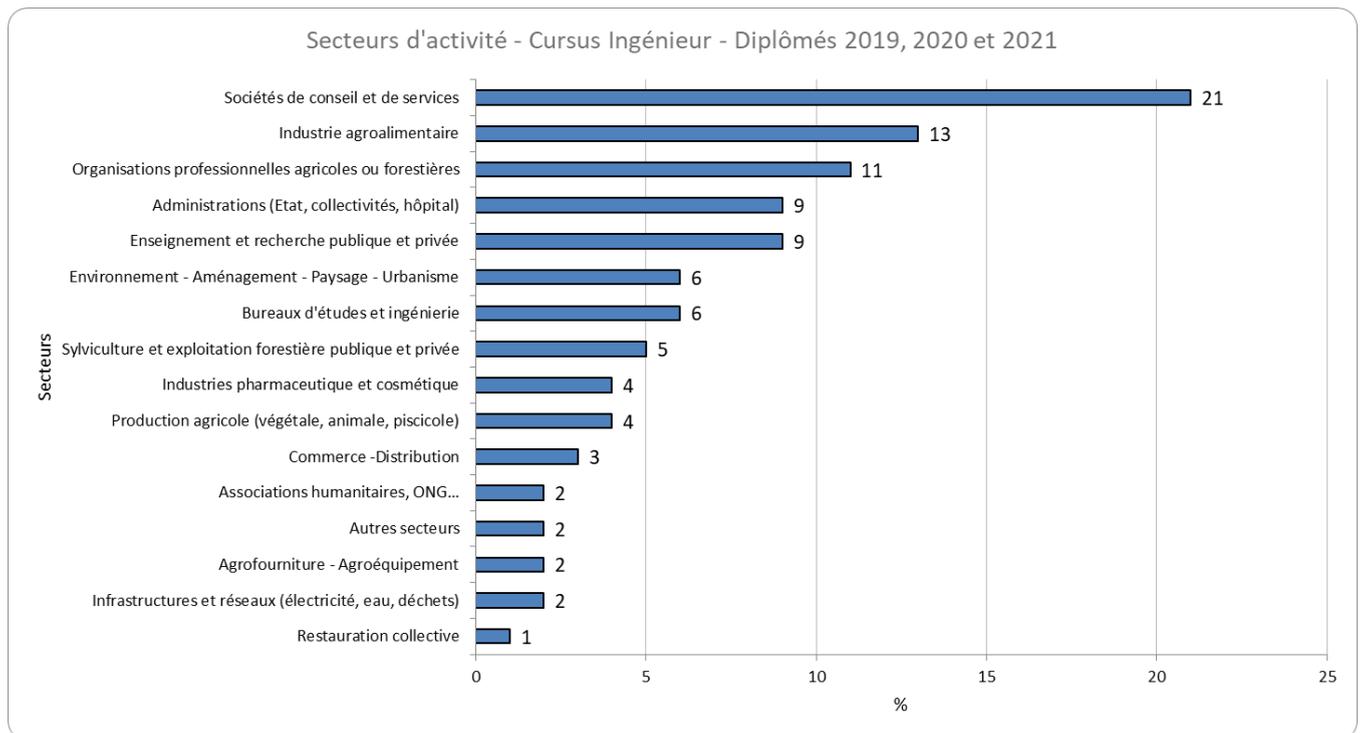
On s'intéresse ici aux enquêtés en activité professionnelle, en volontariat ou bien ayant déjà travaillé.

	Diplômés 2019	Diplômés 2020	Diplômés 2021
Emploi trouvé avant l'obtention du diplôme	41,7 %	49,3%	51,2%
Moins de 2 mois	25,4%	19,4%	29,9%
Entre 2 et 4 mois	15%	13,8%	13,4%
Entre 4 et 6 mois	8,3%	8,3%	5%
Plus de 6 mois	9,6%	9,2%	0,5%

Quelque soit la promotion, plus de 40% des répondants ont trouvé leur emploi avant l'obtention du diplôme (50% pour les diplômés 2020 et 2021), et environ 65% en moins de 2 mois pour les diplômés 2019, 70% pour les 2020 et 80% pour les 2021 (insertion de plus en plus facile sur ces 3 dernières années).

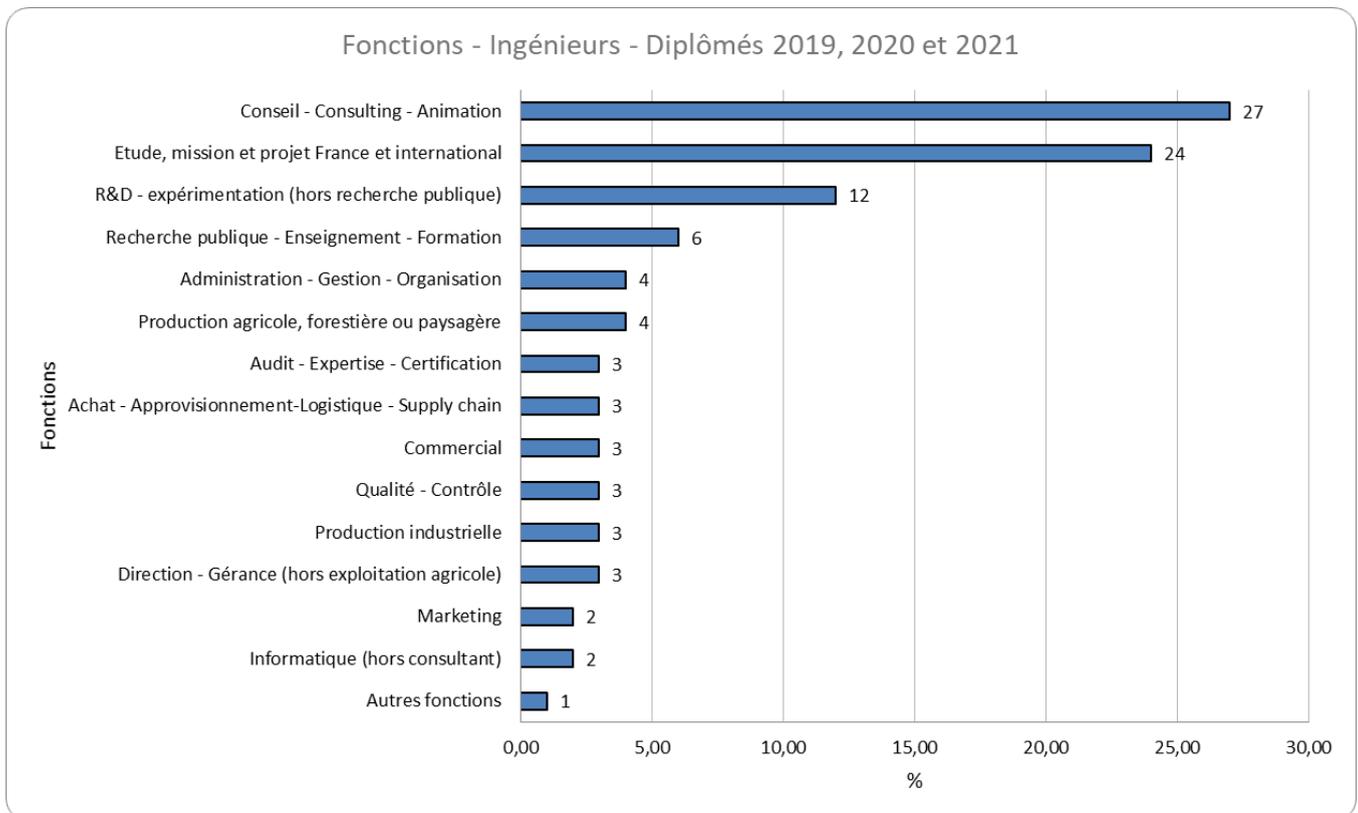
4) Secteurs

Pour cette sous-section et la suivante, les résultats sont donnés pour les trois promotions enquêtées. En effet, il est difficile, pour la répartition des emplois occupés par secteurs ou par fonctions, de déterminer si les différences entre promotions sont dues à des différences d'intérêt ou à des différences d'opportunités professionnelles associées à l'expérience. Il est donc préférable de combiner les trois promotions, obtenant ainsi une tendance plus stable. Les emplois considérés ici incluent les volontariats.



