

ÉTUDE 2026

LA FABRIQUE DU *MANAGER*

CE QUE RÉVÈLE L'ARRIVÉE DES NOUVELLES GÉNÉRATIONS



ÉDITO

MANAGER FAIT-IL *ENCORE RÊVER* ?

À en croire le discours ambiant sur le conscious unbossing, la nouvelle génération aurait tourné le dos au management : **manque de reconnaissance, trop de pression, pas assez de sens...** Les chiffres racontent pourtant une tout autre histoire : **la Gen Z a une image véritablement positive du rôle de manager**, et elle est même la génération la plus nombreuse à vouloir le devenir, bien plus que ses aînés. **Mais l'envie ne suffit pas toujours.**

Car devenir manager aujourd'hui, c'est hériter d'une fonction qui n'a, dans le fond, que trop peu changé depuis vingt ans. Et c'est souvent là que le bât blesse pour une génération qui arrive avec **des attentes fortes en matière de feedback, de sens, de santé mentale, sans toujours trouver, en face, des managers formés à y répondre.**

Et puis **le premier manager façonne durablement la suite d'une carrière.** Pour les entreprises, c'est à la fois une responsabilité et une opportunité : celle de repenser comment mieux encadrer leurs jeunes recrues, mieux les accompagner, et aussi mieux reconnaître aussi celles et ceux qui préfèrent s'épanouir autrement qu'en dirigeant une équipe.

Manager n'a peut-être jamais été aussi exigeant qu'aujourd'hui. Mais c'est aussi l'un des leviers les plus puissants dont disposent les entreprises pour attirer, convaincre et fidéliser une génération qui ne demande qu'à s'investir... à condition qu'on lui en donne les moyens.

Bonne lecture.



Michaël Giaj
Insight Manager, JobTeaser

MÉTHO- DOLOGIE

L'étude a été réalisée par le Gen Z Lab de JobTeaser, l'observatoire qui décrypte les jeunes générations et leur rapport au travail.

En partenariat avec Kantar, leader mondial en études de marché, l'enquête a été réalisée du 24 avril au 5 mai 2026.



4 000

actifs français âgés de 18 à 60 ans ont été interrogés*, dont 1 133 managers, avec la répartition suivante selon les catégories d'âge :

GEN Z

1 005

individus âgés de 18 à 30 ans

GEN Y

1 455

individus âgés de 31 à 45 ans

GEN X

1 540

individus âgés de 46 à 60 ans

Note d'attention :

Les différences entre générations observées dans le rapport reflètent une photographie à un instant T, elles peuvent être des effets d'âge autant que des effets de génération.

** Échantillon représentatif de la population française en termes de genre, âge, catégories socioprofessionnelles et régions*

SOMMAIRE

01



**MANAGER EN 2026 : LE GRAND
MALENTENDU ?**

P.6

02



**CE QUE LES COLLABORATEURS
ATTENDENT VRAIMENT D'UN
MANAGER**

P.17

03



**DU DIAGNOSTIC À L'ACTION
POUR CAPTER ET RETENIR
LES JEUNES TALENTS**

P.23



LES 7 CHIFFRES CLÉS

P.5

LES 7 CHIFFRES CLÉS

01.

62%

des Z souhaitent manager, contre 41% seulement parmi l'ensemble des actifs.

▶ **La Gen Z est une génération pro-management.**

02.

62%

des Z ont déjà renoncé à une candidature après de mauvais avis managériaux, c'est 20 pts de plus que la Gen X.

▶ **Les avis en ligne sur le management deviennent un critère de recrutement à part entière.**

03.

67%

des Z ont vu leur carrière être influencée positivement par leur premier manager.

▶ **Le 1er manager imprime une marque durable dans la carrière.**

04.

65%

des Z jugent leur manager insuffisamment impliqué sur la prévention santé mentale.

▶ **Le manager est le premier rempart de bien-être en entreprise.**

05.

38%

des Z reçoivent moins d'une fois par mois des feedbacks de la part de leur manager.

▶ **Le feedback, un des leviers les plus simples, est encore trop peu utilisé.**

06.

71%

des managers Z se sentent illégitimes dans leur fonction, deux fois plus que la Gen X alors qu'ils sont mieux formés (38% vs 21%).

▶ **Plus formés, mais moins sûrs d'eux : le paradoxe des managers Gen Z.**

07.

70%

des actifs déclarent que le management est la seule voie valorisée dans leur entreprise, alors que l'expertise est le vecteur d'impact privilégié (33%), loin le fait de diriger une équipe (18%).

▶ **Tout le monde ne se destine pas à manager.**





01.

MANAGER EN 2026 : LE GRAND MALENTENDU ?



Manager fait toujours rêver, mais ne suscite plus de vocations



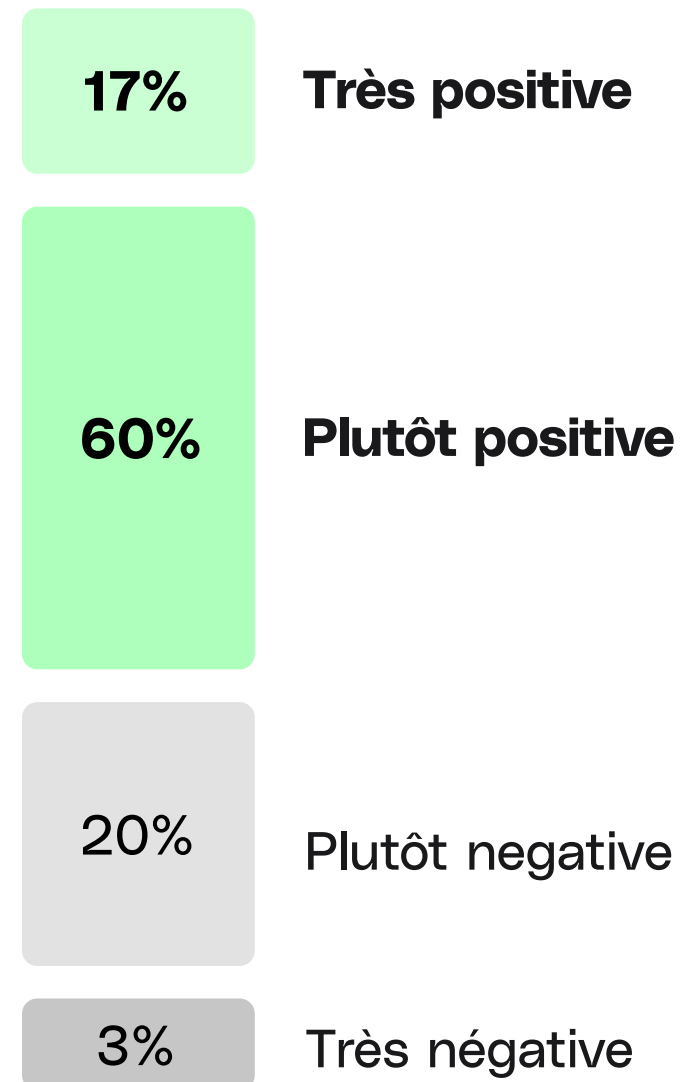
La qualité managériale est le levier le plus direct d'attractivité et de fidélisation des talents



Au-delà des idées reçues, la Gen Z ne rejette pas le management, elle en redéfinit les contours

LOIN DES IDÉES REÇUES, LE MANAGEMENT RESTE BIEN PERÇU PAR TOUTES LES GÉNÉRATIONS

77% DES ACTIFS ONT UNE PERCEPTION POSITIVE DU RÔLE DE MANAGER



Perception du rôle de manager



La pression arrive en tête des associations spontanées. L'image globale est positive, mais le **rôle lui-même évoque d'abord l'épuisement**. C'est tout le paradoxe de la fonction en 2026.



Pression : un rôle épuisant et exigeant

21%

Utilité : un rôle clé pour faire grandir les autres

20%

Ambition : une étape naturelle de progression

17%

Fierté : une position reconnue et valorisante

13%

Dépassement : un défi personnel stimulant

11%

Solitude : un rôle isolant entre équipe et hiérarchie

7%

Sacrifice : renoncer à une partie de soi

7%

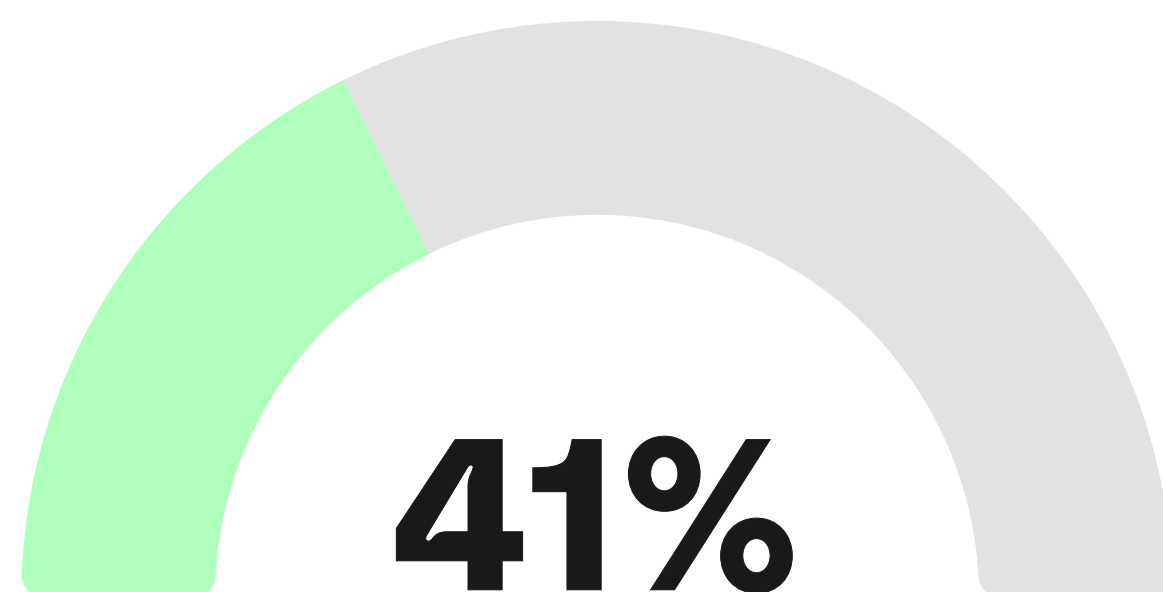
Ringardise : un modèle qui appartient au passé

