

I. Résumé de la Convention

Les 19 étudiant·es tiré·es au sort ont pu participer à trois journées et demie d'information, de débats et de rédaction. De nombreux intervenant·es ont apporté leur éclairage sur les problématiques soulevées. Ces interventions et l'accès au corpus documentaire ont été en général ajustés aux attentes des étudiant·es.

La première journée se structurait autour du contexte et de l'organisation du FV, avec des interventions de la direction, des partenariats et de la formation d'APT, des étudiant·es du FV25. Les questionnements sur la place des entreprises dans les grandes écoles et l'enseignement supérieur ont été abordés autour d'une table-ronde.

Lors de la seconde journée, les étudiant·es ont participé à un temps d'échange avec le Directeur adjoint, une discussion avec des alumni ainsi qu'une ouverture sur les problématiques éthiques et le travail effectué par la Cellule éthique présentés par son responsable. Une expertise juridique a été consultée avec l'intervention d'un enseignant-chercheur en droit.

Le troisième et dernier week-end a été utilisé par le comité étudiant pour échanger et rédiger ce document.

La question de l'orientation a pu être traitée de façon plus large que le sujet du Forum Vitae et de solides propositions ont été soulevées dans ce domaine. Sur le sujet du Forum, en revanche, le temps a été insuffisant pour permettre à la convention d'explorer en profondeur toutes les idées et propositions que le panel aurait souhaité soulever lors des jours dédiés. Le panel aurait aimé avoir plus de temps pour pouvoir encore plus approfondir le document rédigé ci-après, pour permettre de rendre compte de la finesse des débats soulevés. Ce document aborde toutefois beaucoup de points très intéressants malgré le temps imparti.

Le panel souhaite également indiquer qu'il n'a pas pu avoir connaissance de certains documents demandés au COPIL (notamment la liste des entreprises privées ayant un lien financier avec l'école ou une partie de celle-ci). Cela a pu entraver une partie des débats que le panel aurait pu creuser pour avoir une vision d'ensemble des tensions soulevées lors du Forum Vitae 2025. Le panel souhaite toutefois souligner que la grande majorité de ses demandes ont été entendues dans le cadre de la convention.

II. Contexte

Le Forum Vitae (FV), organisé par l'association étudiante du même nom et hébergé par AgroParisTech depuis 2022, a pour objectif d'accompagner l'orientation professionnelle des étudiant·es, notamment pour la recherche de stages de 3A.

Lors des éditions 2023 puis 2024, des tensions sont apparues quant à la composition du Forum, à la place accordée aux grandes entreprises et au manque de diversité des employeurs représentés. Des actions étudiantes (tractages, actions de *dying*, assemblées générales) ont été menées afin d'interroger publiquement l'adéquation entre les engagements sociaux et environnementaux portés par l'école et la présence de certaines structures. Ces contestations s'inscrivent dans un contexte plus large de mobilisations étudiantes initiées en 2022 par les bifurqueur·ses, qui questionnent plus largement la cohérence entre les engagements institutionnels affichés et les débouchés professionnels mis en avant. Elles traduisent une évolution plus générale des attentes étudiantes, marquée par une exigence accrue de cohérence entre projets professionnels, agroécologie et responsabilités sociales.

Une critique centrale portait sur la représentativité des employeurs présents. Lors de l'édition 2024, dix entreprises occupaient à elles seules 20 % de l'espace du Forum, alors que les données disponibles indiquent que seuls 3 % des diplômé·es ont intégré ces structures pour leur premier emploi. Ce décalage a alimenté des interrogations sur les critères d'attribution des stands, le modèle économique du Forum et l'équilibre entre grandes entreprises, PME, start-up et organismes publics.

Depuis le transfert du Forum du CNIT vers le campus de Palaiseau, l'événement s'inscrit dans un modèle financier reposant en partie sur la vente d'espaces d'exposition. Les bénéfices générés sont répartis à parts égales entre la Fondation, notamment pour le financement de bourses, et le Bureau des élèves (BDE), afin de soutenir la vie associative. Dans ce cadre, l'attribution des stands repose sur une tarification différenciée : les formats les plus visibles, et donc les plus coûteux, sont principalement accessibles aux structures disposant de moyens financiers importants, ce qui influence directement la répartition effective de l'espace.