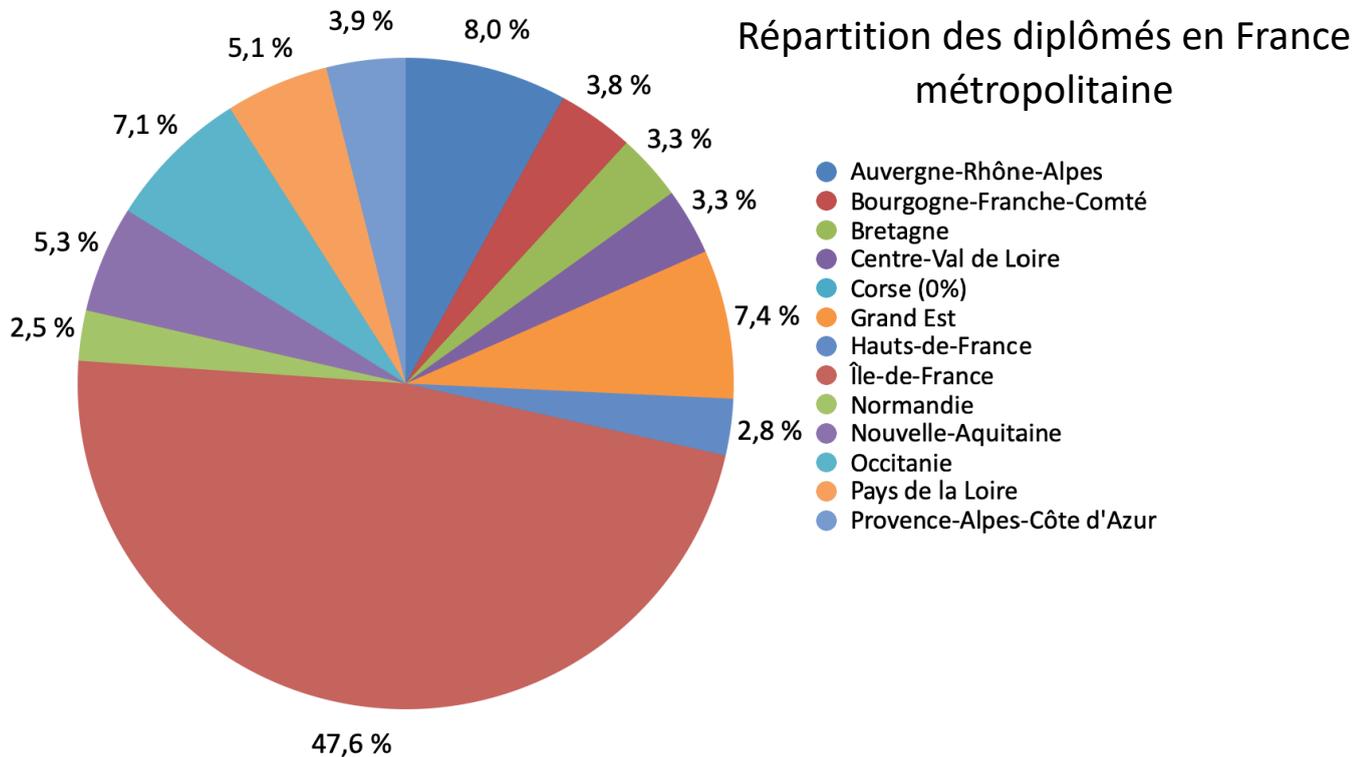
Pour l'enquête 2022, il semble que les sociétés de conseil et de services sont celles qui accueillent le plus de jeunes diplômés, un cinquième des diplômés 2019, 2020 et 2021. Viennent ensuite les industries agroalimentaires, malgré une baisse assez significative par rapport à l'année dernière : de 16% à 13% (perte à 3%). Cette baisse a été compensée par une hausse du secteur des organisations professionnelles agricoles et forestières passé de 9 à 11% (ou gain d'1% de l'environnement).

5) Fonctions



Les trois fonctions les plus importantes – à savoir le conseil-consulting-animation, les études, missions et projets et la R&D-expérimentation – sont les mêmes que pour les enquêtes 2020 et 2021. Elles représentent 63% des fonctions des diplômés de 2019, 2020 et 2021.

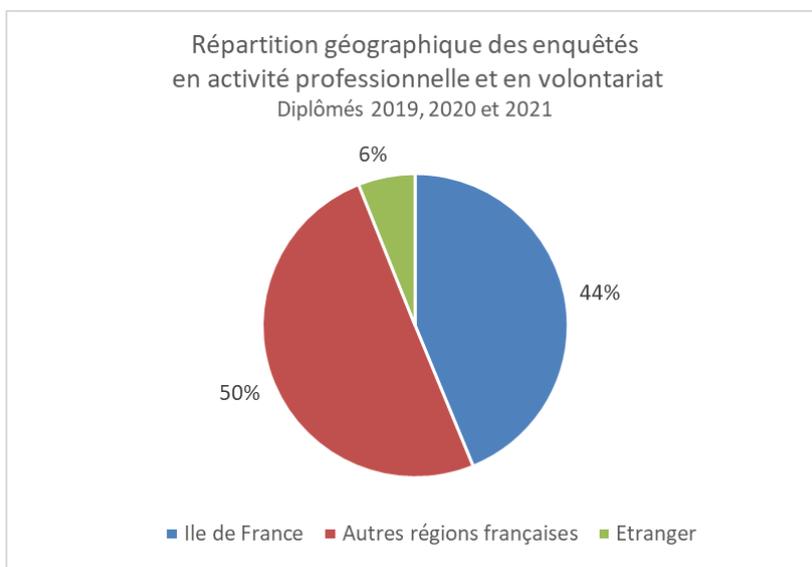
6) Localisation des entreprises



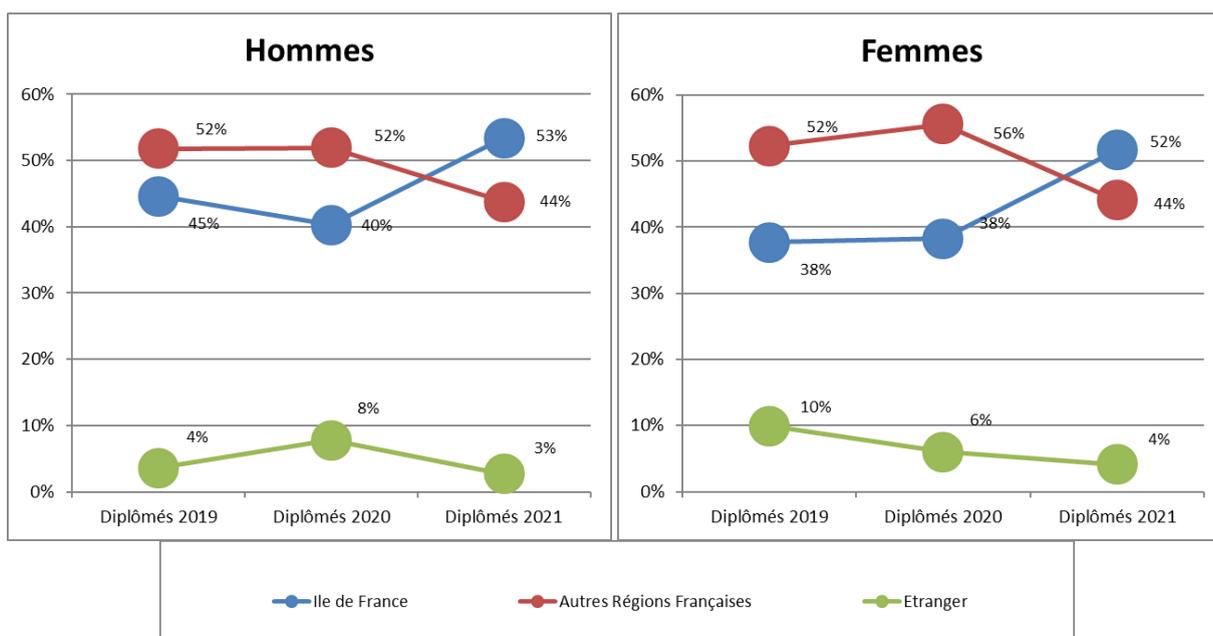
- Répartition en France métropolitaine

On constate que 47,6 % des diplômés sont en emploi dans une entreprise francilienne. L'autre moitié se répartit sur le reste du territoire métropolitain. Les régions du Grand Est, Auvergne-Rhône-Alpes et l'Occitanie sont également attractives pour les Agros puisqu'elles représentent entre 7% et 8% des emplois.

- Répartition en France et à l'étranger



Les jeunes diplômés exercent pour 50% en province et 44% en Ile-de-France, alors que les proportions étaient égales pour l'enquête 2021. Seulement 6% des jeunes travaillent à l'étranger. Une analyse par sexe permet de voir quelques différences entre les hommes et les femmes.



