AgroParisTech
Talents d'une planète soutenable

Enquête d'insertion professionnelle 2026

Synthèse des résultats

Diplômés ingénieurs – Promotions 2025 (1–6 mois), 2024 (12 mois) et 2023 (24 mois)

Contributrices :
Victoria CLEMENT – Observatoire de l'emploi, AgroParisTech
Solène CONTRERA – AgroParisTech Service Études

En bref :

L'enquête 2026 confirme une insertion solide des diplômés ingénieurs d'AgroParisTech, malgré un marché de l'emploi moins favorable aux nouveaux entrants. Si la situation à six mois apparaît plus sensible aux évolutions de la conjoncture, les parcours professionnels tendent à se consolider au cours des deux premières années suivant le diplôme. L'enquête met en évidence des débouchés variés, tant par les secteurs d'activité que par les fonctions exercées.

Par ailleurs, une large majorité des diplômés estime que l'emploi occupé est en adéquation avec la formation suivie, notamment au regard des connaissances scientifiques et techniques acquises, des capacités d'analyse et de synthèse et de la maîtrise des méthodes de l'ingénieur. Les réponses ouvertes font également ressortir des attentes quant à l'adaptation de la formation aux évolutions des métiers et des compétences, dans un contexte marqué par d'importantes transformations (environnementales, sociétales, technologiques, etc.).

I) Présentation de l'enquête

Chaque année, AgroParisTech réalise une enquête d'insertion professionnelle auprès des diplômés ingénieurs des trois dernières promotions. La campagne 2026 porte ainsi sur les diplômés des promotions 2025, 2024 et 2023, interrogés respectivement entre 1 et 6 mois, à 12 mois et à 24 mois après l'obtention du diplôme. Ce dispositif permet d'observer à la fois les conditions d'accès au premier emploi et l'évolution des situations professionnelles au cours des deux premières années suivant le diplôme.



Figure 1 : Positionnement temporel des promotions enquêtées par rapport à l'obtention du diplôme

L'enquête a été ouverte du 15 décembre 2025 au 12 mars 2026. Afin de favoriser la participation, des relances par mail et par téléphone ont été menées. Les relances téléphoniques, réalisées par des étudiants d'AgroParisTech Service Études, ont permis de recueillir près de la moitié des réponses.

Pour cette édition, 1 178 diplômés ont été sollicités et 845 ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse global de 72%. La participation s'établit à 80,2% pour la promotion 2025, 70% pour la promotion 2024 et 65,7% pour la promotion 2023.

Les résultats présentés dans cette synthèse reposent sur les déclarations des diplômés et décrivent leur situation au moment de l'enquête. Le nombre de répondants peut varier selon les questions, celles-ci n'étant pas toutes obligatoires. Ainsi, plus les effectifs sont réduits, plus les résultats doivent être interprétés avec prudence.

Tableau 1 : Taux de participation des diplômés par promotion

Enquête 2026	Promotion 2025 (1-6 mois)	Promotion 2024 (12 mois)	Promotion 2023 (24 mois)
Effectif	373	406	399
Répondants	299	284	262
Taux de participation	80,2%	70,0%	65,7%

Cette synthèse présente les principaux résultats de l'enquête, depuis l'accès au premier emploi jusqu'aux caractéristiques des emplois occupés et à la diversité des débouchés, ainsi que le regard porté par les diplômés sur l'adéquation emploi/formation.

II) Devenir des diplômés et accès au premier emploi

a. Une insertion qui progresse malgré un marché du travail moins favorable aux jeunes diplômés

Toutes promotions confondues, 80,4% des répondants sont en emploi (y compris volontariat ou thèse) au premier trimestre 2026. Ce résultat témoigne d'une insertion globalement favorable des diplômés ingénieurs d'AgroParisTech. Une analyse plus fine met toutefois en évidence des situations contrastées selon le contexte du marché du travail dans lequel les diplômés se sont insérés et le temps écoulé depuis la sortie de l'école. Afin de mieux caractériser ces dynamiques, les résultats sont examinés selon trois angles complémentaires : la comparaison des trois dernières promotions, interrogées à trois moments différents de leur parcours d'insertion, puis le suivi d'une même promotion dans le temps et enfin l'analyse des évolutions observées au fil des campagnes d'enquêtes d'insertion.

Comparaison des trois dernières promotions sortantes, dans l'enquête 2026

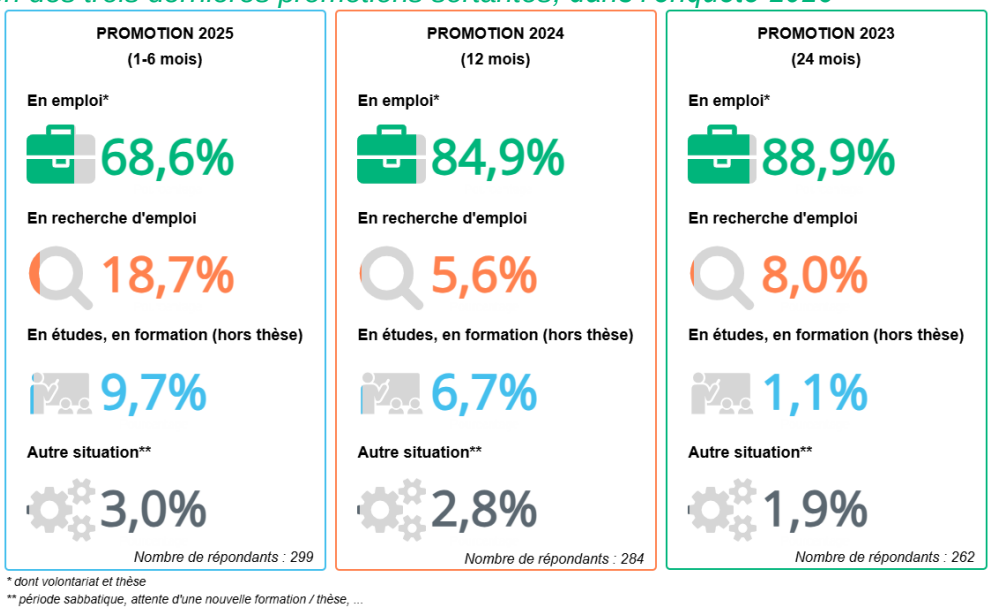


Figure 2 : Situation principale des diplômés au 1er trimestre 2026

La comparaison des situations des trois dernières promotions interrogées, à différents stades de leur insertion professionnelle, permet de mettre en perspective la situation professionnelle des diplômés. Les écarts observés entre promotions doivent toutefois être replacés dans leur contexte : bien que les trois promotions aient été interrogées lors de la même campagne, le délai écoulé depuis l'obtention du diplôme varie selon la promotion (entre 1 et 6 mois, 12 mois et 24 mois). Elles sont également entrées sur le marché du travail à des périodes différentes et ont ainsi été confrontées à des contextes économiques et professionnels distincts.