Face à ces constats, les équipes étudiantes ont engagé, à partir de 2024, plusieurs actions visant à renforcer la représentativité du Forum Vitae. L'édition 2024 a constitué une première inflexion, avec l'invitation de structures publiques, telles que des ministères et des instituts de recherche, jusqu'alors absentes de l'événement. Dans la continuité de cette démarche, l'équipe du FV25 a engagé un travail de structuration visant à formaliser un cadre éthique pour le forum. Un pôle dédié a été créé par les étudiant·es, chargé d'élaborer une grille de critères destinée à recentrer la sélection des employeurs sur les valeurs de l'école et celles portées par les étudiant·es. Cette grille a ensuite été présentée à un groupe de travail associant des membres de l'administration, puis appliquée dès sa validation.

Le Forum Vitae 2025 a toutefois été annulé par l'administration quatre mois avant sa tenue, sans concertation formalisée avec l'équipe organisatrice. Les motifs avancés concernaient notamment le nombre de stands ainsi que la gestion du cas d'une entreprise initialement inscrite au Forum, identifiée comme ne répondant pas aux critères de la grille éthique. Un courriel lui avait été adressé afin de l'informer que sa participation ne pouvait être maintenue dans le cadre fixé par l'équipe organisatrice. L'entreprise concernée a par la suite sollicité l'administration de l'école afin d'obtenir des explications, contestant la légitimité de cette mise à l'écart, d'autant plus qu'elle accueillait régulièrement des étudiant·es en stage ou en apprentissage.

Du point de vue de l'administration, cette démarche a été jugée maladroite et inappropriée. Elle a été perçue comme susceptible de fragiliser les relations partenariales de l'établissement, de nuire à l'employabilité des étudiant·es et d'entacher la réputation de l'école auprès de certains acteurs économiques. L'annulation du Forum a ainsi cristallisé des tensions préexistantes relatives à la gouvernance de l'événement, en interrogeant la légitimité de la remise en cause, par l'administration, d'un cadre défini et mis en œuvre par une association étudiante.

À la suite de cette annulation, l'association FV25 n'a pas généré de recettes en 2025. Toutefois, l'arrêt de la contribution financière du Forum n'a pas eu de conséquences sur le financement des bourses, la Fondation indiquant être en mesure de mobiliser des solutions alternatives. De même, la question de l'impact financier pour le BDE avait été discutée en amont avec l'équipe du Forum Vitae 2025. Selon les échanges rapportés, le BDE considérait que l'absence de subvention issue du Forum restait soutenable, la contribution du Forum Vitae représentant une part limitée de son budget annuel, estimée entre 10 et 30%.

Enfin, à l'initiative des étudiant·es impliqué·es dans le Forum Vitae, une réflexion a été engagée avec l'administration sur l'orientation professionnelle des élèves et l'évolution du Forum. Cette démarche aboutit à la création d'une convention citoyenne, dont l'objectif est de formuler des propositions concrètes, à la fois représentatives de la pluralité des positions étudiantes et compatibles avec les objectifs institutionnels de l'établissement.

III. Problématisation

Lors de nos discussions au sein de la Convention, nous avons identifié un ensemble de tensions qu'il convient de présenter.

Tension 1 : Une rupture de confiance suite à l'annulation du forum par l'administration - question de la légitimité globale quant à l'organisation du FV.

La première tension fait suite à l'annulation de l'édition 2025 du Forum Vitae, de la seule décision de l'administration. Indépendamment des raisons qui ont mené à cette décision, une zone de malaise subsiste sur les manières dont cela a été réalisé.

En premier lieu, le panel a souhaité interroger la légitimité de l'annulation par l'administration d'un événement organisé par une association étudiante. En effet, les statuts juridiques de l'association établissent comme responsable de l'organisation du Forum Vitae l'association éponyme sans mention d'un rôle de l'administration. Or, ces derniers·ères n'ont pas été concerté·es quant à l'annulation du Forum par l'administration. Cela soulève alors la question d'un rapport de force entre les gestionnaires des locaux (AgroParisTech) où se déroule l'événement, et l'association - ce qui n'avait pas été explicité d'aucune forme que ce soit auparavant.