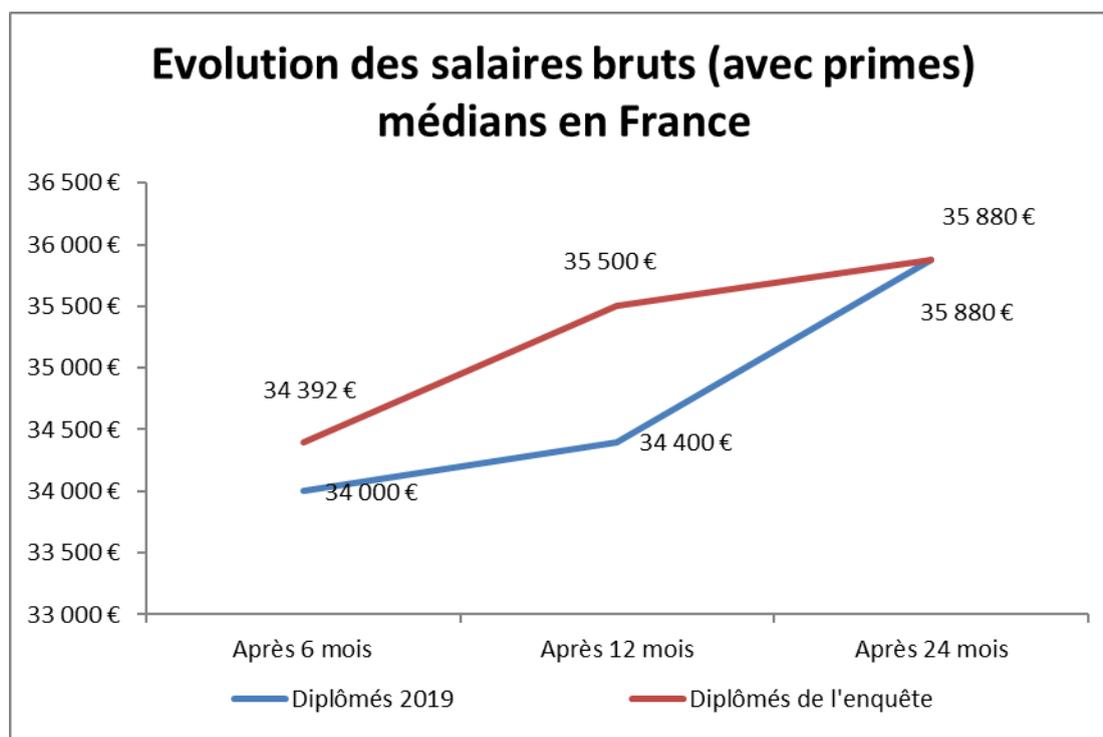
Les jeunes, quel que soit leur sexe, travaillent plus en Ile de France à la sortie de l'école (diplômés 2021), avec 53% pour les hommes et 52% pour les femmes, ce qui représente une augmentation par rapport à la dernière enquête (déjà en augmentation par rapport à l'enquête 2020 où 45% des diplômés travaillaient en Ile-de-France à la sortie de l'école, hommes comme femmes). On peut noter que les femmes ont une plus forte tendance à quitter la région parisienne avec le temps pour aller travailler en province ou à l'étranger (38% des diplômées 2020 et 2019 sont en Ile-de-France contre 52% pour les diplômées 2021). Effectivement les femmes semblent exercer à l'étranger dans de plus grandes proportions que les hommes, sauf pour les diplômés 2020 où 8% des hommes sont à l'étranger contre 6% pour les femmes.

IV. La rémunération

Dans cette partie, il s'agit d'étudier les salaires des jeunes diplômés. Nous nous intéresserons donc principalement aux enquêtés en activité professionnelle et aux salaires bruts avec primes.

1) Valeurs et évolutions

Le graphique suivant présente deux manières de percevoir les évolutions de salaires à la sortie de l'école : d'une part en suivant les salaires des diplômés 2019 grâce aux enquêtes menées les années précédentes ; d'autre part, en considérant les trois promotions interrogées cette année comme représentatives d'un temps passé après la diplomation. Les salaires considérés ici sont les salaires bruts avec primes médians en France, hors temps partiel et volontariats.



Les deux lectures aboutissent à la même conclusion : les salaires augmentent avec le temps passé après la diplomation. L'expérience, ou éventuellement les poursuites d'études, semblent être valorisées par les employeurs. Ainsi le salaire augmente d'environ 1000 € entre les sortants d'il y a six mois et ceux d'il y a douze mois ; puis d'environ 500 € en ajoutant encore un an après la diplomation.

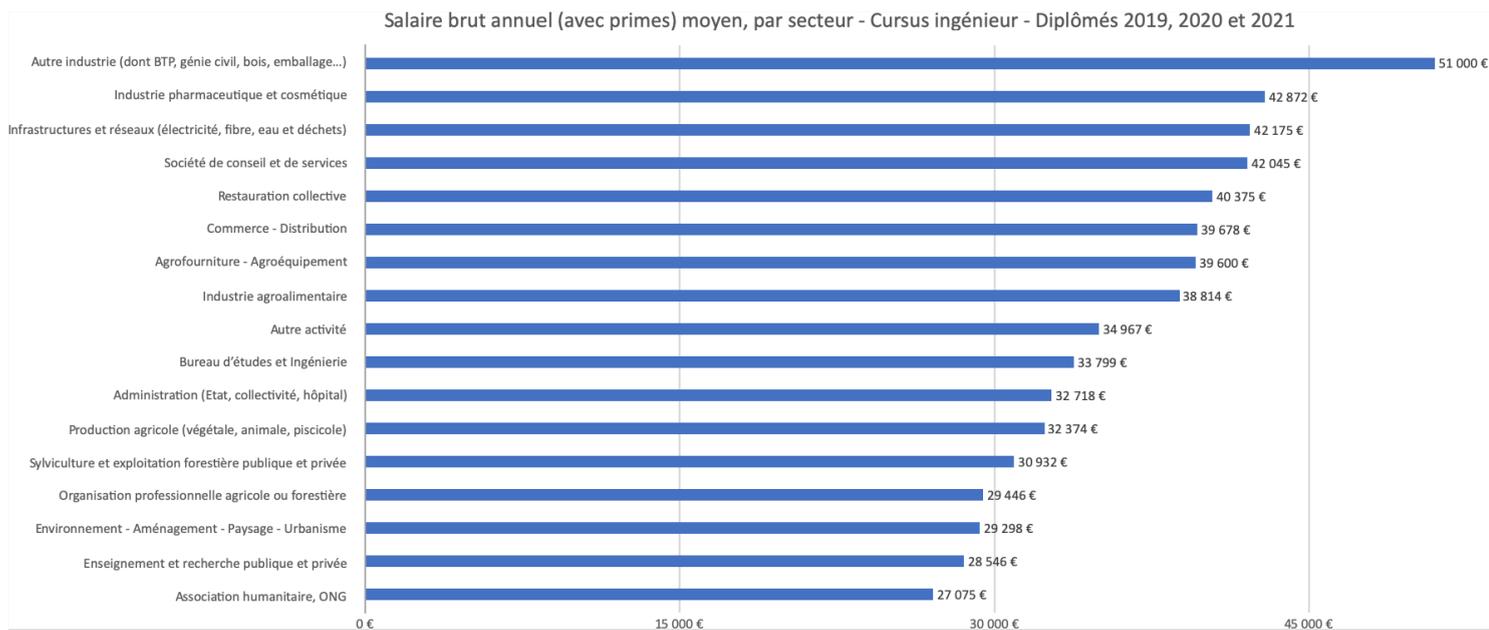
	Diplômés 2019	Diplômés 2020	Diplômés 2021
Salaire moyen France	37 048 €	35 737 €	34 562 €
Salaire médian France	35 880 €	35 500 €	34 392 €
Salaire moyen étranger	52 835 €	48 963 €	42 166 €
Salaire médian étranger	49 800 €	31 632 €	36 132 €

Quelle que soit la promotion considérée, les salaires à l'étranger sont en moyenne plus élevés que ceux en France. En revanche, à l'étranger, la moyenne des salaires est toujours nettement plus élevée que la médiane, de 3000 à 17000 € de différence. Cela suggère qu'un faible nombre d'individus obtenant des salaires extrêmement élevés à l'étranger contribuent largement à faire augmenter la moyenne des salaires à l'étranger. La différence des salaires moyens entre France et étranger serait probablement moins élevée sans ces quelques individus, comme le suggère la comparaison des médianes, plus nuancée.