La situation des diplômés de la promotion 2025, interrogés entre un et six mois après leur sortie de l'école, mérite une attention particulière. Leur entrée sur le marché du travail, située entre la fin de l'année 2025 et le début de l'année 2026, intervient dans un contexte de ralentissement des recrutements, en raison d'une prudence accrue des recruteurs. Les jeunes diplômés sont particulièrement touchés par cette évolution, qui se traduit notamment par une concurrence plus forte entre les candidats (Apec, 2026a ; Dares 2026a). Dans ce contexte, la part des diplômés en recherche d'emploi à 1–6 mois augmente de 10 points entre les campagnes d'enquête de 2024 (promotion 2023) et 2026 (promotion 2025), tandis que celle des diplômés poursuivant des études ou une formation progresse de 4 points. Malgré ces évolutions, près de deux tiers des diplômés de la promotion 2025 sont en emploi six mois après l'obtention de leur diplôme.

Toutes promotions confondues, les principales difficultés rencontrées par les diplômés en recherche d'emploi sont le nombre insuffisant d'offres (72 %) et le manque d'expérience professionnelle (69 %). Pour les diplômés poursuivant des études ou une formation, la principale motivation est l'acquisition d'une double compétence (42 %) ; par ailleurs, 10 % des répondants concernés y voient une alternative aux difficultés actuelles du marché de l'emploi.

En complément, les résultats de l'enquête CGE 2026 font apparaître une diminution de la part des jeunes diplômés en activité professionnelle dans les six mois suivant le diplôme (CGE, 2026). À AgroParisTech, en retenant un périmètre comparable incluant l'emploi, le volontariat et la thèse, cette part reste globalement stable entre les promotions 2024 et 2025, passant de 68 % à 69 %. Ce contraste apporte un éclairage complémentaire sur les résultats de l'École, la comparaison devant être interprétée avec prudence compte tenu des différences de périmètre et de méthode entre les enquêtes CGE et l'enquête AgroParisTech.

Suivi de la promotion 2023 dans le temps

Le suivi de la promotion 2023 au fil des campagnes de 2024 à 2026 permet d'observer l'évolution de sa situation au cours des deux premières années suivant le diplôme. Cette lecture ne permet pas de suivre individuellement les parcours, les répondants pouvant différer d'une enquête à l'autre, mais elle donne à voir les principales évolutions de la situation de la promotion. La part des diplômés en emploi passe ainsi de 76% à 6 mois à 92% à 12 mois, avant de s'établir à 89% à 24 mois. Dans le même temps, la poursuite d'études ou de formation concerne 6,5% des répondants à 6 mois, contre seulement 1% à 12 mois comme à 24 mois. L'évolution des contrats traduit également une consolidation progressive de l'emploi : la part des CDI passe de 55% à 6 mois à 76% à 24 mois, tandis que celle des CDD diminue de 38% à 21%.

Par ailleurs, le salaire brut annuel moyen (hors primes) des diplômés de la promotion 2023 passe de 35 286 € à 6 mois à 40 228 € à 24 mois, soit une progression de 14% en deux ans. Cette hausse s'observe alors que les structures publiques, parapubliques et associatives représentent environ 39% des emplois occupés aux trois temps d'enquête. Cette proportion constitue un élément de contexte, dans la mesure où la rémunération moyenne des cadres de la fonction publique est inférieure de 19,7% à celui des cadres du secteur privé, à temps de travail comparable (Insee, 2025a). À titre de comparaison, l'enquête 2026 de la CGE fait état, pour les ingénieurs, d'un salaire brut annuel moyen (hors primes) passant de 39 284 € à la sortie de l'École à 42 145 € deux ans plus tard, soit une progression de 7%. La progression salariale observée à AgroParisTech est presque deux fois plus élevée que celle relevée par la CGE, bien que cette comparaison reste indicative, les deux enquêtes portant sur des populations différentes.

Le parcours de cette promotion s'inscrit par ailleurs dans une conjoncture qui s'est progressivement dégradée. Après une année 2023 encore dynamique en matière d'emploi, 2024 apparaît comme un point de bascule. Les créations d'emplois ralentissent fortement à l'échelle nationale, les entreprises recrutent moins et rencontrent globalement moins de difficultés à trouver des candidats (Insee, 2025b ; Dares, 2026b). En 2025, le recul des recrutements de cadres touche particulièrement les débutants, dont les recrutements diminuent de 16% (Apec, 2025a). Ces évolutions du marché de l'emploi constituent le contexte dans lequel la promotion 2023 a dû s'insérer dans la vie active, sans suffire à expliquer à elles seules les variations observées dans l'enquête.

Celles-ci peuvent également être influencées par la diminution des poursuites d'études entre 6 et 12 mois et par l'évolution de la part des CDD et des CDI entre 6 et 24 mois, la part des premiers diminuant tandis que celle des seconds progresse. En effet la fin d'une formation ou d'un contrat pouvant s'accompagner d'une période temporaire de recherche d'emploi.