Cette annulation a pu être incomprise par les organisateurs du Forum Vitae et par les étudiant·es. En effet, un groupe de travail avait été mis en place entre l'administration et l'association FV et laissait penser à une démarche de concertation avec l'administration. L'idée d'une grille éthique avait été abordée, puis présentée une première fois fin Juin au groupe de travail. Précisons que la grille aurait subi plusieurs amendements suite aux réunions avec l'administration. En résulte une perte de confiance, celle qui avait été accordée aux étudiant·es dans la mise en place de ce forum.

La première tension réside donc dans le fait que cette perte de confiance n'a pas été résolue - notamment parce que les explications données pour la décision d'annuler le forum peuvent varier d'un·e interlocuteur·ice à l'autre. La raison officielle étant que "les conditions n'étaient pas réunies", tandis que les raisons d'une grille éthique exclusive, un manque de stands/intervenants.es ou un mail spécifique à une entreprise précise sont invoqués.

C'est peut être aussi un des objectifs de cette convention que de commencer à recréer du dialogue entre les deux entités, et plus largement, entre l'administration et la communauté étudiante. Ainsi, les questions que nous pouvons nous poser sont : *Par quels moyens et sous quelles conditions pouvons-nous rétablir la confiance entre la Direction et la communauté étudiante par l'organisation d'un évènement par un ensemble légitime d'acteurs ? Et en ce sens, cela nécessite de se poser la question de la répartition des rôles initiaux dans l'organisation du Forum, ainsi que les marges d'actions et la légitimité de chacun dans ce cadre.*

Tension 2 : Une différence de valeurs au sein même de la communauté étudiante et entre la communauté étudiante / l'administration - questionnement sur le rôle de l'école :

Les tensions observées sont également la résultante des différences de valeurs entre la communauté étudiante et l'administration. Une grille éthique a été rédigée, grille éthique semblant tout à fait s'inscrire dans la devise de l'école "talents d'une planète soutenable" mais qui suite à l'annulation unilatérale du Forum semblait gêner la direction. L'annulation rend en fait compte d'une incohérence entre les valeurs affichées par l'école et celle de l'administration.

Notons que cette grille éthique s'inscrit également dans le travail du collectif d'EIES qui présente l'influence des entreprises privées dans l'achat d'espaces de visibilité dans les établissements d'enseignement public et de recherche. (<https://collaborative.pulseheberg.net/index.php/s/TLf48nf4A3TYGoj?dir=/&editing=false&openfile=true>)

Il est aussi important de rendre compte de la diversité des opinions au sein même de la communauté étudiante qui est loin d'être un bloc monolithique.

L'école semble en effet être une juxtaposition d'entités défendant des visions différentes, sans réelle communication ni entente, obligées de travailler ensemble selon un rapport de force déséquilibré.

L'administration ne semble pas entendre la volonté d'une partie de la communauté étudiante de faire de l'école le moteur et le modèle de la transition écologique et sociale parmi les autres écoles d'agronomie puisque considérée comme "illégitime".

Ainsi, il est nécessaire de se demander comment l'on pourrait établir des discussions sereines au sein de la communauté étudiante permettant de définir des valeurs communes. Valeurs communes dont l'administration doit prendre compte.

Tension 3 : Un FV qui n'était pas assez inclusif de l'ensemble des diversités d'emplois possible (public, associatif...).

Une autre tension sous-jacente au FV est l'inégalité de visibilité des divers emplois possibles en sortie de l'agro. Les employeurs, par leur différence de structures et de tailles, n'ont pas les mêmes possibilités budgétaires et de disponibilités de leurs employés de se déplacer lors de cet événement. Le site internet du FV avec inscription libre des employeurs pose un gros problème d'intérêt des entreprises à être présente au sein du campus car celles-ci ne sont pas sollicitées par intérêts portés par la communauté étudiante et ne s'alignent donc pas aux intérêts des étudiant·es. Le rôle d'insertion du Forum est donc remis en cause.