En ce qui concerne les salaires en France, la moyenne et la médiane restent tout de même très proches, attestant d'une répartition plutôt homogène voire symétrique des salaires autour de ces valeurs centrales (légère différence de 1200€ pour les diplômés 2019).

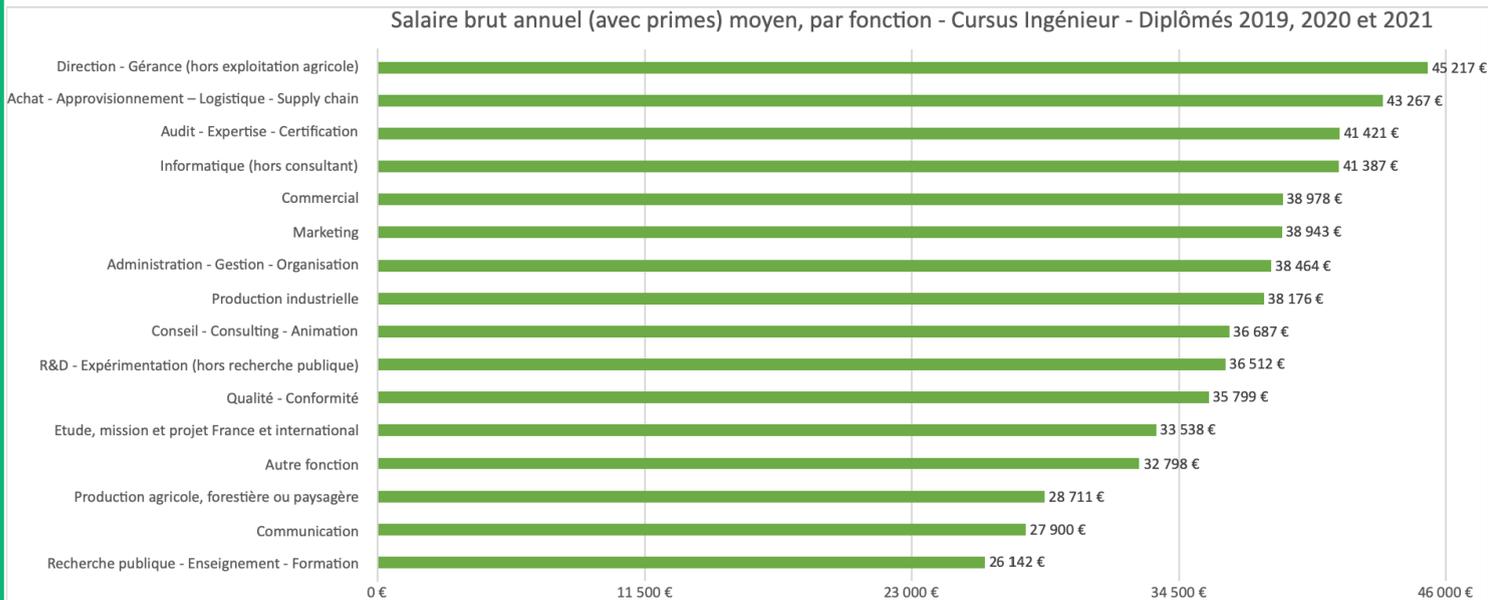
On remarque encore une hausse des salaires moyens à l'étranger par rapport à l'enquête précédente, ce qui confirme l'influence de quelques salaires très élevés tirant les moyennes vers le haut, puisque ce n'est pas forcément le cas pour les salaires médians.

2) Par secteur



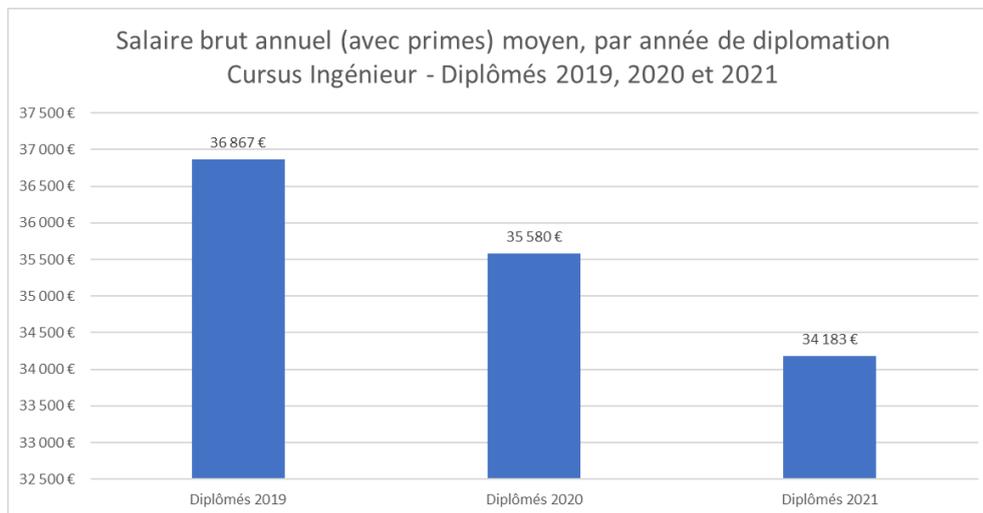
Le graphique ci-dessus donne les salaires moyens des enquêtés en fonction du secteur d'activité. Les secteurs industriels (pharmaceutique, cosmétique, chimie, agroalimentaire...), la gestion des énergies, de l'eau et des déchets, et les sociétés de conseil et de services paraissent être les plus rémunérateurs. Le secteur Autre industrie comprenant les travaux publics et le génie civil par exemple est en tête, avec une moyenne de 51000€ brut annuel, mais peu de diplômés se dirigent vers ce secteur. Ce salaire est donc calculé à partir de peu de valeurs et n'est pas très représentatif des débouchés de l'école. La même remarque est à faire pour le secteur Infrastructure et réseaux vers lequel seulement 2% des diplômés s'orientent. On peut donc dire que parmi les secteurs attirant le plus de diplômés, les plus rémunérateurs sont le conseil et l'industrie pharmaceutique et cosmétique avec entre 42000€ et 43000€ par an en moyenne. À l'inverse, le secteur Environnement – Aménagement – Paysage - Urbanisme, ainsi que la recherche ou l'humanitaire, sont moins rémunérateurs, avec des moyennes entre 27000€ et 29300€. Il y a donc un écart de 15000€ entre le secteur ayant le salaire moyen le moins élevé et celui qui a le plus élevé, l'équivalent d'environ 1250€ par mois.

3) Par fonction



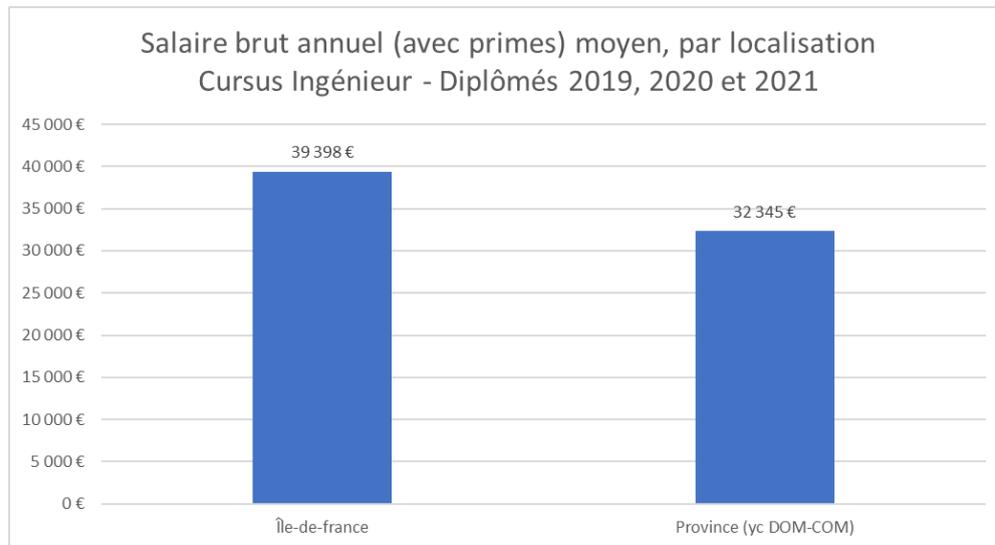
Comme pour les secteurs, les écarts de salaires entre catégories de fonction sont élevés. Alors que les employés en direction-gérance touchent en moyenne 45217 €, les employés du domaine de la communication ainsi que les employés de l'enseignement et de la recherche touchent respectivement 27900 € et 26142 €, soit un écart de 19000 € entre les extrêmes.