4%

Images associées au rôle de manager



UNE *IMAGE POSITIVE* QUI NE SE TRADUIT PAS EN VOCATION



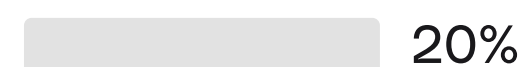
seulement des collaborateurs
veulent devenir manager,
dont 10% clairement

**MANAGER N'EST PLUS LA SEULE VOIE
POUR AVOIR DE L'IMPACT**

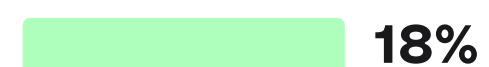
Être un expert reconnu dans mon domaine



Créer mon entreprise ou structure



Diriger et développer une équipe



Porter des projets transversaux sans lien hiérarchique



Développer ma réputation au-delà de l'entreprise



***Moyen privilégié pour avoir un impact
dans sa carrière***



LE MANAGEMENT ATTIRE... *MAIS INQUIÈTE*

« L'appétence des jeunes à accéder à des postes de management pointée dans cette étude, ainsi que l'importance qu'ils accordent au fait de gagner en responsabilité et en rémunération sont corroborées par nos données sur la population cadres. Elles montrent également que **l'attractivité du management a connu une érosion au cours des dernières années**, auprès de toutes les catégories d'âge, liée à la **complexification du rôle de manager**. Toutefois, les jeunes restent enclins à vouloir endosser ce rôle, bien qu'ils **estiment souvent qu'il faut du temps et de l'expérience avant d'y accéder**, en raison de conditions de travail jugées éprouvantes et d'injonctions multiples. »



Emmanuel Kahn
Responsable du pôle études de l'Apec

STRESS, RESPONSABILITÉ ET MANQUE D'ÉQUILIBRE SONT POINTÉS DU DOIGT

56% Trop de stress et de pression

43% Trop de responsabilités

34% Impact négatif sur l'équilibre
Vie Pro/Vie perso

Top 3 des freins principaux à devenir managers (auprès des réfractaires)

PARMI LES INTENTIONNISTES, LES OBJECTIFS PERSONNELS PRIMENT

52% Une meilleure rémunération

50% Progresser dans ma carrière

39% Aider et faire grandir une équipe

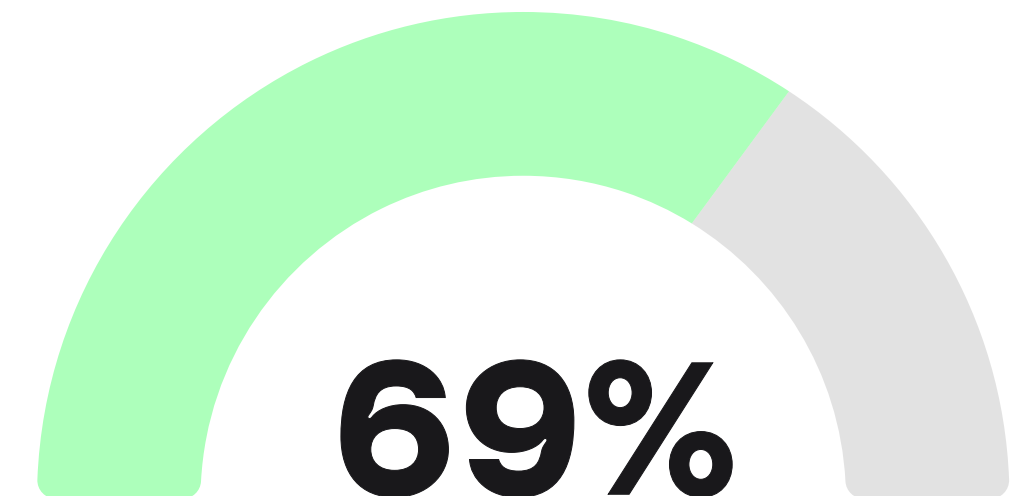
Top 3 des raisons pour devenir managers (auprès des intentionnistes)

LA QUALITÉ MANAGÉRIALE RESTE LE LEVIER LE PLUS DIRECT D'ATTRACTIVITÉ ET DE RÉTENTION



LE MANAGER JOUE UN RÔLE PRÉPONDÉRANT DANS LA RÉTENTION DE SON ÉQUIPE

Plus d'1 **collaborateur sur 4** a déjà quitté son entreprise
à cause de son manager.



des salariés consultent régulièrement
les avis en ligne sur le management
de l'entreprise avant d'accepter
ou décliner une offre