Problématisation générale sur l'orientation :

Le panel étudiant fait remarquer un manque de pertinence dans l'accompagnement des étudiant·es sur les questions d'orientation à AgroParisTech. Le panel a conscience de l'existence de nombreuses ressources. L'une des ressources les plus pertinentes selon le panel est le dialogue avec les alumni, qui sont en capacité de présenter leur parcours éducatif et professionnel. Malheureusement, le panel remarque un manque de communication quant aux événements proposés par les alumni et un manque de praticité dû à l'organisation des événements de mise en lien entre les diplômé·es et les élèves à la maison des ingénieurs AgroParisTech à Paris.

De plus, les étudiant·es alarment sur un désaccord entre ce que le secteur recherche et ce que la formation offre ce qui pénalise les étudiant·es au moment de l'embauche. L'un des domaines d'étude de l'école le plus touché par cette incohérence est le domaine de la santé où on remarque une différence entre ce que les étudiant·es imaginent de la formation, comment les étudiant·es vivent la formation et ce que les employeurs du domaine recherchent.

Enfin, au sein de la communauté étudiante d'AgroParisTech, une grande diversité de profils est présente. Ainsi, trouver un ou plusieurs événement(s) dédié(s) à l'orientation revêt d'une tâche complexe devant prendre en compte l'année d'étude, le domaine d'étude et les besoins de chacun.e. Ainsi, le panel étudiant propose l'intégration de l'orientation répartie sur l'ensemble du cursus à AgroParisTech.

IV. Propositions d'action

L'orientation à AgroParisTech se doit d'être adaptée aux différents profils des étudiant·es, aux différentes années de formation mais également au rythme des différent·es étudiant·es. En effet, l'orientation professionnelle s'inscrit dans une réflexion de long terme personnelle sur ses propres envies et besoins pour son avenir. L'école doit être un espace de réflexion sur ses thèmes pour chacun et mettre en relation les étudiant·es avec des formations et des profils d'employeurs qui leur correspondent afin de leur donner un maximum de clés pour s'épanouir professionnellement.

Nous allons donc par la suite vous présenter différentes propositions d'actions par grand enjeu et par population étudiante concernée par celui-ci.

Pour réussir à mieux répondre aux enjeux de l'orientation à AgroParisTech plusieurs solutions ont émergées, certaines sont consensuelles au sein du panel étudiant de la convention, d'autres sont sujettes à discussion, et pour d'autres encore nous aimerions proposer des méthodes pour prendre les décisions collectivement ou en tout cas de manière plus légitime, au sein de la communauté étudiante. Dans ce dernier cas, le panel affichera plusieurs propositions qui peuvent être des bases de réflexion lors d'assemblées comprenant l'ensemble de la communauté étudiante voire plus.

A) Recherche de son parcours de formation

Ce point s'adresse principalement aux étudiant·es du parcours ingénieur ou apprenti de première et de deuxième année. Il existe une grande diversité de parcours de formations possibles au sein d'AgroParisTech (domaine de spécialisation ingénieur 3A, master, mastère, double diplôme, etc). Le carrefour de l'orientation (événement ayant lieu en parallèle du Forum Vitae dans lequel les professeur·es présentent les formations dont ils s'occupent) est un événement très pertinent pour découvrir les différents parcours. Cependant, tous les parcours ne sont pas présentés et il serait aussi utile d'avoir accès à l'information en dehors de cet événement. De la documentation existe partiellement sur l'intranet mais n'est pas facile d'accès et parfois incomplète. Nous proposons donc :

- **Mise à disposition d'une documentation claire à la bibliothèque dans un espace "orientation"**. Le but serait d'avoir un lieu physique facilement accessible où les étudiant·es savent qu'ils peuvent trouver des ressources, à la fois imprimées mais aussi des QR code qui les redirigeraient vers des ressources en lignes. Le document contiendrait une présentation des différentes grandes voies de formations possibles (3A, double diplôme, master, IPEF, etc) et de ce que cela implique (changement de site d'études, concours d'entrée, quel diplôme(s) à la fin, etc). Par la suite, dans le corps du document, il y aurait une présentation de chaque formation rédigée par les professeur·es responsables de celles-ci. On y trouverait une présentation des enseignements, des illustrations et des considérations plus techniques si la formation a des spécificités. Des exemples de mémoire de fin d'étude pourraient aussi être accessibles afin que les étudiant·es puissent se projeter. Cela permet aux élèves de se renseigner sur leur filière, à leur rythme.