4) Par promotion



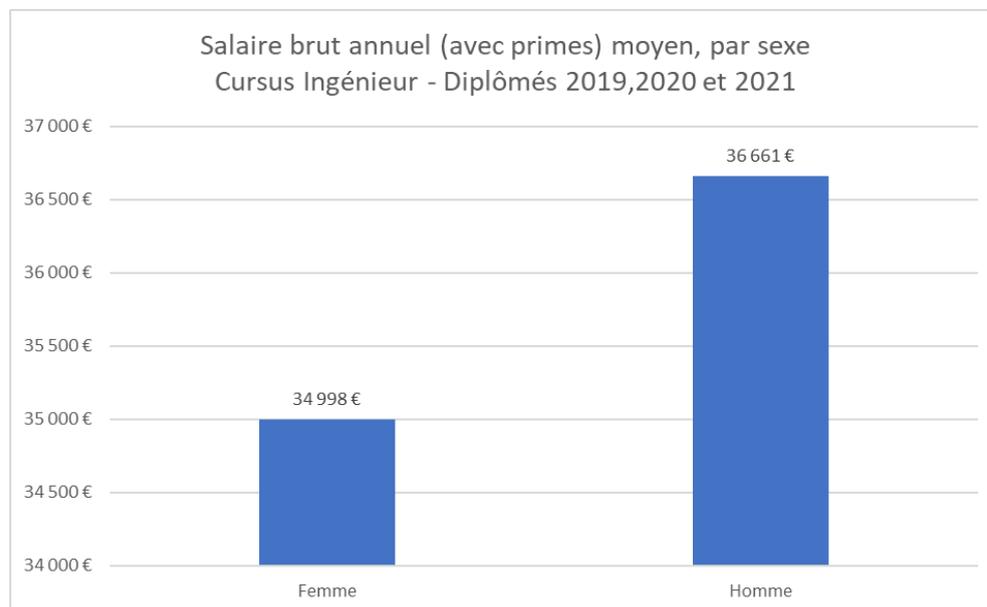
On constate clairement sur ce graphe que les salaires sont de plus en plus élevés en s'éloignant de la diplomation (à 24 mois : 2700€ de plus qu'à 6 mois)

5) Par localisation

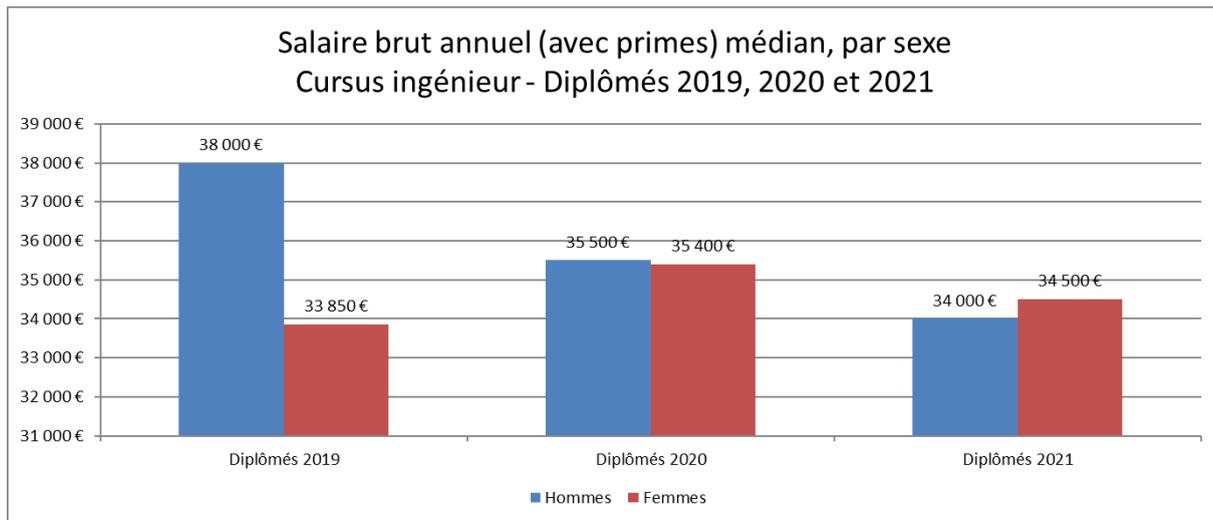


Cet histogramme révèle qu'en moyenne, les salaires bruts annuels sont plus élevés en Ile-de-France qu'en province (avec une différence de l'ordre de 7000€).

6) Par sexe

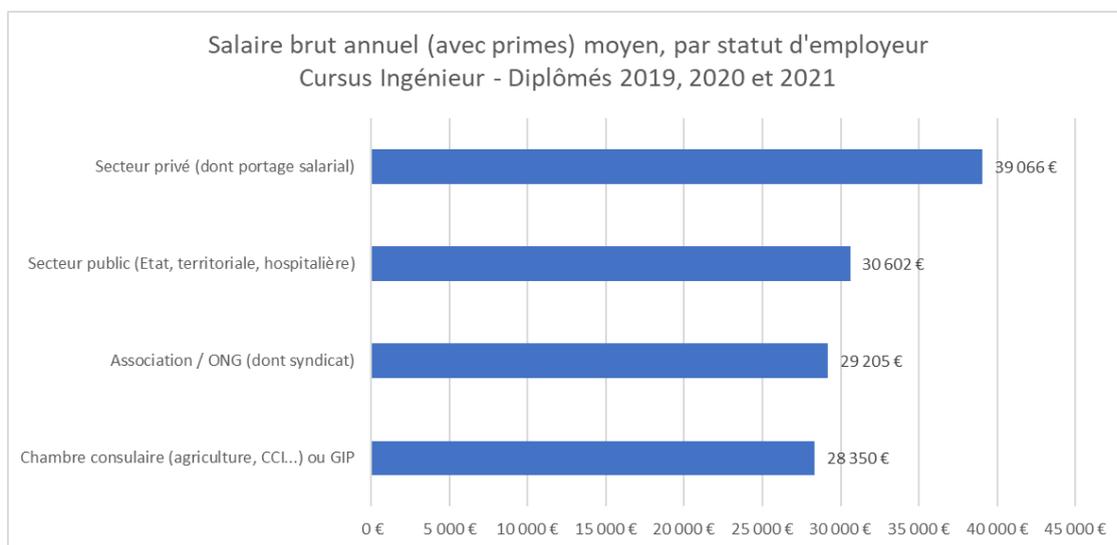


On remarque une différence de salaire moyen entre hommes et femmes d'un peu plus de 1600€ en faveur des hommes, ce qui reste difficilement interprétable puisque les salaires sont directement liés aux postes occupés.



On observe que cette différence ne vient que de la promotion 2019 pour laquelle l'écart sur le salaire brut annuel avec primes médian est de 4000€ entre hommes et femmes. Cette promotion ayant été fortement touchée par la crise sanitaire, on peut imaginer que les difficultés à trouver du travail ont été encore plus importantes pour les femmes les obligeant à accepter des postes à salaire moins élevé. Il semblerait que plus on s'éloigne de la diplomation, plus un écart se creuse dans le salaire entre les hommes et les femmes et ce en faveur des hommes.

7) Selon le statut de l'employeur



Le salaire brut annuel moyen est plus important pour les jeunes travaillant dans le secteur privé (soit 8500€ de plus que dans le secteur public). Que l'employeur soit dans le secteur public, dans une association/ONG, ou dans une chambre consulaire les salaires restent dans une fourchette d'environ 1000€ autour de 29500€.