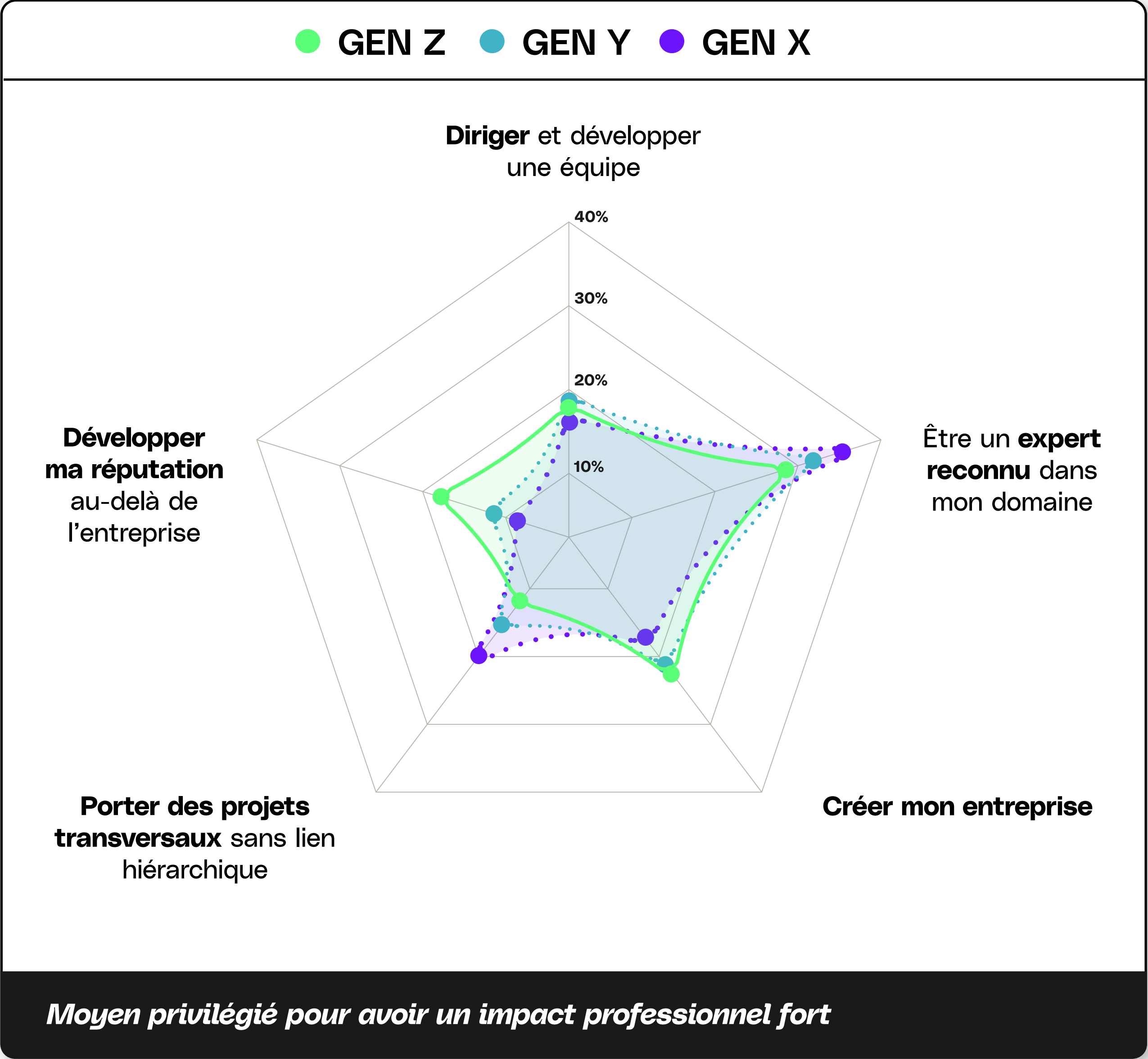


LA GEN Z SE CRÉE DE NOUVEAUX CHEMINS



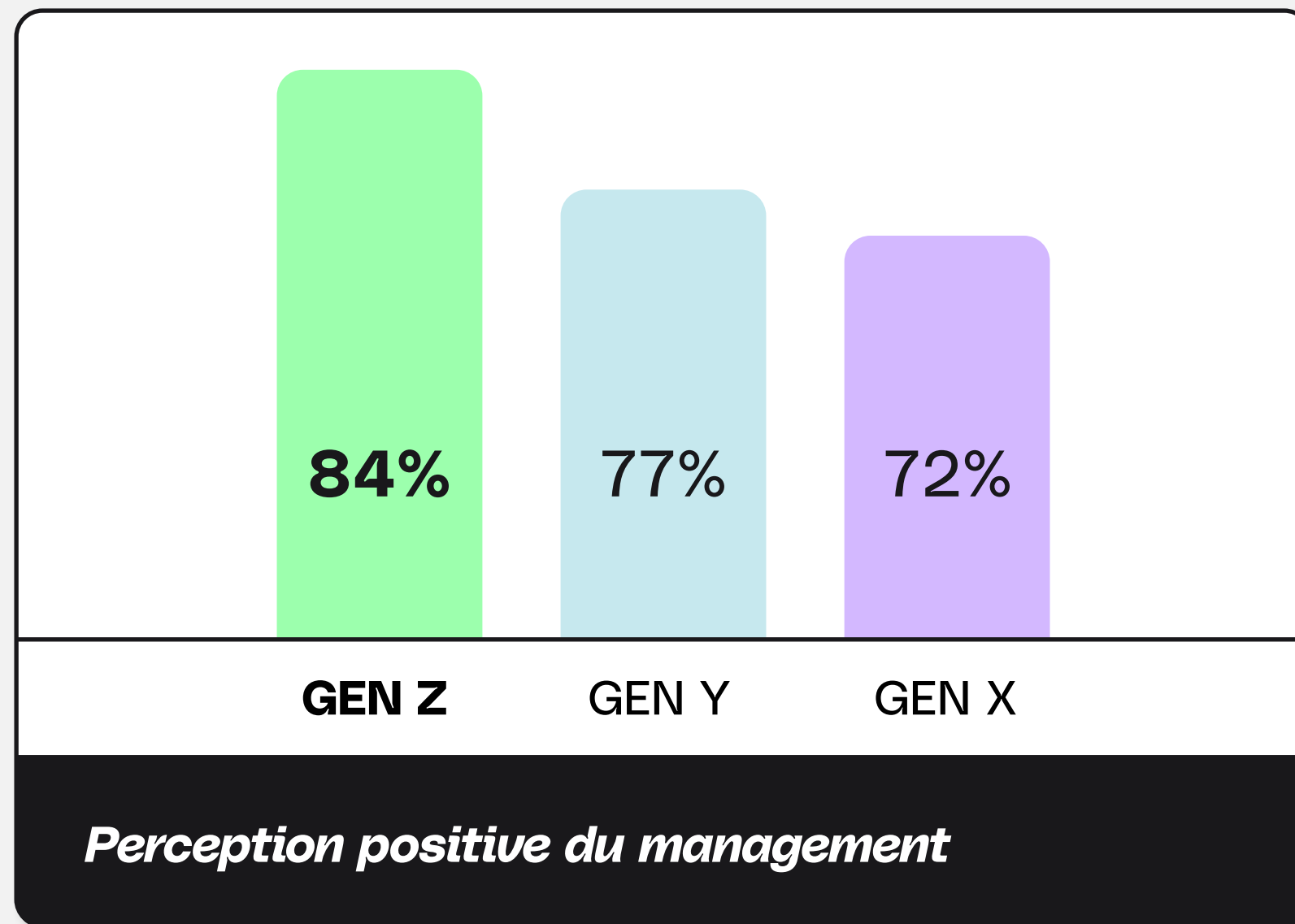
« Pour les jeunes, l'influence ne passe plus uniquement par un poste ou un titre, mais par la capacité à porter des idées, fédérer une communauté ou rendre visible leur singularité. Ce n'est pas une génération plus individualiste ; **c'est une génération qui veut reprendre la main sur son identité professionnelle.** »

Élodie Gentina
Professeur à l'IESEG School of Management et conférencière

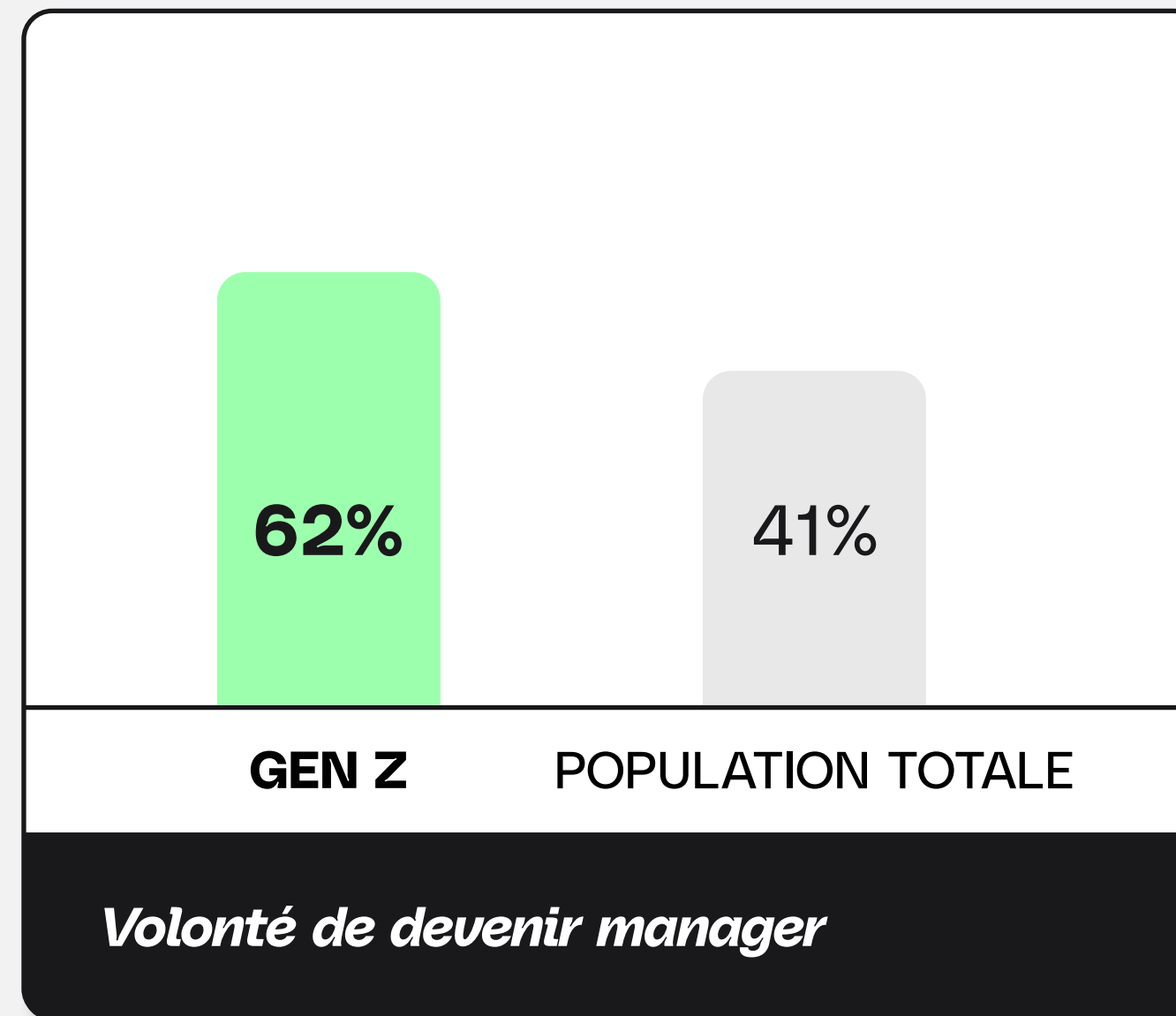


UNE JEUNE GÉNÉRATION QUI NE REJETTE PAS LE MANAGEMENT, BIEN AU CONTRAIRE

LA GEN Z A LA PERCEPTION LA PLUS POSITIVE DU MANAGEMENT



LA GEN Z EST AUSSI LA PLUS ENCLINE À VOULOIR ÊTRE MANAGER



« La génération Z a probablement connu la meilleure version du **management** que les entreprises aient produite jusqu'ici. Cela explique peut-être simplement pourquoi elle le regarde avec davantage d'envie que ses aînés. Et c'est une excellente nouvelle. Combien d'entreprises se sont inquiétées pendant des années du désengagement des jeunes générations vis-à-vis du management ? Ces chiffres racontent exactement l'inverse : **l'envie est là.** »



Julien Estier
Fondateur de Link's, conférencier et expert en management intergénérationnel