Tableau 2 : Evolution des situations principales et des types de contrat selon le temps écoulé depuis le diplôme

Promotion 2023		Campagne 2024 (1-6 mois)	Campagne 2025 (12 mois)	Campagne 2026 (24 mois)
Situation principale*	En emploi (yc volontariat et thèse)	75,7%	92,1%	88,9%
	En poursuite d'études (hors thèse)	6,5%	1,4%	1,1%
	En recherche d'emploi	5,6%	5,1%	8%
Type de contrat**	Taux de CDD France	37,6%	25,5%	20,8%
	Taux de CDI France	55,4%	68,4%	75,8%

** Le total des situations principales n'atteint pas 100 %, la modalité « Autres situations » (période sabbatique, attente d'une nouvelle formation ou d'une thèse, etc.) n'étant pas présentée.*
*** Le total des modalités de contrat n'atteint pas 100 %, les modalités suivantes n'étant pas détaillées : contrat local, CTT ou mission d'intérim, fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) et autre contrat de travail.*

Ces hypothèses restent à interpréter avec prudence, les répondants pouvant différer d'une enquête à l'autre. Ces résultats font ainsi apparaître une consolidation de la situation professionnelle de la promotion 2023, marquée par la progression de la part des CDI et de la rémunération, malgré un contexte de recrutement devenu moins favorable. Cette évolution reste à interpréter avec prudence, les répondants pouvant différer d'un temps d'enquête à l'autre.

Evolution des résultats au fil des campagnes

L'analyse des résultats au fil des campagnes d'enquête permet de replacer les situations observées en 2026 dans une perspective plus longue. À 1–6 mois, la part des diplômés en emploi progresse entre 2016 et 2022, passant de 77% à 80%, puis diminue pour atteindre 69% en 2026. À 12 mois, elle varie selon les campagnes, entre 79% et 92%, et s'établit à 85% en 2026, après avoir atteint 92% en 2025. À 24 mois, elle reste globalement proche de 90%, avec des niveaux particulièrement élevés entre 2020 et 2022 (94% à 95%), avant de reculer à 89% à partir de 2025. Cette lecture permet ainsi de mettre en perspective les évolutions observées avec les différents contextes économiques et sociaux qui se sont succédé au cours de la période.

Ces évolutions peuvent être mises en regard des transformations du marché du travail à l'échelle nationale. Après le rebond de l'emploi consécutif à la crise sanitaire, les créations d'emplois salariés ont progressivement ralenti (Insee, 2025c). Parallèlement, les difficultés rencontrées par les entreprises pour recruter se sont réduites : en 2024, six métiers sur dix restaient en tension forte ou très forte, contre sept sur dix en 2023 (Dares, 2026b). Cette tendance s'inscrit dans un contexte de ralentissement des recrutements de cadres, particulièrement marqué pour les débutants : après une baisse de 19 % en 2024, un nouveau recul de 16 % était anticipé pour 2025 (France Travail, 2025). Au premier trimestre 2026, le marché du travail restait peu dynamique, avec un emploi salarié privé en léger recul sur un an (Dares 2026a). Les jeunes diplômés sont également concernés par cette conjoncture moins favorable. Le baromètre de l'Apec du premier trimestre 2026 fait état d'une insertion moins favorable pour les diplômés de niveau bac + 5 : 70 % de la promotion 2024 occupait un emploi salarié en France douze mois après le diplôme, soit deux points de moins que la promotion précédente (Apec, 2026b). Une autre étude met en évidence les difficultés rencontrées pour accéder à un premier emploi, qui se traduisent notamment par une recherche plus longue, des candidatures plus nombreuses et des concessions sur les conditions d'embauche, en matière de rémunération, de type de contrat ou de statut (Apec, 2025b).

Ces tendances nationales constituent des éléments d'interprétation des évolutions observées dans les enquêtes d'insertion d'AgroParisTech. Le ralentissement de l'emploi et les difficultés accrues d'accès au premier poste pourraient notamment contribuer à éclairer la baisse de la part des diplômés en emploi à 1–6 mois observée dans les dernières campagnes. À l'inverse, le maintien d'une part en emploi proche de 90% à 24 mois, malgré le recul observé dans les dernières campagnes, suggère que la primo-insertion, mesurée entre un et six mois après le diplôme, est davantage sensible à la conjoncture socio-économique que la situation professionnelle observée deux ans après le diplôme.