V. L'école

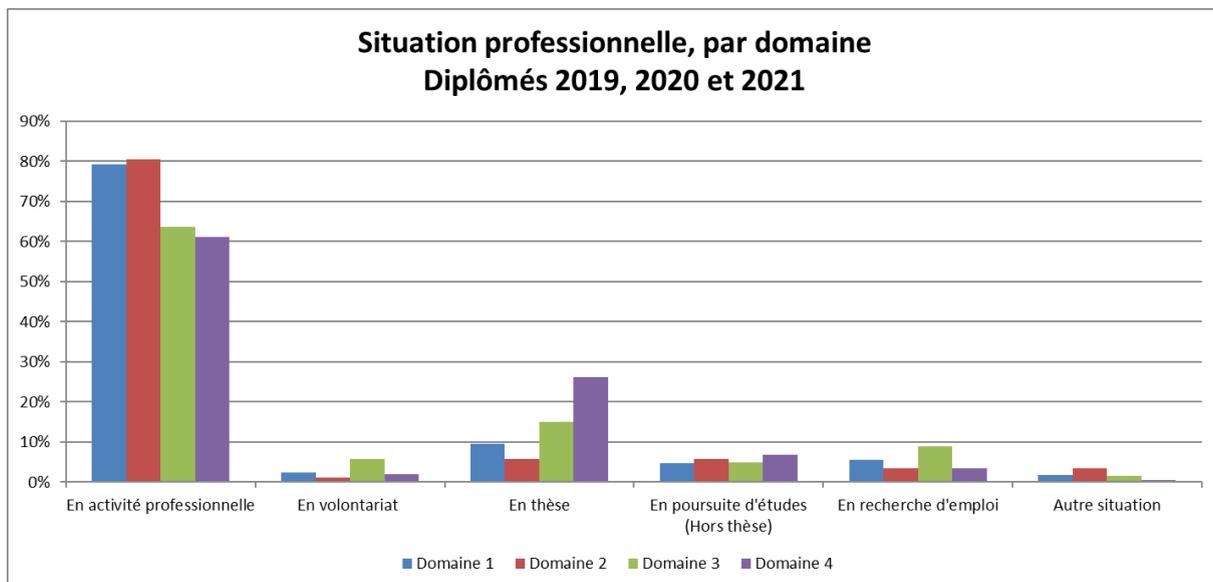
L'objet de cette partie est d'interroger plusieurs composantes essentielles du parcours étudiant à AgroParisTech, afin de déterminer si elles induisent des différences majeures en termes d'insertion professionnelle postérieure. Nous nous intéresserons donc successivement aux domaines de deuxième année, à la césure et à l'apprentissage. Une ultime sous-partie sera l'occasion de s'interroger sur la satisfaction globale des anciens étudiants vis-à-vis de leur école.

1) Les domaines

Les étudiants de deuxième année du cursus ingénieur ont le choix entre 4 domaines :

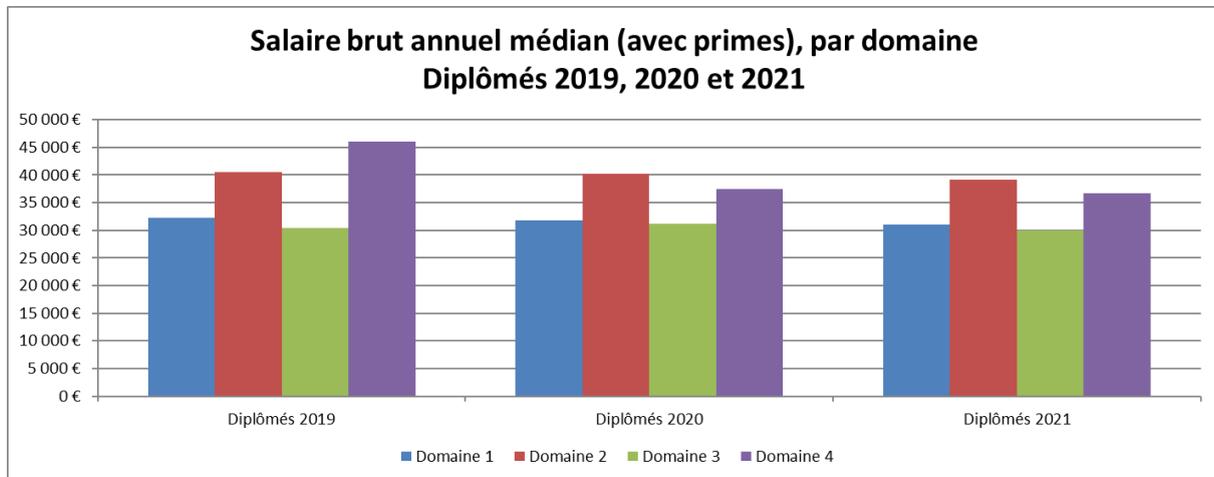
- Domaine 1 : productions durables, filières, territoires
- Domaine 2 : ingénierie des aliments, biomolécules et énergie
- Domaine 3 : gestion et ingénierie de l'environnement
- Domaine 4 : ingénierie et santé : homme, bioproduits, environnement

En observant la situation professionnelle des enquêtés en fonction du domaine, certaines tendances apparaissent.



Les domaines 1 et 2 se caractérisent par un fort taux de jeunes diplômés en activité professionnelle, presque 80% contre 64% et 61% pour les domaines 3 et 4 respectivement. Cependant plus de jeunes issus du domaine 1 poursuivent en thèse par rapport au domaine 2, ce qui reste bien inférieur aux jeunes issus du domaine 4 qui présente la plus forte proportion de poursuites en thèse (26%). On peut noter que le domaine 3 est celui qui compte le plus de jeunes en volontariat et en recherche d'emploi.

En s'intéressant uniquement aux enquêtés en activité professionnelle et plus particulièrement aux salaires médians, on constate qu'il y a également des disparités en fonction du domaine choisi.



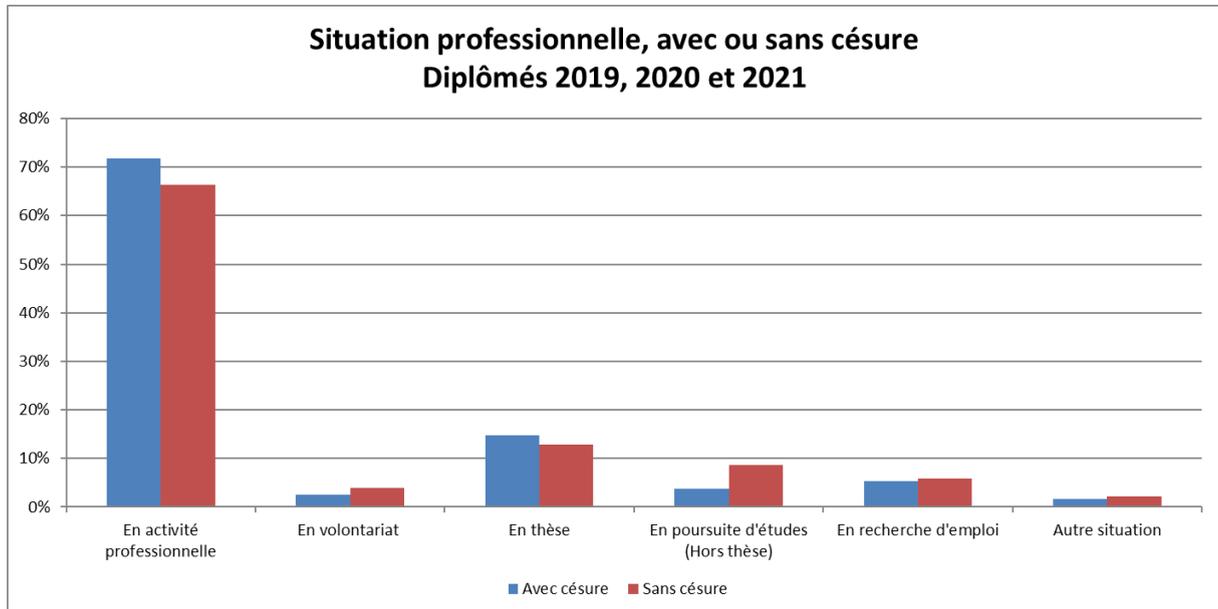
À la vue de cet histogramme, les différents salaires varient en fonction de la promotion. On constate, comme évoqué précédemment, qu'il y a une hausse générale des salaires avec le temps. Deux ans après l'obtention du diplôme, les sortants du domaine 4 gagneraient par exemple 10 000 € en plus (2 000 € pour le domaine 2). C'est une tendance que l'on remarque moins pour les domaines de l'environnement et de la production avec peu ou pas d'augmentation.

Par ailleurs, la différence de salaire médian en fonction du domaine est frappante : le domaine 3 présente les salaires les moins élevés quelque soit la promotion avec des valeurs proches de celles du domaine 1 autour de 30 000 €. Les deux autres domaines se détachent (entre 5 000 € et 15 000 € de différence), avec l'agroalimentaire régulièrement autour de 40 000 € pour toutes les promotions, et la santé derrière avec 37 000 € sauf pour les diplômés 2019 où le domaine 4 atteint les 46 000 € de salaire brut médian annuel.