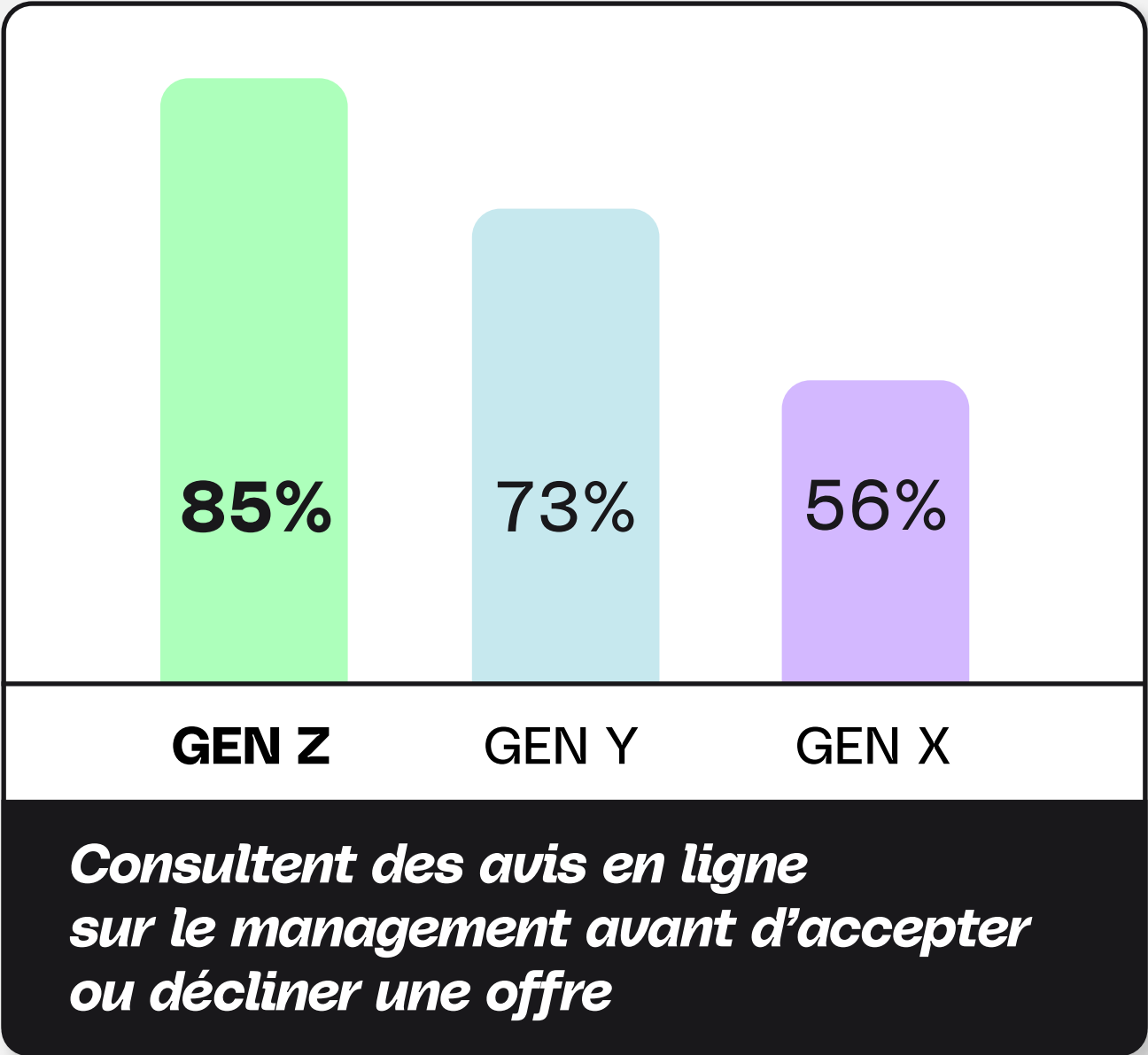
LA GEN Z EST BIEN PLUS SENSIBLE À L'IMPACT DES PRATIQUES MANAGÉRIALES



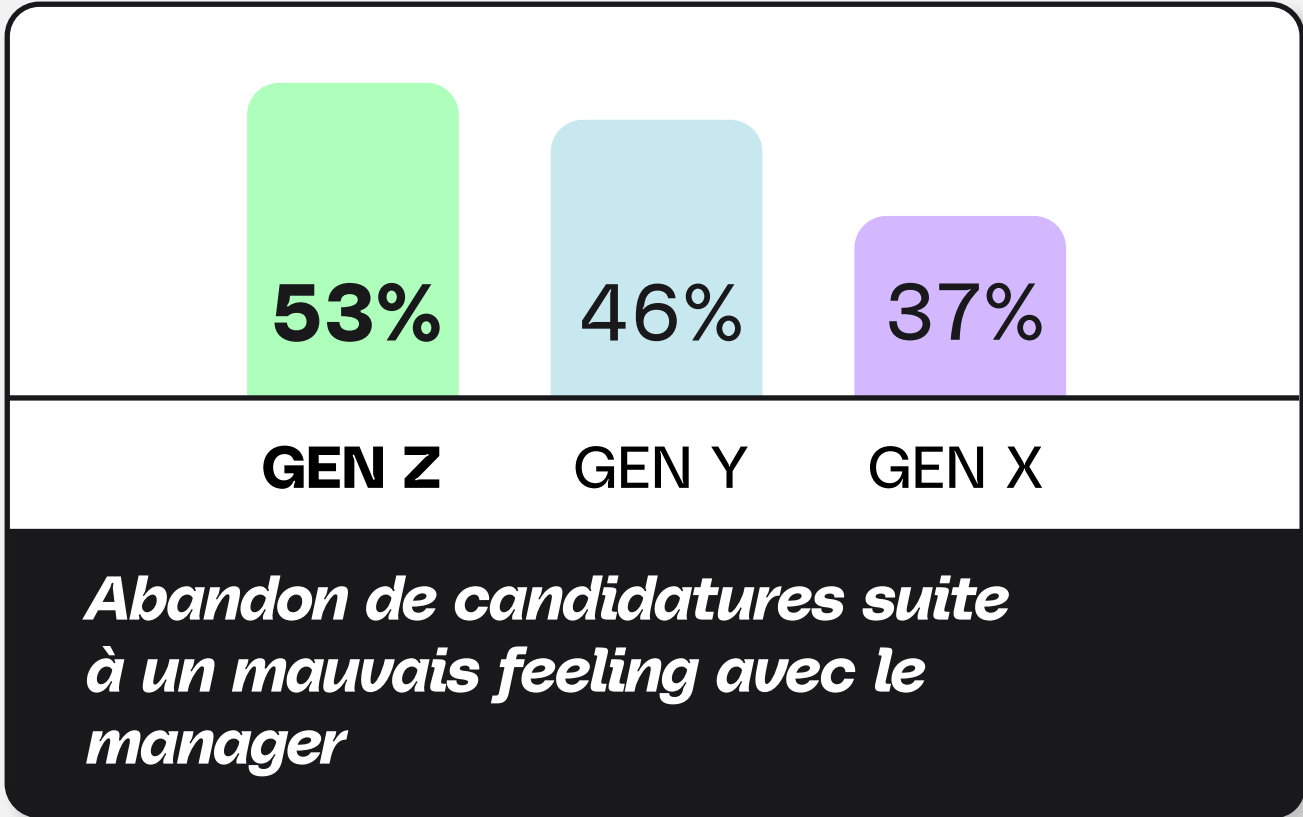
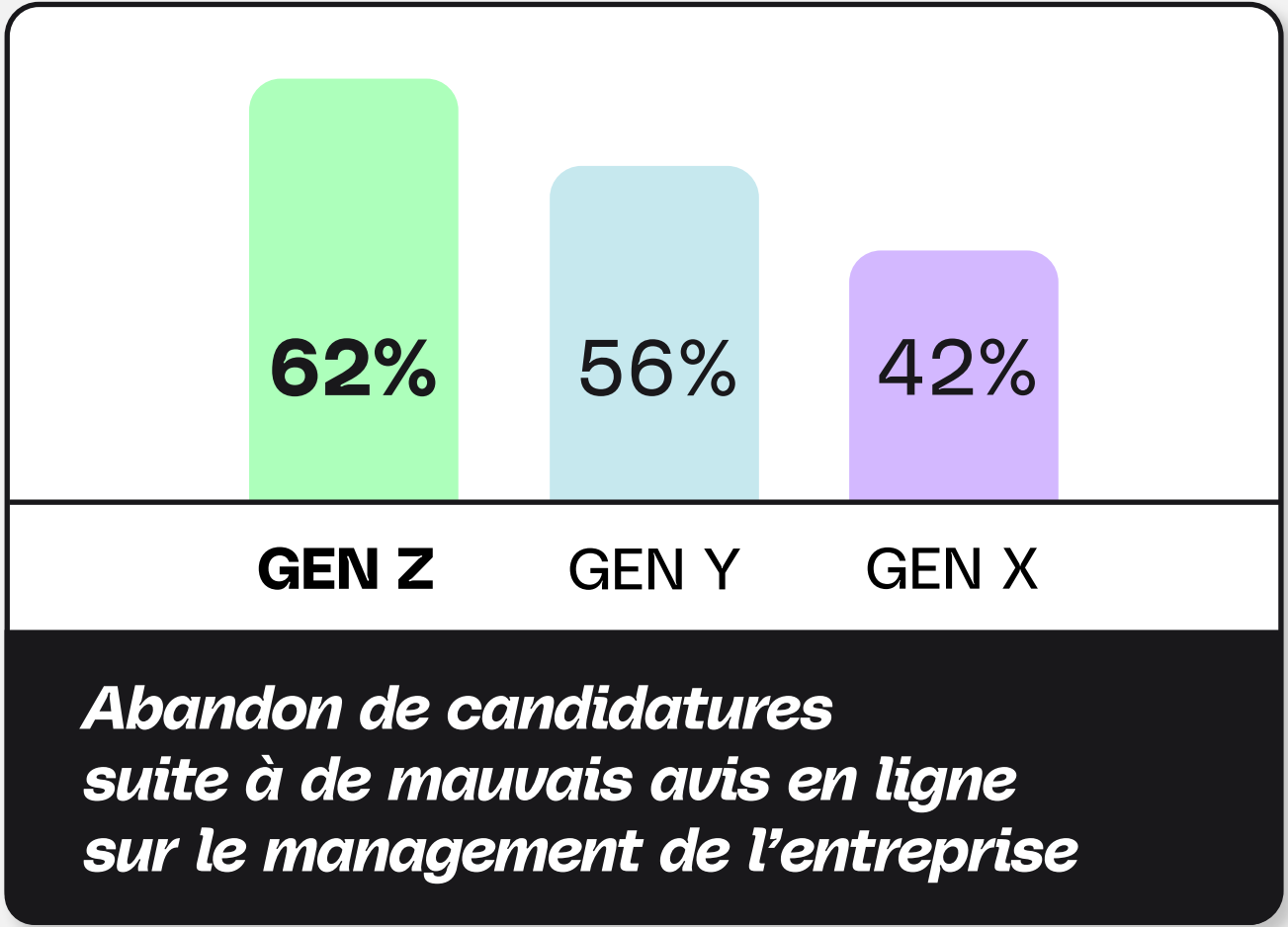
LE REGARD DE JOBTEASER

- Pour la Gen Z, le management n'est plus une découverte post-embauche : c'est un critère de sélection avant même de candidater.
- Les entreprises doivent rendre visibles leurs pratiques managériales et leur culture d'équipe directement là où les jeunes s'informent.

LA GEN Z EST PLUS ATTENTIVE AUX AVIS EN LIGNE...