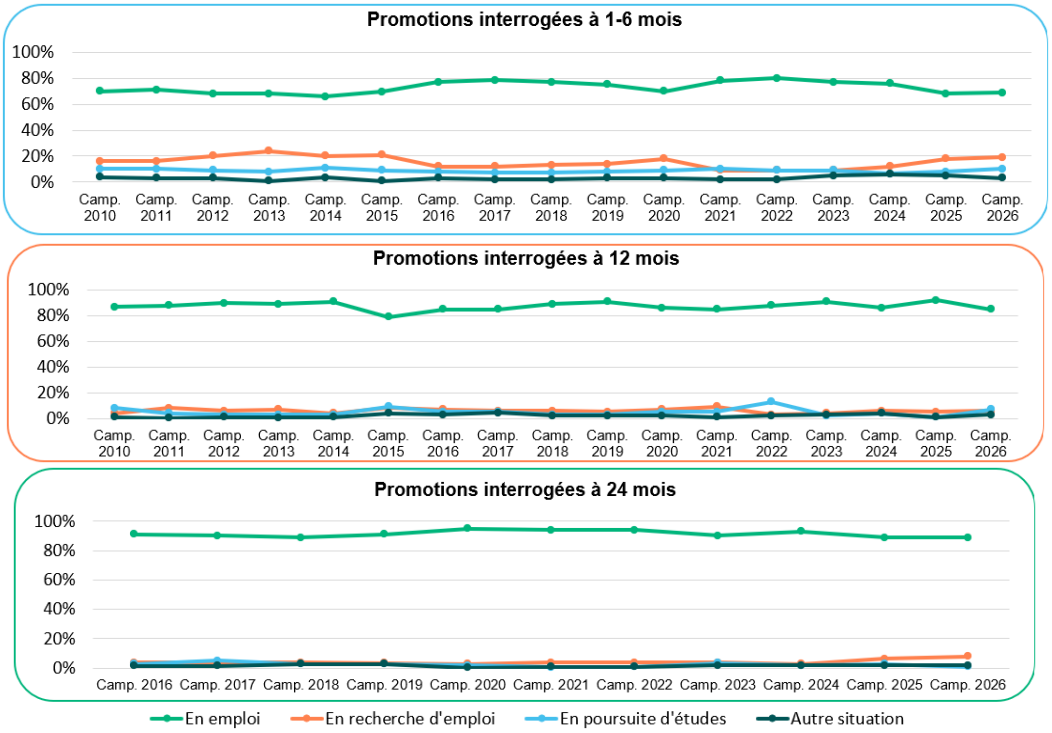


Figure 3 : Suites temporelles des situations professionnelles des diplômés

b. Un accès au premier emploi généralement rapide

Malgré les évolutions conjoncturelles précédemment évoquées, l'accès au premier emploi demeure rapide pour une large majorité des diplômés. Selon les promotions, environ deux tiers des diplômés salariés déclarent avoir trouvé leur premier emploi avant l'obtention de leur diplôme ou dans les deux mois qui suivent. Pour la promotion 2025, cette proportion atteint 77%. Parmi eux, près des deux tiers avaient déjà trouvé un emploi avant l'obtention de leur diplôme. À l'échelle des trois promotions, 42 % des diplômés en emploi salarié ont accédé à leur premier emploi avant leur diplomation.

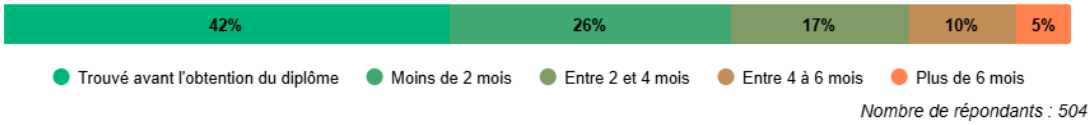


Figure 4 : Délai d'accès au premier emploi à la sortie de l'école - diplômés en emploi (y compris volontariat, hors thèse), promotions 2025, 2024 et 2023 ensemble

Le stage de fin d'études ou l'alternance constitue le principal canal d'accès au premier emploi, cité par un quart des diplômés. Son importance diminue avec le temps écoulé depuis la diplomation, passant de 32% en début d'insertion à 20% deux ans après. Les sites spécialisés dans l'emploi (Apec, Apecita…) représentent 17% des réponses toutes promotions confondues, contre 16% pour les réseaux sociaux professionnels, davantage cités un an après la diplomation (22% contre 13% aux autres échéances). Ces résultats soulignent la complémentarité entre expériences professionnalisantes et outils numériques dans l'accès au premier emploi.

La rapidité d'accès au premier emploi varie selon les secteurs, les délais étant notamment plus étalés en sylviculture et en exploitation forestière pour la promotion 2025. Ces résultats restent à interpréter avec prudence en raison des faibles effectifs dans certains secteurs. En parallèle, la BMO[1] fait état, entre 2024 et 2026, d'une baisse des projets de recrutement d'ingénieurs et cadres techniques de l'agriculture (hors saisonnier) de 24 % dans le secteur agricole et de 44% dans l'industrie agroalimentaire, malgré des difficultés de recrutement toujours élevées. À l'inverse, dans l'administration publique et l'enseignement, les projets augmentent de 86%, tandis que la part jugée difficile à pourvoir retombe à 8% en 2026, après un pic en 2025 (France Travail, 2026). Ces données mettent en évidence des évolutions contrastées des projets de recrutement et des difficultés anticipées selon les secteurs, susceptibles d'influencer les possibilités d'accès au premier emploi, en créant des opportunités ou, au contraire, des freins.

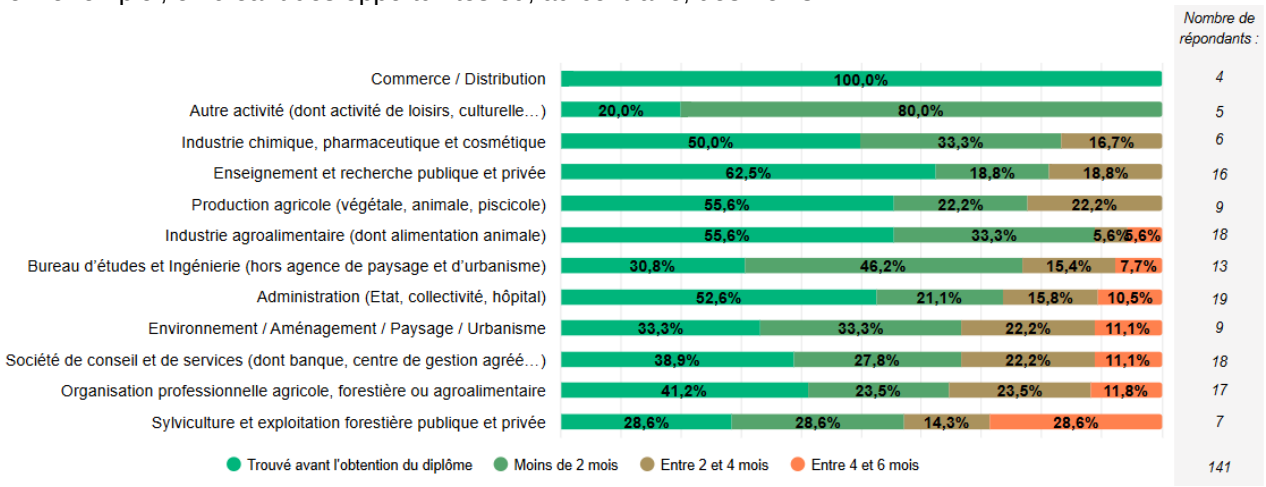


Figure 5 : Délai d'accès au premier emploi après le diplôme selon les secteurs[2] – promotion 2025 (1-6 mois)

[1] L'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) de France Travail recense chaque année les projets de recrutement des employeurs et les difficultés anticipées.

[2] Seuls les secteurs comptant au moins trois répondants à la question sur le délai d'accès au premier emploi sont présentés.