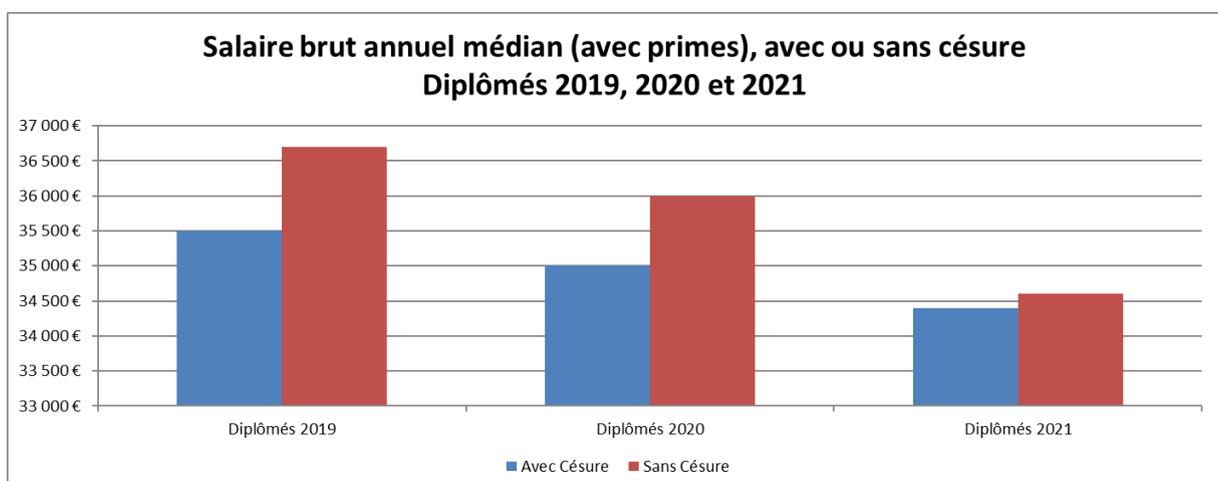
Le choix d'un domaine est suivi du choix d'une dominante, théoriquement dans la continuité. Les étudiants ont évidemment l'opportunité de changer de thème en fonction de leurs préférences. Néanmoins, les différences bien marquées entre les domaines supposent leur pertinence dans le choix des dominantes en troisième année et du secteur d'activité à venir. Ainsi, le secteur de l'industrie rémunérerait plus que le secteur agricole et le secteur de l'environnement. Il paraît intéressant de noter que pour la majorité des enquêtés diplômés, l'intérêt du poste est un critère très important pour postuler à une offre, plus que le salaire.

2) La césure

Les étudiants ont la possibilité d'effectuer une année de césure au cours de leur scolarité à AgroParisTech. Sur les trois promotions étudiées, 65% des répondants ont fait une césure. Quel est l'impact de cette césure sur la situation professionnelle après l'obtention du diplôme?

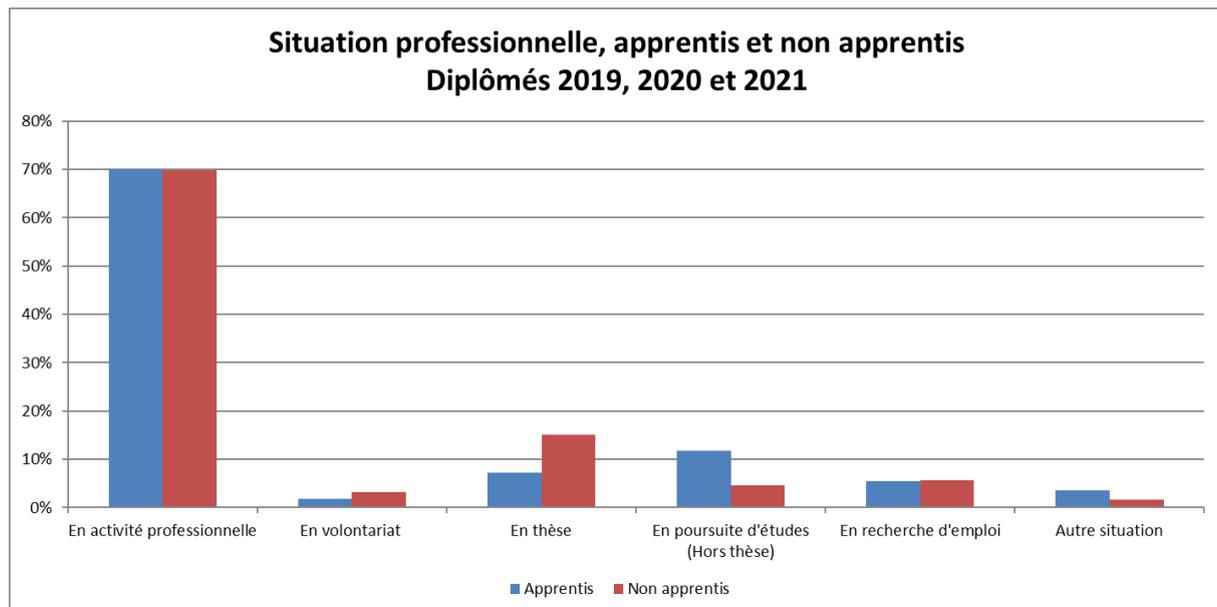


Alors que l'enquête 2021 ne révélait pas ou peu de différences de situation entre césuriens et non césuriens, on note cette année une différence de proportion pour 3 situations surtout : les césuriens sont 6% de plus à être en activité professionnelle et légèrement plus en thèse (2%), alors qu'ils sont environ 5% de moins en poursuite d'études. On peut penser que la césure leur a permis d'acquérir une expérience professionnelle valorisée sur le marché du travail, ou ayant donné le goût de la recherche pour poursuivre en thèse.

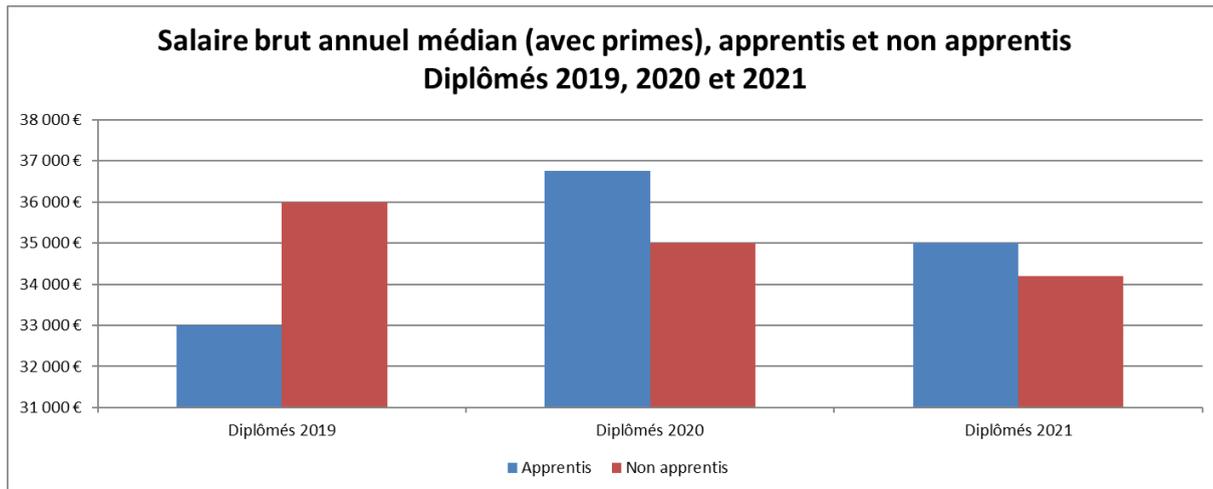


En ce qui concerne le salaire médian avec primes, on remarque que quelle que soit la promotion, contrairement à ce que l'on pourrait attendre, les non césuriens ont un salaire médian plus élevé : faiblement pour les diplômés 2021 (200€ de plus) et plus largement pour les autres années avec 1000€ de plus.

3) L'apprentissage



Il est difficile ici de faire ressortir une tendance différente entre apprentis et non-apprentis pour la situation professionnelle. En effet, les deux groupes ont des répartitions similaires. On peut toutefois noter que 15% des non-apprentis poursuivent en thèse pour seulement 7% chez les apprentis, ce qui est contre balancé par le fait que 12% des apprentis sont en poursuite d'études pour 5% chez les non-apprentis.



Le salaire médian avec primes donne également quelques informations.