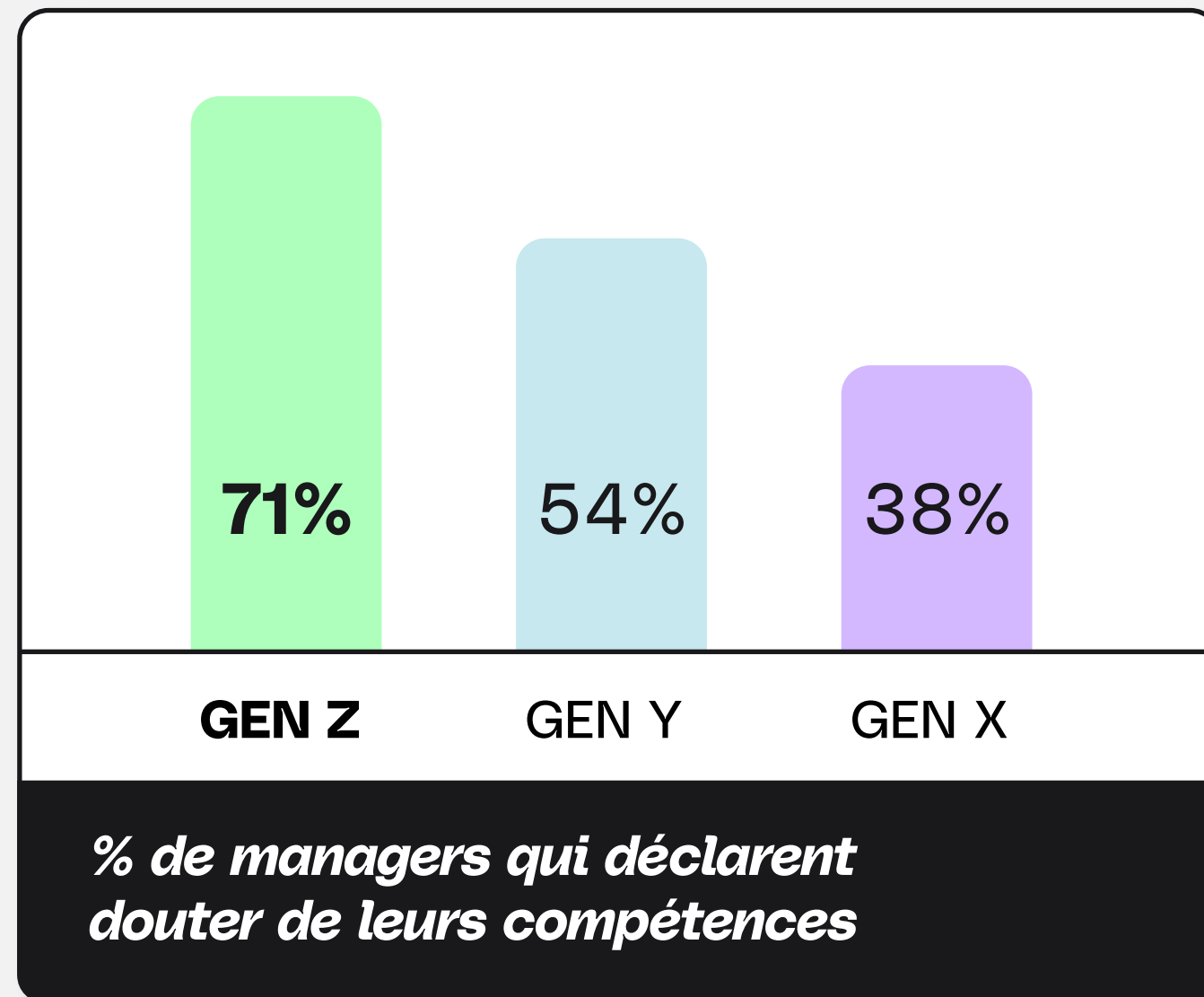
...ET PLUS SUSCEPTIBLE DE PRENDRE DES DÉCISIONS DE CARRIÈRE EN FONCTION DU MANAGEMENT



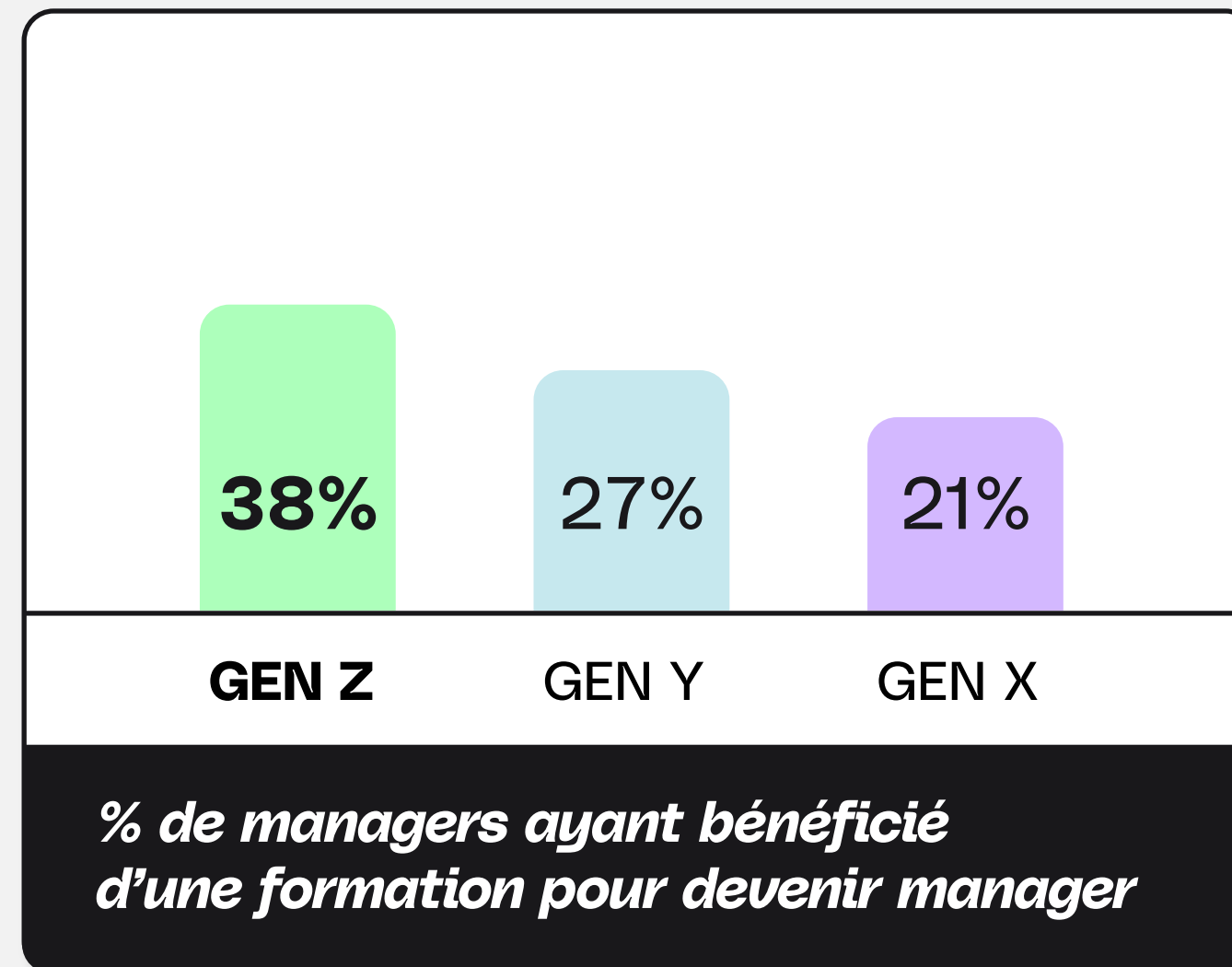
PLUS FORMÉS, MAIS MOINS SÛRS D'EUX : *LE PARADOXE DES MANAGERS GEN Z*



UN SENTIMENT D'ILLÉGITIMITÉ MANAGÉRIALE PLUS FORT CHEZ LES Z...



...ALORS QU'ILS ONT DAVANTAGE SUIVI UNE FORMATION MANAGÉRIALE COMPLÈTE



LE REGARD DE JOBTEASER

- **Les managers Gen Z ont moins d'expérience en entreprise.** Ils reproduisent ce qu'ils ont vu ou improvisent faute de modèle.
- **Ils accèdent au management plus tôt**, et peuvent rapidement manager des collaborateurs plus âgés.
- **Génération des réseaux sociaux** : ils se comparent, se mesurent, ce qui amplifie le doute.

MIEUX LES ACCOMPAGNER

- **Exposition progressive** : montée en responsabilité managériale par étape.
- **Mentoring dédié** : identifier un manager expérimenté comme référent dès les 90 premiers jours.
- **Aller au-delà de la formation technique** : travailler la posture, la confiance en soi, la communication non violente.
- **Créer des espaces de parole** entre primo-managers.



LA FABRIQUE DU MANAGER : 20 ANS SANS RÉVOLUTION

71% des managers Gen Z se sentent illégitimes, alors qu'ils sont la Génération la mieux formée de l'histoire.
Que vous évoque ce chiffre ?

Ce chiffre ne parle pas d'un déficit de compétences. Il parle d'un déficit de fabrique.

Depuis 20 ans, je n'ai pas vu bouger la formation au management. En école de commerce où j'interviens depuis 2012, en formation continue, on forme à des techniques : gestion de projet, entretien annuel, conduite de réunion, fixation d'objectifs SMART ou OKR. On reste sur des outils. On évite soigneusement ce qui ferait vraiment la différence : la posture. Or la posture managériale ne se décrète pas.

Que faire pour pallier ce sentiment d'illégitimité ?

La vraie question n'est pas de former plus. C'est de former autrement. Tant qu'on n'aura pas inscrit la posture au programme, on continuera à fabriquer des managers qui doutent. Et ça, sur le long terme, ça coûtera cher à l'entreprise !



Amélie Favre Guittet
Co-fondatrice MADIRCOM

Comment dès lors mieux travailler cette fameuse posture ?