III) Les principaux indicateurs d'emploi

a. Des conditions d'emploi qui se consolident au cours des deux premières années suivant le diplôme

Une stabilisation progressive dans l'emploi malgré un contexte de primo-insertion moins favorable

Le suivi de la promotion 2023, à travers les campagnes d'enquête 2024 à 2026, illustre la stabilisation progressive des conditions d'emploi : entre 6 et 24 mois après l'obtention du diplôme, la part des CDI augmente de 21 points, passant de 55 % à 76 %, tandis que celle des CDD diminue de 17 points, de 38 % à 21 %. Toutefois, la comparaison des situations professionnelles de deux promotions différentes, interrogées au même stade après l'obtention du diplôme (entre 1 et 6 mois), met en évidence des variations marquées dès les premiers mois suivant l'obtention du diplôme. Entre les promotion 2023 et 2025, la comparaison des types de contrat à 6 mois après l'obtention du diplôme augmente de 8 points, passant de 38% à 46%, tandis que celle des CDI recule de 6 points, passant de 55% à 49%. Ces évolutions font écho au ralentissement du marché de l'emploi observé ces dernières années, qui accentue la concurrence entre les candidats et peut les amener à revoir leurs attentes en matière de conditions d'embauche (Apec, 2025b ; Insee, 2025c ; Dares 2026a ; Dares, 2026b).

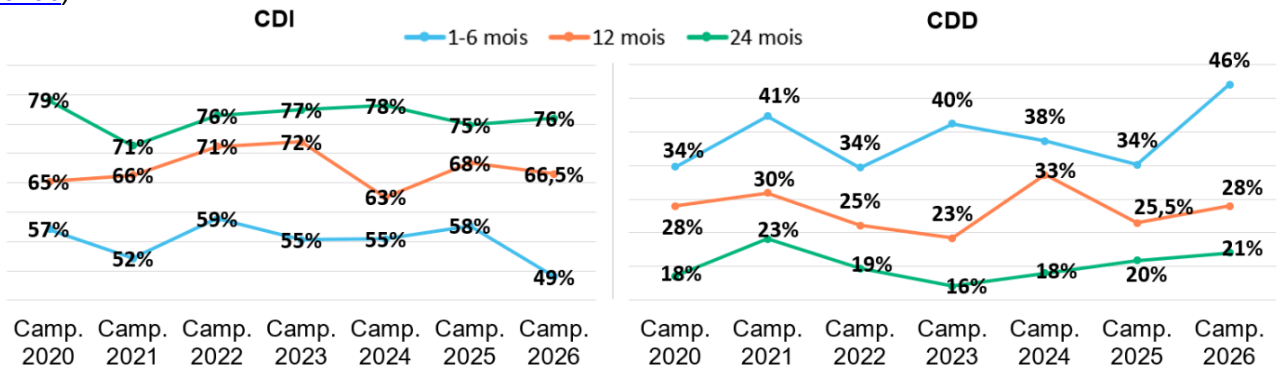


Figure 6 : Evolution de la part des diplômés selon le type de contrat

Des rémunérations[3] qui progressent au cours des deux années suivant l'obtention du diplôme, avec des écarts selon le type de structure

Les diplômés exercent par ailleurs dans des environnements professionnels diversifiés. Entre les campagnes d'enquête 2024 et 2026, la part des diplômés employés dans une structure publique, parapublique ou associative à 6 mois de l'obtention du diplôme passe de 38,6% (promotion 2023) à 44,4% (promotion 2025), soit une hausse de 5,8 points. Cette répartition doit être mise en perspective avec les données nationales sur les rémunérations.

Tableau 3 : Répartition selon le type d'employeur

Enquête 2026	Promotion 2025 (1-6 mois)	Promotion 2024 (12 mois)	Promotion 2023 (24 mois)
Privé	55,6%	58,9%	61,4%
Public, parapublic et associatif	44,4%	41,1%	38,6%
Nombre de répondants	*162*	*197*	*197*

En 2025, le revenu salarial moyen des cadres de la fonction publique est inférieur de 16,9 % à celui des cadres du secteur privé (Insee, 2025a). Ce constat se retrouve également dans l'enquête d'insertion. À 1–6 mois, le salaire médian annuel brut s'établit à 39 000 € dans le privé, contre 31 200 € dans les structures publiques, parapubliques et associatives, soit un écart de 25 %. À 24 mois, il atteint respectivement 46 000 € et 33 600 €, portant l'écart à près de 37 %. Les écarts de rémunération entre les deux catégories de structures sont ainsi plus marqués à 24 mois qu'à 1–6 mois.

[3] L'analyse porte sur le salaire médian annuel brut, primes incluses, des diplômés salariés (hors volontariat et thèse) travaillant à temps plein en France.

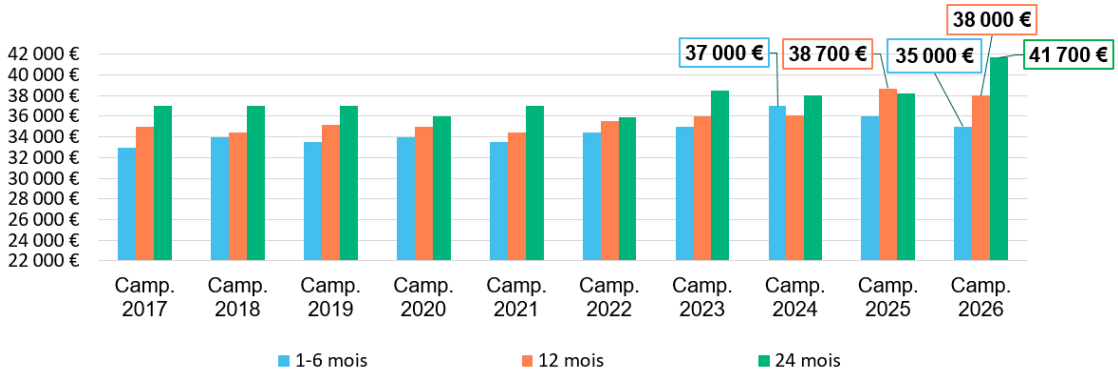


Figure 7 : Evolution du salaire médian brut annuel

Tout type d'employeur confondus, le salaire médian annuel brut à 6 mois diminue de 5,4 % entre les promotions 2023 et 2025, passant de 37 000 € à 35 000 €. Cette évolution s'inscrit dans le contexte de ralentissement du marché du travail évoqué précédemment (France Travail, 2025 ; Insee, 2025c ; Dares 2026a ; Dares, 2026b). À plus long terme, le salaire médian de la promotion 2023 progresse de 13 % entre 6 et 24 mois, passant de 37 000 € à 41 700 €. Par ailleurs, les rémunérations médianes observées à 24 mois progressent entre les campagnes 2017 et 2026. Ainsi, si le type d'employeur reste associé à des écarts de rémunération importants, les résultats montrent également une progression des salaires médians à plus long terme, malgré un contexte moins favorable à la primo-insertion.