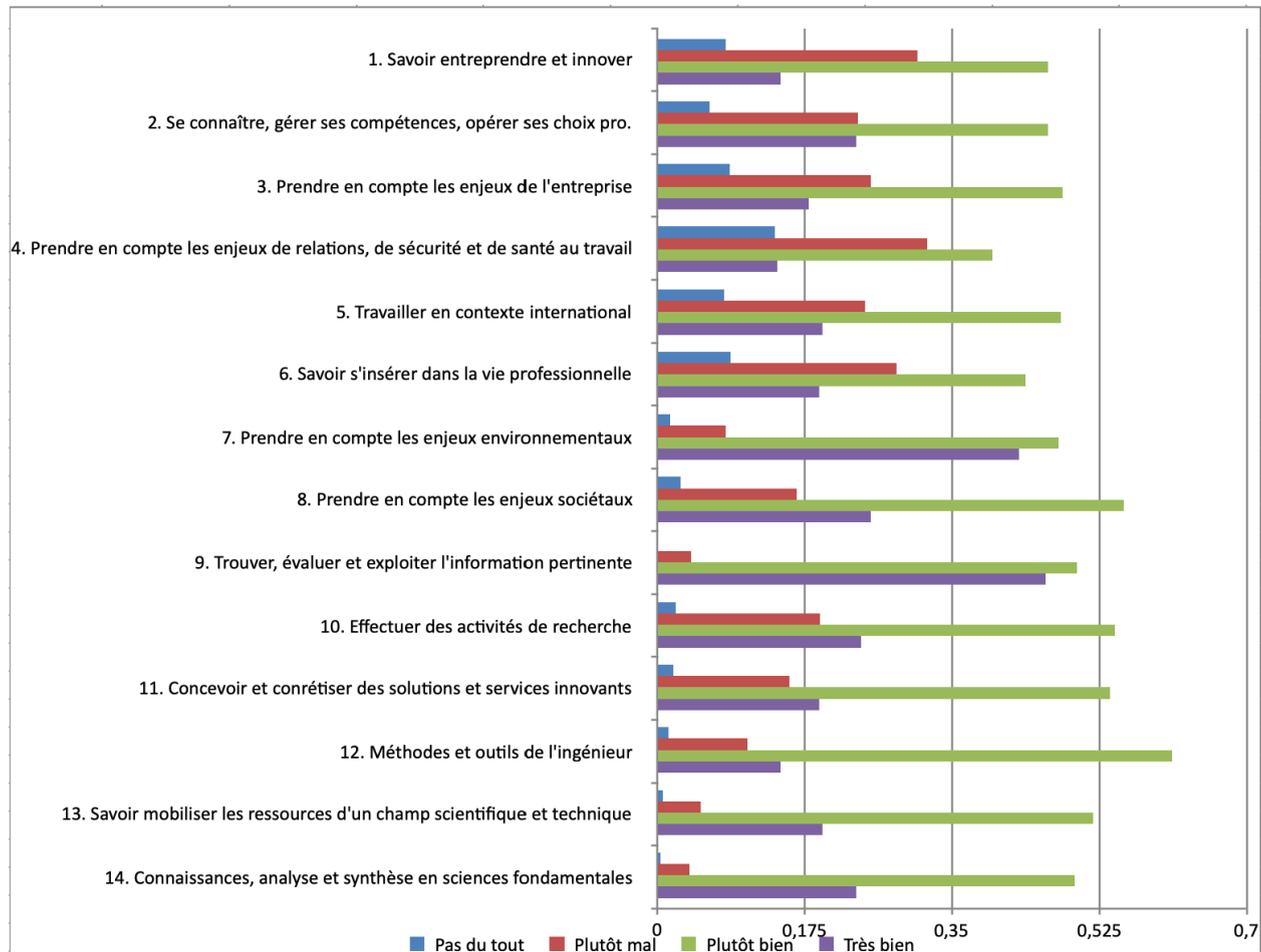
Il semblerait que les apprentis aient un salaire médian plus élevé que les non-apprentis à l'obtention du diplôme, avec une différence de 800€. La différence se creuse après 12 mois malgré une augmentation générale (1750€ de plus).

La promotion 2019 diplômée depuis 24 mois montre une inversion de cette tendance: les apprentis présentent un salaire médian inférieur de 3000€, et nettement plus bas que pour les autres promotions (36750€ pour les apprentis 2020 et 35000€ pour les apprentis 2021). Il semblerait que les apprentis diplômés en 2019 aient été particulièrement touchés par la crise sanitaire au sein de la promotion la plus impactée, obligeant certains à accepter des salaires moins élevés que ceux auxquels ils auraient pu prétendre.

En mettant de côté cet événement on pourrait donc penser que les salaires des apprentis sont globalement plus élevés que ceux des non-apprentis dans les premières années d'exercice, sûrement parce qu'ils comptent déjà 2 à 3 ans d'ancienneté et d'expérience professionnelle au moment de leur diplomation.

4) Quelle satisfaction ?

« Comment estimez-vous que votre formation en école d'ingénieur vous a préparé aux éléments suivants ? ». C'est la question qui a été posée aux promotions 2019 et 2020, qui ont le recul suffisant pour donner leur avis sur leur parcours à AgroParisTech. Le graphique suivant résume les réponses obtenues pour les différents éléments.



Avant tout, ce graphique présente une satisfaction globale des étudiants puisque les couleurs majoritaires sont celles des mentions « plutôt bien » et « très bien ». D'ailleurs, la proportion majoritaire est celle du « plutôt bien », dans toutes les catégories avec une moyenne de 50%. En second vient le « très bien » avec une moyenne de 23%, puis le « plutôt mal » assez proche avec 17%. La mention « pas du tout » reste rare avec une moyenne de 5% tout critère confondu (les 5% restant viennent des critères laissés sans réponse).

Si l'on s'intéresse de manière plus précise aux différents critères, on peut dégager un premier thème, celui de la **vie professionnelle** à travers l'aspect Savoir entreprendre et innover (1), Se connaître et gérer ses compétences (2), Travailler en contexte international (5), et s'insérer dans la vie professionnelle (6). Il semble que ce bloc possède une proportion de réponses en « plutôt mal » supérieure aux « très bien » avec entre 24% et 30%. Les enquêtés ayant répondu « pas du tout » préparés représentent environ 7% des répondants.

En ce qui concerne la **prise en compte des différents enjeux**, les avis diffèrent. Les jeunes diplômés estiment être moins bien préparés à la prise en compte des enjeux de l'entreprise et de ceux des relations, de sécurité et de santé au travail (3 et 4) : 33% et 46% d'avis négatifs respectivement (pas du tout et plutôt mal) avec une proportion de « plutôt mal » dépassant celle du « très bien ». Par contre ils se jugent mieux préparés aux enjeux sociétaux et environnementaux (7 et 8) : 90% et 81% d'avis positifs (plutôt bien et très bien).

L'**acquisition des savoirs de l'ingénieur** est évaluée à travers l'Étude de l'information pertinente (9), la Réalisation d'activité de recherche (10), Concevoir et concrétiser des solutions (11) et méthodes/outils de l'ingénieur (12). On note une bonne satisfaction pour ces catégories là avec entre 73% d'avis positifs pour Concevoir et concrétiser des solutions innovantes et 95% pour Trouver, évaluer et exploiter l'information pertinente qui est la catégorie qui compte la plus grande proportion de « très bien » (46%).

Enfin les derniers éléments concernent les **enseignements théoriques** avec la capacité à mobiliser les ressources et les connaissances en sciences fondamentales (13 et 14). Là encore, le taux de « pas du tout » avoisine le 0% et le taux des « très bien » est supérieur à celui des « plutôt mal » lui aussi très faible car inférieur à 5%.

Ainsi, d'après les chiffres de satisfaction, les jeunes diplômés se sentent bien voire très bien préparés au travail de l'ingénieur du point de vue scientifique et méthodologique. En revanche, certains estiment ne pas être préparés aux réalités de l'entreprise à la sortie de l'école.

5) Apports et Manques de l'école

Enfin, il a été demandé aux répondants des promotions 2018 et 2019 de dire, librement, ce qu'ils pensaient des apports et des manques de leur scolarité.

- **Apports de l'école**

Ce qui semble revenir le plus dans les apports de l'école sont les compétences liées à la gestion de projet (cité 42 fois) que ce soit dans l'organisation ou dans le pilotage et la restitution, aux capacités de synthèse (cité 31 fois), et au travail en équipe (27 fois).

- **Manques de l'école**

En revanche, le manque le plus cité est ce qui se rapporte à la connaissance du monde l'entreprise (40 citations) : la négociation du contrat de travail, du statut et du salaire, le droit du travail, le contenu de la fiche de paie, la gestion des relations hiérarchiques et entre collègues, comment éviter le burn-out ?...

Viennent ensuite la formation au management (cité 26 fois), ainsi que les enseignements de techniques agricoles (cité 19 fois) : agronomie, élevage, sol, agroécologie, fertilisation, traitements phytosanitaires, machinisme...