Elle se construit, et elle repose sur des fondations qu'on n'enseigne quasiment jamais :

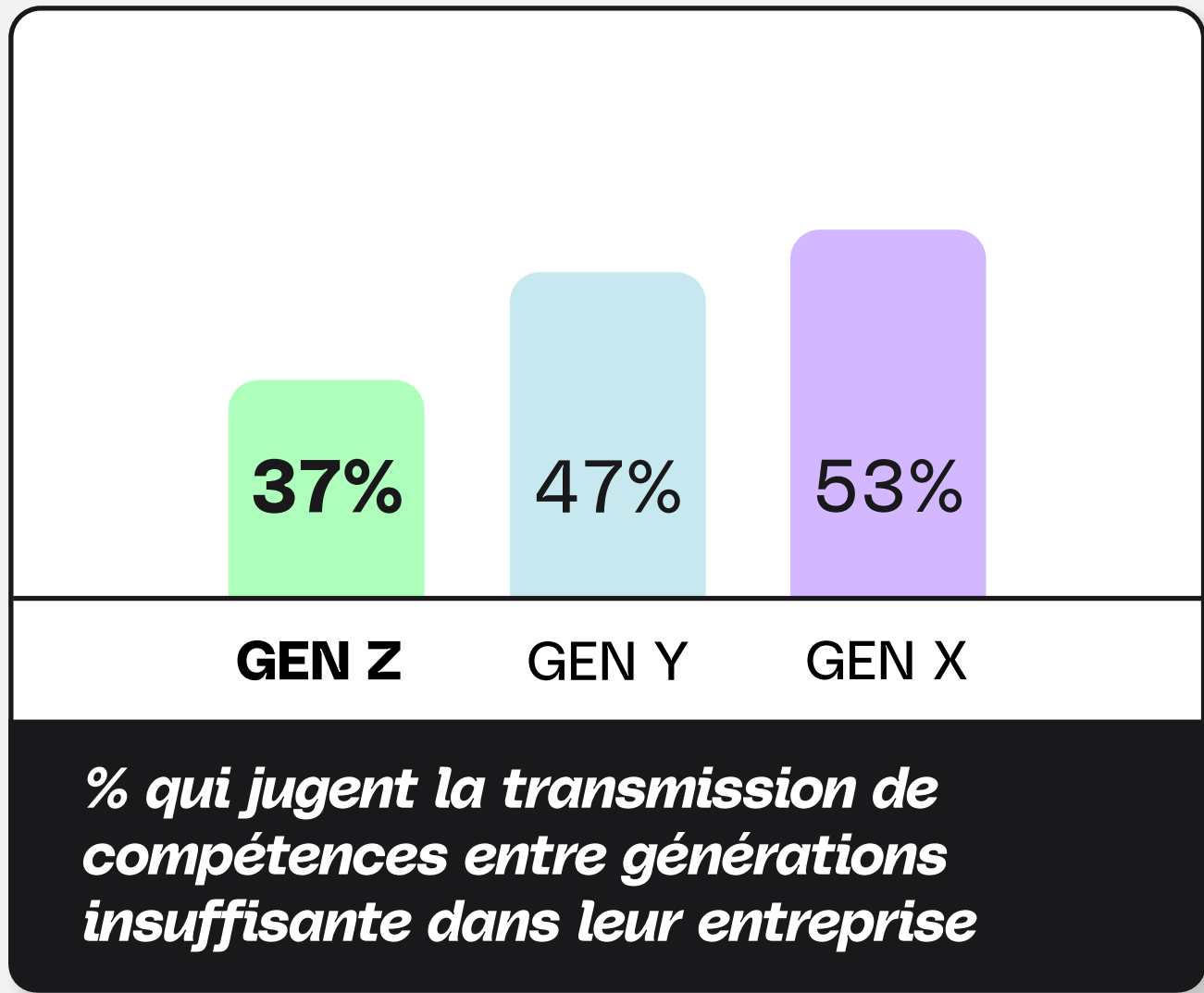
- Le **développement personnel**, qui permet de savoir qui on est avant de prétendre incarner quelque chose face à une équipe.
- La **confiance en soi**, qui permet de tenir une décision sans la rejouer dix fois.
- La **curiosité intellectuelle**, qui empêche de réduire ses collaborateurs à leurs comportements visibles.
- L'**agilité**, comprise comme la capacité à changer d'angle quand le contexte l'exige.
- La **Communication Non Violente**, sans doute l'outil le plus utile et le moins enseigné du quotidien d'un manager.

Résultat : on produit des techniciens du management. Compétents sur la mécanique, démunis sur la relation. Et quand la Gen Z arrive avec ses attentes en feedback, en sens et en santé mentale, ces managers vivent comme une mise en cause personnelle ce qui est en réalité une absence d'outils pour faire face.

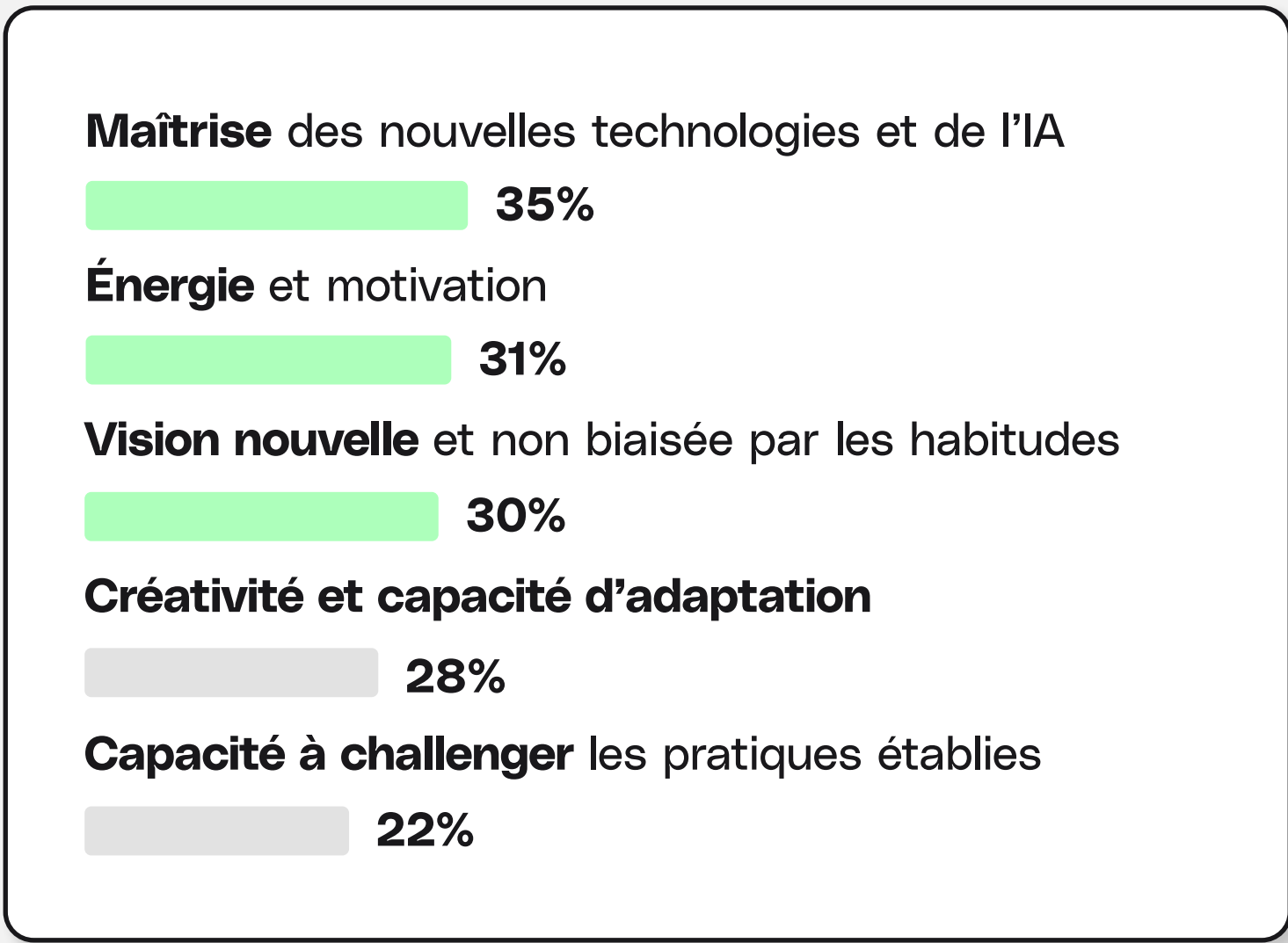
ENTRE MANQUE DE TRANSMISSION INTERGÉNÉRATIONNEL ET *POTENTIEL DE LA GEN Z*



LES PLUS SENIORS REGRETTENT UN MANQUE DE TRANSMISSION



LES 5 AVANTAGES À MANAGER LA GEN Z



« Nous entrons dans une période marquée par un **double basculement**: d'un côté, le choc démographique va progressivement raréfier les talents intermédiaires et seniors ; de l'autre, l'IA et l'accélération des transformations métiers rendent la transmission des compétences et des savoirs plus critique que jamais.

Pourtant, **beaucoup d'organisations fonctionnent encore en silos générationnels**, alors que les entreprises les plus performantes demain seront celles capables de **créer des ponts solides entre expérience, mémoire métier, nouvelles compétences et capacité d'adaptation.** »



Romane Berges
CEO et Co-fondatrice de WILL SOCIETY



02.