b. Des évolutions contrastées selon le moment de l'insertion observé

La comparaison des résultats de deux campagnes d'enquête successives, portant sur des promotions interrogées au même moment de leur insertion professionnelle, permet de compléter l'analyse des conditions d'emploi et de les mettre en regard des évolutions du marché du travail présentées précédemment. Les écarts observés entre campagnes sont plus marqués à 1-6 mois qu'à 24 mois. Bien que les indicateurs d'emploi évoluent également deux ans après l'obtention du diplôme, leurs variations restent plus limitées. La primo-insertion semble donc davantage sensible aux évolutions du marché du travail que l'insertion à moyen terme.

Comparaison des conditions d'insertion à 1-6 mois

Cette évolution s'inscrit dans un contexte de marché du travail moins favorable aux jeunes diplômés, marqué par un ralentissement des recrutements et une concurrence accrue entre candidats (Apec, 2025a; Dares, 2026b). Ces tendances se retrouvent dans les enquêtes d'insertion : entre les promotions 2023 et 2025, la part des diplômés en recherche d'emploi augmente de 6,6 points et celle des CDD de 8,8 points, tandis que le salaire médian annuel brut diminue de 5,4 %.

Tableau 4 : Comparaison des principaux indicateurs à 1-6 mois sur les deux dernières campagnes

1-6 mois après l'obtention du diplôme		Enquête 2026 Promotion 2025			Enquête 2025 Promotion 2024
		Hommes	Femmes	Total	
En recherche d'emploi*		16%	20%	**19%**	19%
Type de contrat**	Taux de CDD France	44%	46%	**45%**	33%
	Taux de CDI France	46%	48,5%	**48%**	55%
Taux de cadres France		82%	79%	**80%**	91%
Salaire médian annuel brut (avec primes)***	*Public, parapublic & privé confondus*	34 500€	35 748€	**35 000€**	36 000€
	Public & parapublic confondus	30 599,5€	31 650€	**31 205€**	30 564€
	Privé seul	38 050€	40 000€	**39 000€**	40 000€

** Les autres modalités concernant la situation principale (en activité professionnelle, en volontariat, en thèse, en poursuite d'étude (hors thèse) et autres situations) ne sont pas présentées ici.*

*** Le total des modalités de contrat n'atteint pas 100%, les modalités suivantes n'étant pas détaillées : contrat local, CTT ou mission d'intérim, fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) et autre contrat de travail.*

**** L'analyse porte sur le salaire médian annuel brut, primes incluses, des diplômés salariés (hors volontariat et thèse) travaillant à temps plein en France.*

Comparaison des conditions d'insertion à 24 mois

La comparaison des deux dernières campagnes fait apparaître des écarts plus limités entre les promotions interrogées à 24 mois. Les répartitions entre CDI et CDD ainsi que la proportion de cadres restent proches, tandis que le salaire médian progresse. Les différences observées entre campagnes concernent donc davantage les conditions d'insertion à 1–6 mois que celles constatées à 24 mois. Ce résultat suggère que les indicateurs d'emploi en début de parcours sont plus sensibles au contexte économique au moment de l'arrivée des diplômés sur le marché du travail.

Tableau 5 : Comparaison des principaux indicateurs à 24 mois sur les deux dernières campagnes

24 mois après l'obtention du diplôme		Enquête 2026 Promotion 2023			Enquête 2025 Promotion 2022
		Hommes	Femmes	Total	
En recherche d'emploi*		10%	7%	8%	7%
Type de contrat**	Taux de CDD France	17%	21%	19,5%	18%
	Taux de CDI France	72%	71%	72%	69%
Taux de cadres France		81%	83%	82%	84%
Salaire médian annuel brut (avec primes)***	*Public, parapublic & privé confondus*	40 000€	41 900€	41 700€	38 236€
	Public & parapublic confondus	36 000€	32 784€	33 600€	33 500€
	Privé seul	46 000€	46 100€	46 000€	42 000€

** Les autres modalités concernant la situation principale (en activité professionnelle, en volontariat, en thèse, en poursuite d'étude (hors thèse) et autres situations) ne sont pas présentées ici.*

*** Le total des modalités de contrat n'atteint pas 100%, les modalités suivantes n'étant pas détaillées : contrat local, CTT ou mission d'intérim, fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) et autre contrat de travail.*

**** L'analyse porte sur le salaire médian annuel brut, primes incluses, des diplômés salariés (hors volontariat et thèse) travaillant à temps plein en France.*

IV) Des débouchés diversifiés : secteurs, fonctions et localisation

Les enquêtes d'insertion montrent que les diplômés d'AgroParisTech trouvent des débouchés dans des secteurs d'activité et des fonctions très variés, témoignant de la diversité des environnements professionnels accessibles au terme du cursus ingénieur. Les résultats présentés dans cette partie portent sur les diplômés en emploi, hors situations de volontariat et de thèse.

a. Des secteurs d'activité variés, avec une place importante des sociétés de conseil et bureaux d'études

Les sociétés de conseil et de services ainsi que les bureaux d'études et d'ingénierie, dont les activités sont poreuses, constituent des débouchés importants pour les diplômés. Leur part cumulée représente environ 3 diplômés sur 10 pour les promotions 2023 et 2024, contre un peu plus de 2 sur 10 pour la promotion 2025. Cette variation tient principalement à la place du conseil et des services, tandis que celle des bureaux d'études reste relativement stable.