- **Maintien d'un carrefour de l'orientation** : Celui-ci est un temps fort pour la découverte des domaines et des spécialités pour les étudiants de 2A et 1A. Il permet de découvrir les dominantes d'approfondissement et de discuter avec les professeur·es encadrant celles-ci. Il est par contre important que les étudiant·es soient disponibles pour participer à cet événement (par exemple, pas de cours pour les 2A, autorisations d'absence pour les 1A, temps banalisés).
- *Version bis* : salles => Pour améliorer sa qualité, il est envisageable de modifier l'offre lors de ces journées : avoir des enseignant·es présent·es dans des salles de classe pendant une heure environ, selon un emploi du temps prédéfini. Il serait alors plus simple de poser des questions et discuter, plus que lors d'une simple présentation du master. Mais ce point doit être discuté avec la communauté académique plus largement et en particulier avec les enseignant·es.
- **Généralisation en janvier de temps informels de discussion avec les étudiant·es 3A**. Organiser des temps de discussion structurés entre les élèves de 3A et les 1A/2A, permettant à ces derniers de poser des questions et d'échanger sur les parcours, choix de filière ou expériences professionnelles. Ces échanges, jusqu'ici informels et à l'initiative des 3A, pourraient être intégrés à l'échelle de l'école sous la forme d'une semaine spéciale dédiée aux échanges inter-promos. Chaque filière de 3A s'inscrirait alors pour choisir un créneau précis de discussion, garantissant une organisation claire et une participation obligatoire et optimale.

B) Recherche du monde professionnel visé

Le deuxième point central de l'orientation est le choix du domaine professionnel qui nous intéresse (recherche, fonction publique, secteur privé, associatif...). Cela concerne tous les élèves quelle que soit leur année ou parcours de formation. Le dispositif PPP prenant place en première année de cycle ingénieur pourrait être fortement revu, il permet difficilement d'éclairer son avenir professionnel.

a) Trouver son secteur d'activité

- **Documentation en libre accès à la BU**. Cette fois-ci en vue des choix d'insertion. Documents comprenant une description de l'univers de ce domaine, comment y accéder (comment trouver une thèse, concours IPEF etc) et des témoignages/parcours d'albumi avec si possible leurs coordonnées pour pouvoir les contacter s'il y a une question (inspiration document interDEV pour préparer une feuille questionnaire possible). Il serait intéressant de diffuser les interviews réalisées lors du PPP, si les interviewé·es sont d'accord.
- **Organisation de rencontres avec des alumni**. Des rencontres sont déjà organisées par le réseau des alumni mais le lieu (sur Paris), limite beaucoup la participation à celle-ci.

Organisation d'après-midis dédiés à l'orientation (dans le cadre du PPP ou sur des créneaux banalisés), durant lesquels trois ou quatre alumni d'un même secteur seraient invité·es à échanger avec les étudiant·es (groupes de 20 à 30 maximum).

Deux formats pourraient être envisagés : soit une thématique commune (ex. secteur d'activité), des alumni issus de différents types d'employeurs, soit un même type d'employeur (institution publique, ONG, entreprise, etc.) représenté par des alumni de différents parcours (D1, D2, etc.).

Ces rencontres prendraient la forme de tables rondes interactives, permettant aux étudiant·es d'échanger directement avec des alumni sur leurs parcours et leurs expériences professionnelles. Elles pourraient être intégrées dans le cadre d'un TD (notamment le PPP) ou soumises à une inscription obligatoire à un nombre minimal de sessions par an (par exemple une à deux au choix). Un sondage en amont permettrait d'identifier les secteurs les plus demandés afin d'adapter la programmation. Les rencontres seraient organisées à Palaiseau, sur un temps banalisé, pour garantir la participation des étudiant·es. Les autres promotions seraient informées et pourraient s'inscrire, sans être prioritaires.

- **Faire des capsules vidéo sur le parcours de professionnels/alumni** (même s'ils ne peuvent pas venir sur place) ; déjà fait dans d'autres écoles ; question de l'accès et de la diffusion de manière efficace de ces vidéos => mieux communiquer si existe et surtout problème car uniquement accessible si cotisation pour les alumni ; tous les alumni peuvent parler de leur employeur (libre information des élèves).

b) Orientation Master 1 & 2

Les étudiant·es de master peuvent se sentir à l'écart. Il est important que ces élèves se sentent inclus·es en tant qu'élèves d'AgroParisTech.