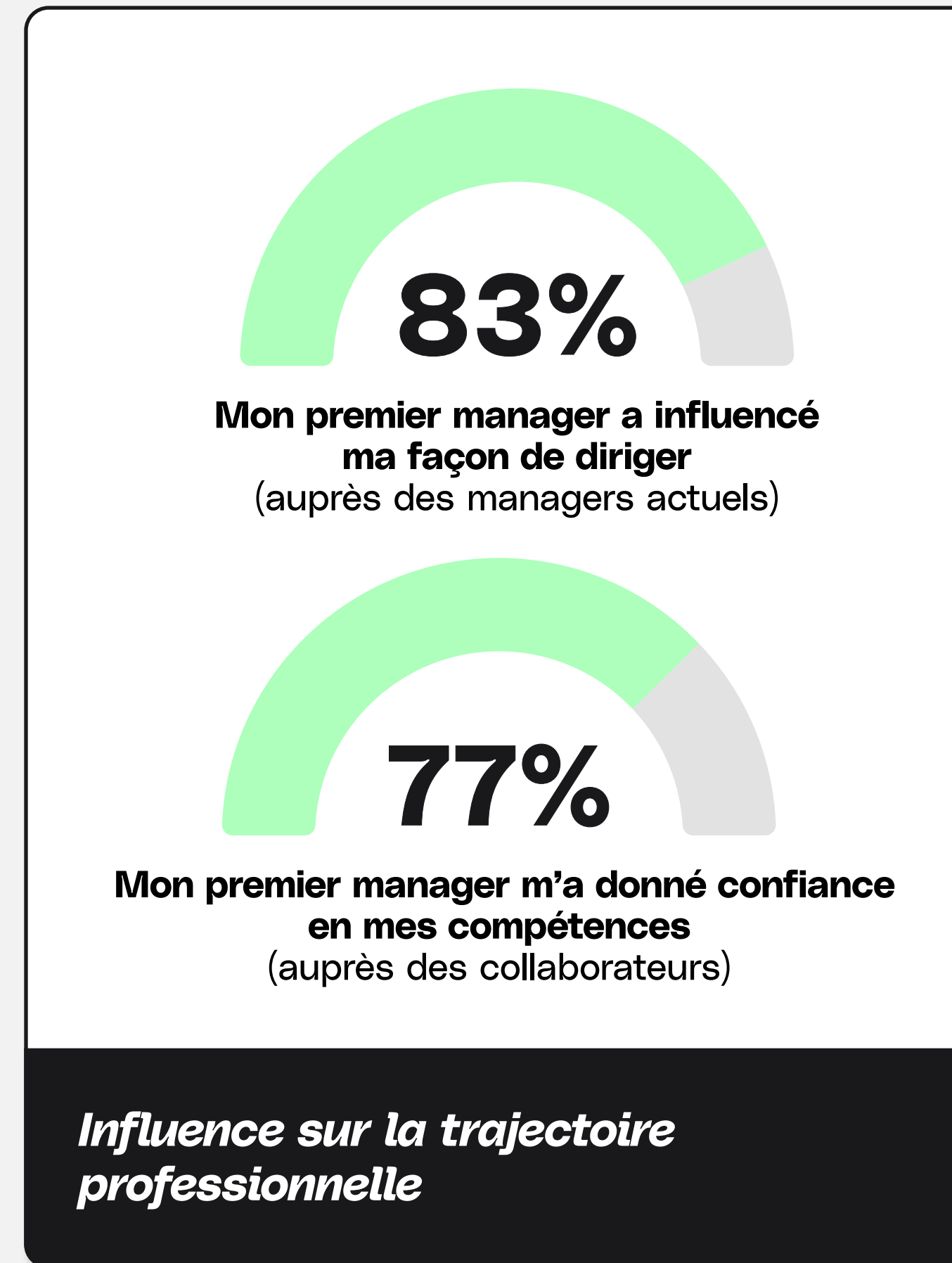
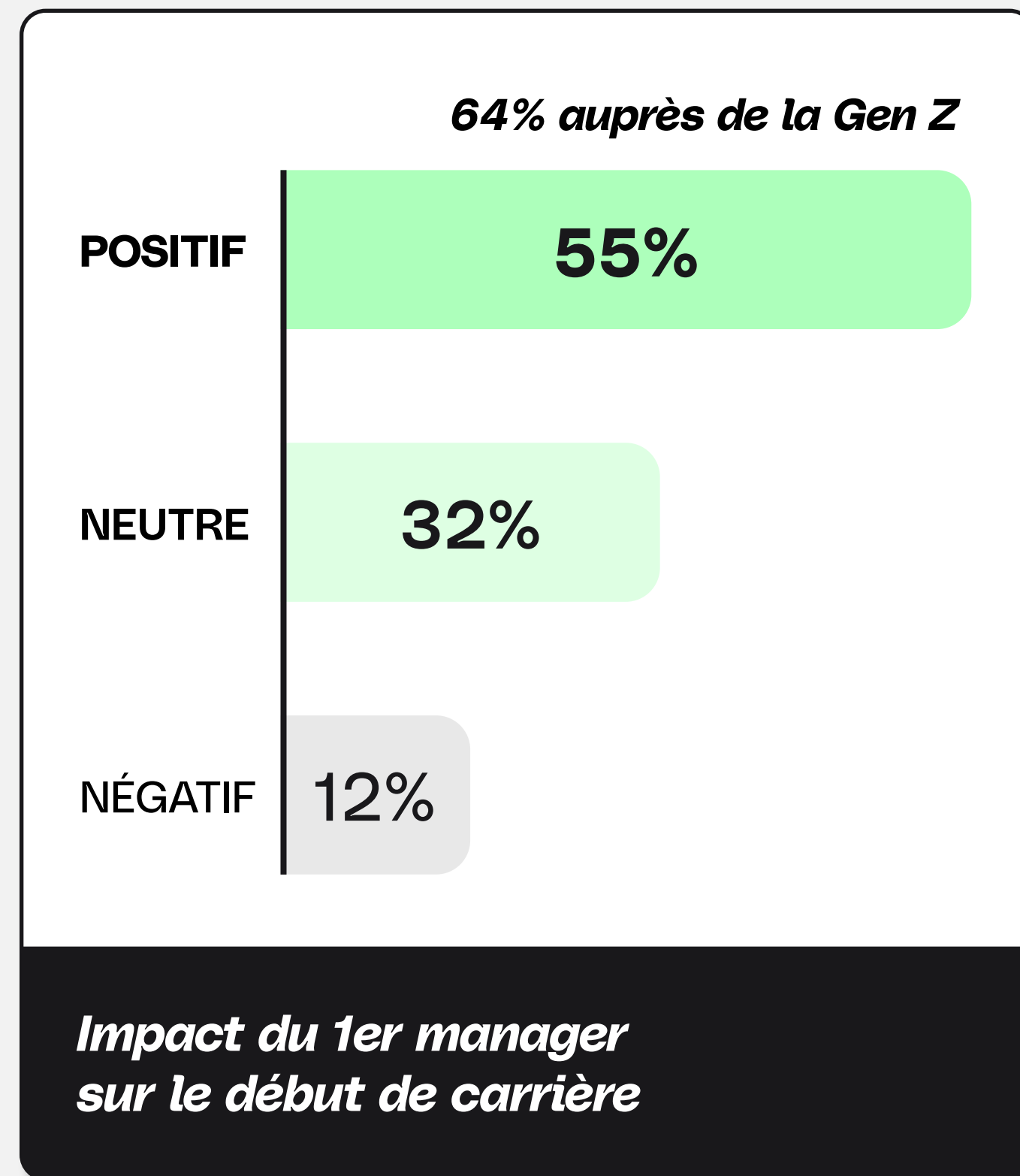
CE QUE LES COLLABORATEURS ATTENDENT VRAIMENT D'UN MANAGER

- ▶ ▶ **Le premier manager : un rôle essentiel sur le début de carrière**

- ▶ ▶ **Les qualités essentielles d'un bon manager ?
L'écoute, l'écoute, l'écoute...**

- ▶ ▶ **La Gen Z recherche avant tout de la réassurance :
les chefs et experts techniques sont plus valorisés**

LE PREMIER MANAGER : *UN RÔLE ESSENTIEL* SUR LE DÉBUT DE CARRIÈRE



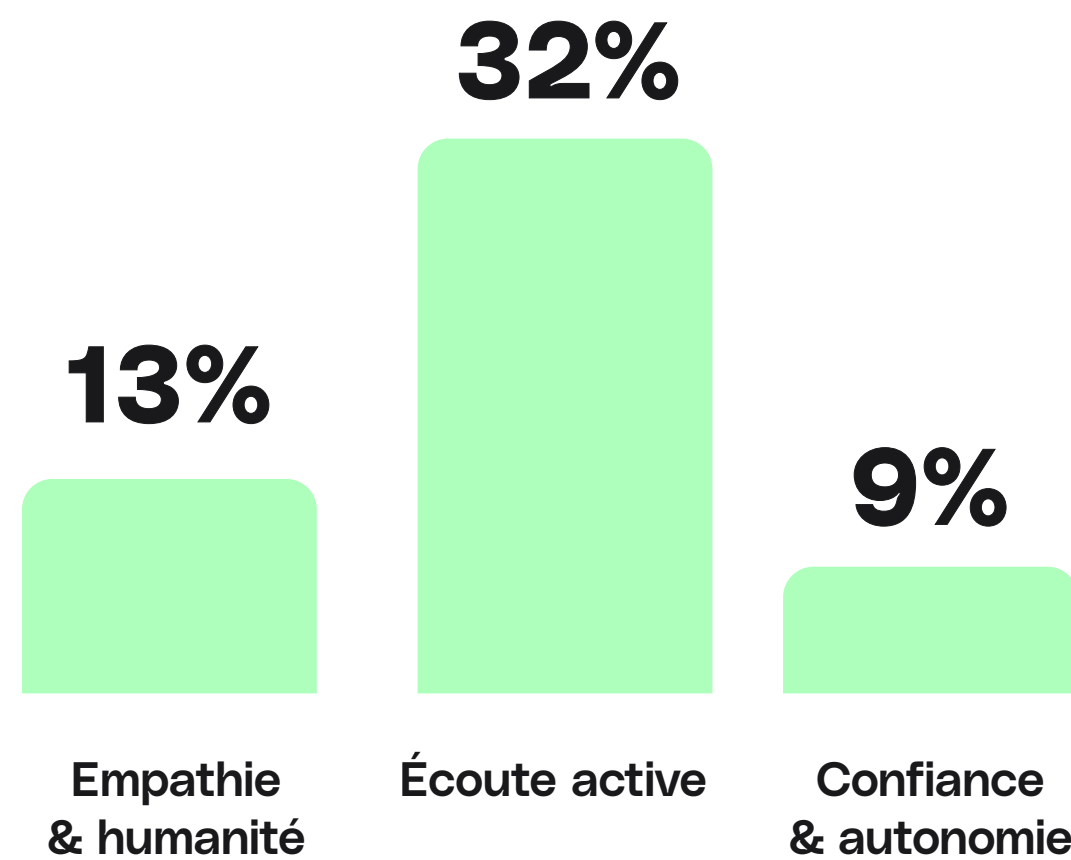
LE REGARD DE JOBTEASER

- Le premier manager **façonne durablement** la vision que les jeunes se feront du travail.
- Il joue un **rôle essentiel** dans la **rétention** des jeunes diplômés lors de leurs premières années.