Au-delà de ces secteurs et des administrations, qui occupent une place importante dans les trois promotions, les autres débouchés présentent des différences selon les promotions. La promotion 2024 se caractérise par une répartition assez diversifiée entre les secteurs restants. La promotion 2025 se distingue par la place des organisations professionnelles agricoles, forestières ou agroalimentaires, tandis que la promotion 2023 se démarque par celle de l'industrie chimique, pharmaceutique et cosmétique.

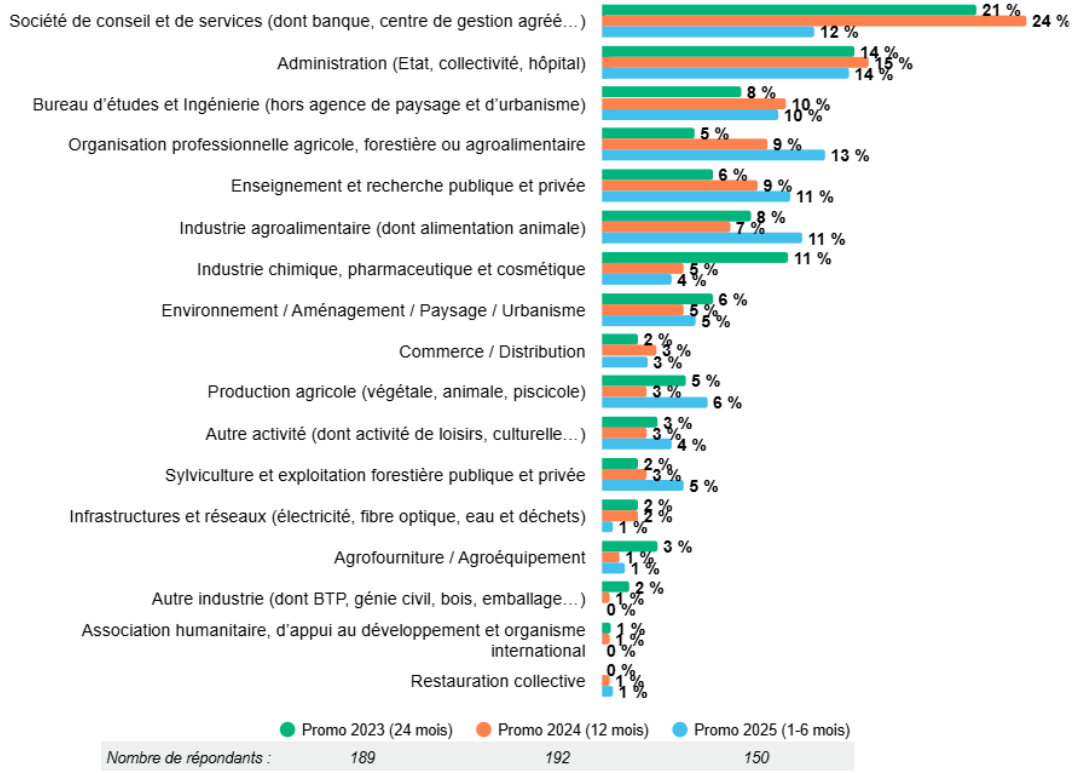


Figure 8 : Principaux secteurs d'activités des diplômés en emploi (hors volontariat et thèse)

b. Des fonctions diversifiées, avec une place importante du conseil/consulting et des études/missions/projets

Les fonctions d'études, missions et projets ainsi que le conseil, le consulting et l'animation occupent une place centrale dans les activités des diplômés. Leur part cumulée représente environ la moitié des fonctions exercées dans les promotions 2023 et 2024, contre un peu moins de la moitié pour la promotion 2025. Les fonctions d'études, missions et projets sont particulièrement représentées dans la promotion 2024, tandis que le conseil, le consulting et l'animation occupe une place relativement stable d'une promotion à l'autre.

Les autres fonctions exercées reflètent également la diversité des missions confiées aux diplômés. La recherche et développement ou expérimentation (hors recherche publique) occupe une place notable dans les trois promotions. La promotion 2023 se distingue également par la place des fonctions d'administration, de gestion et d'organisation, la promotion 2024 par celle de la recherche publique, de l'enseignement et de la formation, et la promotion 2025 par celle de la production agricole, forestière ou paysagère.

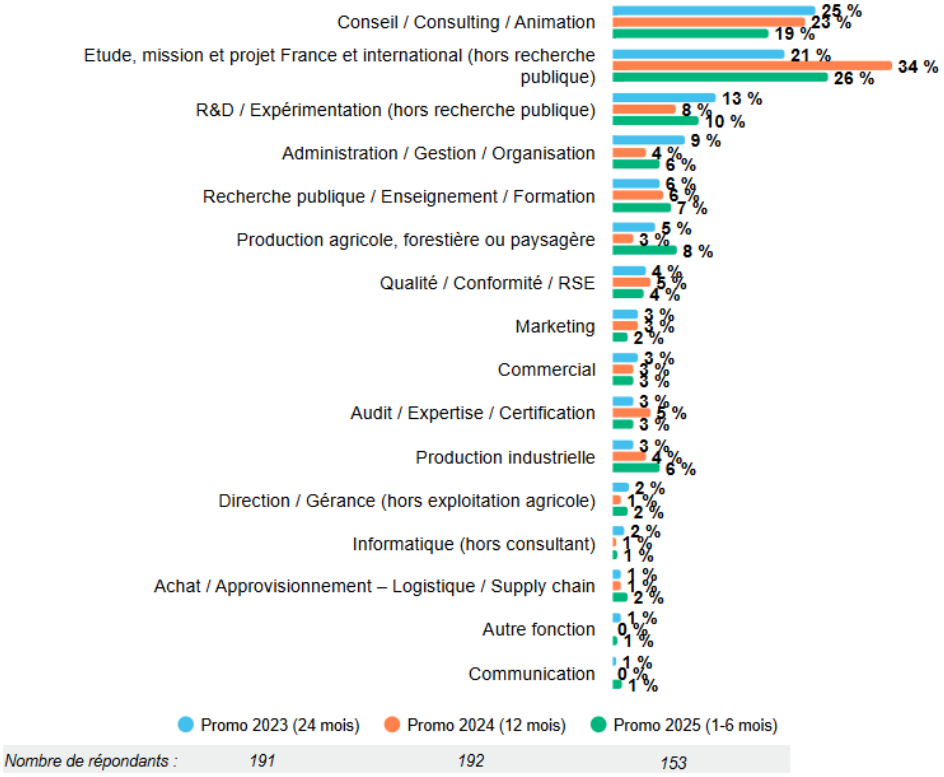


Figure 9 : Principales fonctions occupées par les diplômés en emploi (hors volontariat et thèse)