- Banaliser l'emploi du temps des masters pour permettre d'accéder au FV.
- Mettre en place de l'orientation dédiée aux masters (conférences d'alumni), centrées sur le recrutement spécialisé, les perspectives sectorielles avancées et les trajectoires professionnelles ciblées. Éventuellement mutualiser certaines conférences pro entre master et spécialité de 3A qui sont sur des spécialités similaires.
- Produire des rapports d'insertion détaillés par mention ou spécialité afin de refléter la diversité des parcours et de fournir une information plus pertinente aux étudiant·es (peut-être existent mais sont très peu/pas accessibles).

L'orientation des apprentis est bien menée, pour les double diplôme leurs besoins sont équivalents aux 2A (année dans laquelle ils entrent à AgroParisTech).

C) Recherche du stage de fin d'études et du premier emploi

Trouver son premier employeur

- Promouvoir l'accès à une base de donnée contenant les employeurs, leurs contacts
- Organiser un forum des employeurs

Protocole de l'organisation du FV à partir de 2027 :

Prérequis : clarification des rôles quant à l'organisation du FV : vaut seulement si la décision est que le FV est réalisé à 100% par l'association :

- **Vote étudiant, la communauté étudiante doit être consultée pour la prise des décisions :**
 - pas besoin d'élection des membres de l'association, mais plus consultation sur le fond.
 - A chaque décision, l'association fait voter les étudiant·es. Par exemple :
 - Une grille éthique ou non ?
 - Quelles conséquences à la grille éthique ?
 - **Grille éthique : qui doit la définir (cellule éthique, ONG) ?** repartir de celle qui a déjà été faite ? => vote auprès des étudiant·es pour savoir si bien en accord avec la communauté étudiante
 - Retravailler avec la cellule éthique sur la base qui a été proposée par FV25 ?
- **Membre du FV sur toutes les années => représentativité de tous les niveaux d'étude (1A-2A-césure-3A-master) => diversifier les profils des membres de l'asso (pas uniquement 1A-2A)**
 - Pour les années après transition/ à long terme: engager les 1A dès leur rentrée pour le FV de 3A
 - Projet porté sur plusieurs années par une promo et beaucoup plus de temps pour discuter
 - Inclusion des 1A dès octobre parmi l'équipe de FV de l'année précédente; ; transition plus que passation => savoir comment les choses par l'équipe de la promo précédente

Au vu du déroulement du FV 2025, un outil encadrant le processus d'organisation et les rôles de chacun.

- **Protocole de charte, à faire valider par la cellule éthique :**
 - **Rédiger une charte** afin de sécuriser les rôles (encadrer le déroulement) et exigences de chacun : l'administration doit être impliquée
 - Pas le droit d'annuler par l'administration sans consultation => **définir une procédure d'annulation** ; quels sont les prérequis, consultations.

- Qui réalise la charte :
 - L'asso FV rédige la charte - co-construite avec la cellule éthique.
 - AG étudiante pour la discuter, ajouter des choses et la valider.
 - L'association fait une proposition à l'administration qui a possibilité d'amender.
 - Pour que l'ensemble des parties prenantes puissent signer, soumettre la charte à l'ensemble de la communauté AgroParisTech (étudiant·es + admin et peut-être personnels ?).

Protocole pour l'organisation du FV 2026 :

Le timing serré pour l'organisation de cette année ne permet pas au panel étudiant de proposer une solution satisfaisante pour l'année en cours. En revanche, il semble inenvisageable de ne pas proposer de forum en 2026 au vu des attentes des étudiant·es qui ont besoin de cet événement pour clarifier leur projet professionnel et qui ont déjà pâti de l'annulation précédente.

Nous envisageons deux solutions, une à court terme et une à plus long terme. La solution à court terme n'a pas vocation à être parfaite mais doit permettre d'organiser le futur évènement dans les délais impartis. Cependant, il est essentiel d'enclencher un travail de restructuration pour l'année 2027.