c. Des emplois principalement situés en Île-de-France

La localisation des emplois se caractérise par une forte concentration en Île-de-France, qui rassemble un peu plus de la moitié des diplômés en emploi. Les autres emplois se répartissent entre les régions françaises, notamment l'Occitanie et l'Auvergne-Rhône-Alpes. Cette répartition géographique varie également selon le type d'employeur : les emplois du secteur privé sont davantage concentrés en Île-de-France, tandis que ceux des secteurs public, parapublic et associatif sont plus largement répartis sur le territoire.

Enfin, la part des diplômés en emploi salarié à temps plein à l'étranger reste globalement stable au cours des trois dernières campagnes d'enquête, fluctuant entre 6% et 8%.

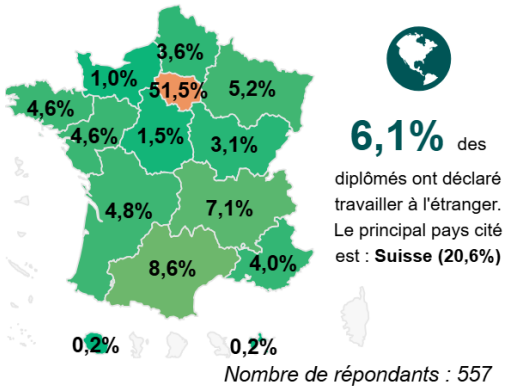


Figure 10 : Répartition géographique des diplômés en emploi (hors volontariat et thèse)

V) Adéquation entre la formation suivie et l'emploi occupé

Au-delà des indicateurs d'insertion, l'enquête permet d'apprécier la manière dont les diplômés perçoivent leur emploi et la préparation apportée par leur formation. Les résultats font apparaître une satisfaction globalement élevée, une bonne adéquation entre emploi et niveau de qualification, ainsi qu'une reconnaissance forte des fondamentaux scientifiques et méthodologiques acquis à AgroParisTech. Ils font également ressortir dans une moindre proportion des besoins de mise en pratique et d'adaptation aux évolutions des environnements professionnels.

Les diplômés en emploi attribuent en moyenne une note de 4/5 à leur situation professionnelle. L'intérêt pour le poste et les missions constitue par ailleurs le principal critère de choix d'un emploi, cité par 82% des répondants. Cette satisfaction s'accompagne d'une bonne adéquation entre emploi et formation : 81% des diplômés estiment que leur emploi correspond au secteur disciplinaire de leur formation et 88% qu'il correspond à leur niveau de qualification.

La préparation apportée par la formation est, elle aussi, globalement bien évaluée, notamment pour les connaissances scientifiques et techniques, les capacités d'analyse et de synthèse et la maîtrise des méthodes de l'ingénieur. Les réponses ouvertes confirment l'importance accordée à ces acquis, tout en faisant émerger des attentes davantage liées à leur mobilisation dans des situations professionnelles concrètes : mise en pratique, compréhension du fonctionnement des organisations, compétences relationnelles et managériales ou encore outils numériques.

Ces attentes prennent une importance particulière dans un environnement professionnel marqué par des transformations rapides, qui font évoluer les outils, les organisations et les compétences mobilisées dans les métiers. L'intelligence artificielle générative (IAG) illustre ces évolutions : elle est déjà utilisée dans le travail par 74,5% des répondants, notamment pour la rédaction de contenus et la recherche d'informations. Parmi les diplômés qui ne l'utilisent pas, les principales raisons évoquées sont les réserves éthiques et l'inadéquation ou l'inutilité de l'outil avec leurs missions. Par ailleurs, un peu plus de la moitié des diplômés déclarent que les enjeux de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) font partie de leurs missions. Parmi eux, 57% estiment que leur poste et leur employeur les placent au cœur de ces enjeux. Dans ce contexte, au-delà de l'acquisition de fondamentaux solides, la capacité à mobiliser ses connaissances dans des situations nouvelles et à faire évoluer ses compétences tout au long de la vie professionnelle constitue un enjeu croissant pour la formation.

Bibliographie

Apec, 2025a, *Prévisions Apec 2025. Retournement de tendance pour les recrutements de cadres*

Apec, 2025b, *Une insertion professionnelle plus difficile pour les jeunes diplômés au prix de concessions importante*

Apec, 2026a, *Les embauches de cadres pourraient marquer le pas au 2e trimestre.*

Apec, 2026b, *Baromètre Apec – 1er trimestre 2026. Après deux années moroses, un infléchissement qui reste à confirmer*

CGE, 2026, *Enquête d'insertion CGE 2026 - Rapport*

Dares 2026a, *La situation sur le marché du travail au 1er trimestre 2026*

Dares, 2026b, *Les tensions sur le marché du travail en 2024*

France Travail, 2025, *Marché de l'emploi cadres : tendance pour les recrutements 2025*

France Travail, 2026, Enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) 2026 – Données géographiques

Insee, 2025a, *À volume annuel de travail égal, le salaire net moyen de la fonction publique est inférieur de 3,7 % à celui du secteur privé*

Insee, 2025b, *Évolution de l'emploi*

Insee, 2025c, *Le marché du travail en 2024 : l'emploi salarié ralentit encore, le pouvoir d'achat des salaires se redresse*