Des pistes à envisager, s'il y a une édition cette année:

- Organiser un forum en reprenant la liste des employeurs ayant été déjà évalués à l'aide de la grille éthique du FV 2025 lors du précédent Forum Vitae, en proposant à l'ensemble de la communauté étudiante au vote de l'exclusion de celles ayant été classées en orange et en rouge. Il serait en effet dommage de ne pas exploiter un travail, certes imparfait, mais qui contient également de nombreuses qualités.

Conditions : la charte doit être terminée à la fin de l'année civile (décembre 2026) : finalisée, votée... pour la prochaine passation en janvier. Une fois votée, la charte demeure non modifiable pour une durée d'1 an.

Elle est signée tous les ans en janvier en vue de la passation. Entre novembre et janvier, elle peut être amendée.

- La charte ne donne pas les conditions de réalisation du forum mais seulement la répartition des rôles de chacun.

Propositions du panel étudiant :

Dans le cadre d'un forum de l'employeur, les étudiant·es du panel trouvent légitime l'idée d'un système d'évaluation des employeurs. Cela correspondrait aux valeurs portées par la communauté d'AgroParisTech. Cela participerait au rayonnement positif de l'école en tant que leader dans la durabilité.

Sa mise en place (si elle est décidée) serait encadrée par un processus démocratique (cf paragraphe Méthodes de légitimation).

Voici les points clés que nous avons identifié sur l'établissement du contenu technique du système d'évaluation et de son usage, et nos recommandations qui en découlent :

- Ce système doit respecter les règles de transparence et d'objectivité. Définir des critères mesurables (par exemple : engagements climatiques, respect des normes sociales, absence de condamnations récentes). Elle devra être communiquée bien en amont aux employeurs.
- Le panel reconnaît le travail qui a déjà été fait par les étudiant·es du FV25, et conseille de reprendre et retravailler certaines idées pertinentes de ce travail, bien que le panel ne s'accorde pas sur tous les critères de l'ancienne grille éthique.
- Pour la réalisation de ce système d'évaluation, le panel conseille qu'une aide extérieure soit apportée via la consultation d'ONG (Amnesty International, Reclaim Finance, le collectif EIES par ex), d'autres expert·es et de la cellule éthique afin d'aider à la prise d'informations sur certaines entreprises ainsi que de soumettre cet avis à la communauté étudiante (cf paragraphe Méthodes de légitimation).
- Communiquer publiquement la philosophie du dispositif en présentant la démarche comme un engagement d'un Forum aligné avec l'urgence écologique et les enjeux sociaux contemporains.

Les conséquences de ce système d'évaluation peuvent prendre différentes réalisations. Le panel étudiant en a envisagé l'approfondissement de deux propositions : soit une **stratégie d'exclusion de certains employeurs** ne répondant pas aux critères, soit **l'affichage de l'évaluation des employeurs** sur les stands de l'événement.

Exclusion de certains employeurs

- permettrait de transmettre un message fort correspondant aux idées que l'école prône
- permettrait l'organisation de débats entre étudiant·es sur lesdites entreprises
- permettrait, si ce choix est adopté, il n'empêcherait pas dans une certaine mesure les étudiant·es qui voudraient contacter ces employeurs de le faire individuellement (réseau alumni, démarche personnelle).

Affichage de l'évaluation des employeurs sur leur stand : mettre en place une classification des employeurs selon leur score d'après le système d'évaluation. Ce score serait affiché devant chaque stand et permettrait aux étudiant·es d'avoir en tête ces points, et aux employeurs de comprendre les points sociaux et environnementaux qui tiennent à cœur aux étudiant·es.

Dans ces deux cas :

Demander à certaines entreprises d'accepter la réalisation d'un débat, avec un modérateur du débat devant garantir un débat équilibré et intéressant. Double objectif : rassurer les entreprises (éviter l'impression du pugilat), et également éviter l'impression d'un moyen pour certaines entreprises de servir un discours bien huilé (professionnel de la communication).

Poser la question aux employeurs de pourquoi ils ont besoin des agros, pourquoi ils recrutent ici et pour quelles compétences.

Instaurer un mécanisme de dialogue avec les employeurs en les informant des points non conformes à l'issue de l'évaluation et en lui permettant de présenter ses engagements ou plans d'amélioration avant décision finale.