LES QUALITÉS ESSENTIELLES D'UN BON MANAGER ? *L'ÉCOUTE, L'ÉCOUTE, L'ÉCOUTE...*

TOP 3 DES QUALITÉS DU MEILLEUR MANAGER RENCONTRÉ



LE REGARD DE JOBTEASER

- **L'écoute active** est citée de façon quasi-identique par les 3 générations : il s'agit véritablement d'une **attente universelle et intemporelle**.
- C'est aussi **la compétence la plus humaine** et peut-être la moins enseignée dans les parcours de formation managériale.
- **Former les managers à l'écoute active**, c'est former au cœur du métier.

« Il écoutait avant de parler. La plupart des managers débarquent avec leur solution. **Lui, il commençait toujours par : 'Qu'est-ce que tu en penses, toi ?'** Résultat : des décisions plus justes, une équipe qui réfléchit plutôt qu'elle n'exécute. »

« Elle avait une empathie surhumaine, à l'écoute de tout le monde. Elle avait **un lien spécial avec chaque personne** et se retrouvait en nous. »

« Toujours très proche de l'équipe, comme si c'était l'une d'entre nous. Un peu comme une grande sœur plutôt qu'une matriarche. **Confiance absolue dans les deux sens.** »

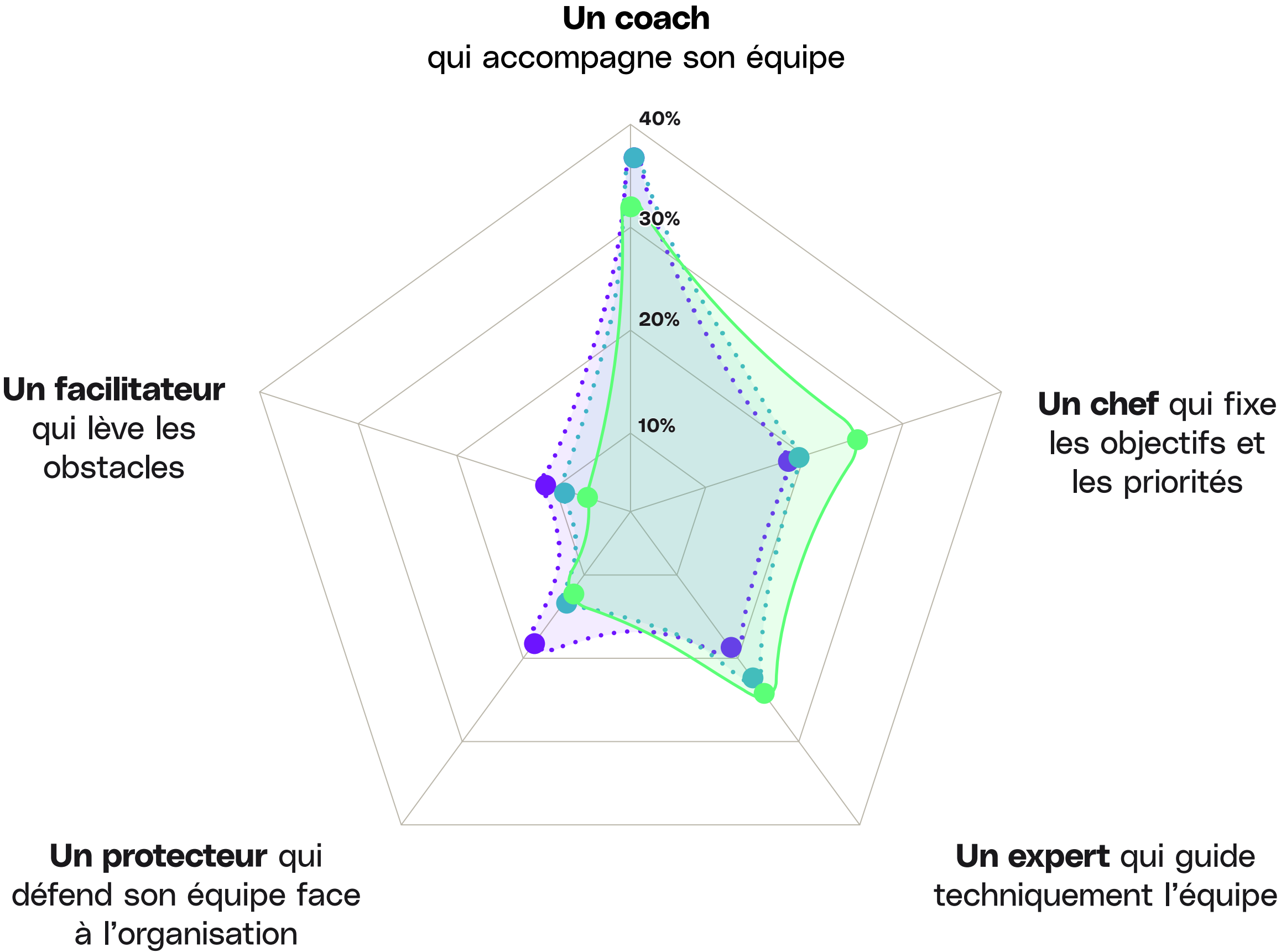


LA GEN Z VEUT ÊTRE GUIDÉE ET CADRÉE

LES JEUNES ACTIFS PLEBISCITENT DAVANTAGE UN MANAGEMENT PLUS CADRÉ ET DIRECTIF



● GEN Z ● GEN Y ● GEN X



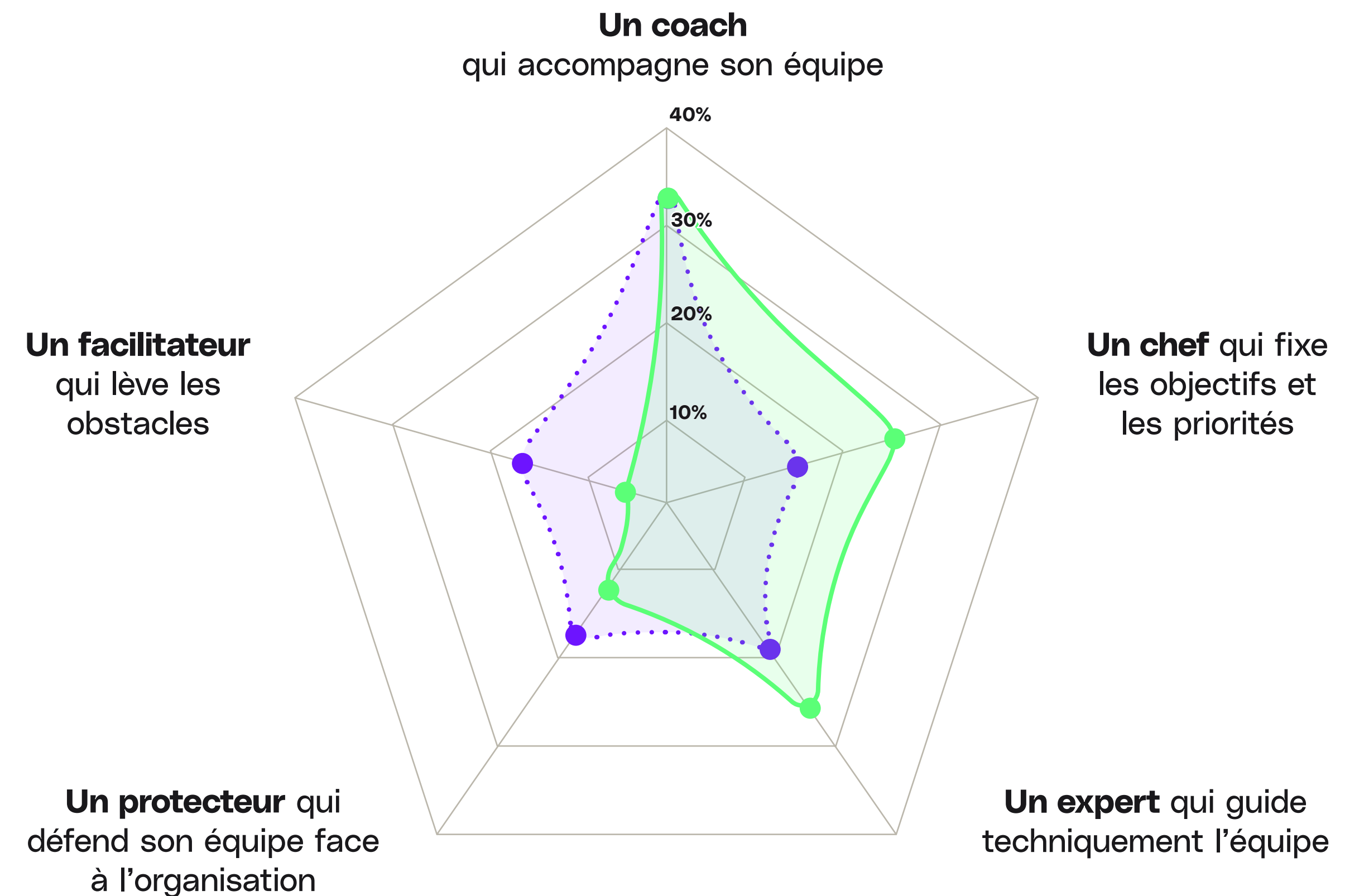
DES ATTENTES GEN Z QUI DIFFÈRENT SENSIBLEMENT DES *STYLES MANAGÉRIAUX ACTUELS*



LE REGARD DE JOBTEASER

- **Le grand écart** : 17% des managers se définissent comme « facilitateurs », mais seuls 5% de la Gen Z recherchent cette posture.
- **Le retour du « chef »** : les jeunes plébiscitent le « chef » (25%) et « l'expert » (25%) plus que les managers ne s'y identifient.
- **Un décalage de perception** qui invite à concilier ces attentes de cadre directif avec la nécessaire autonomie des équipes.

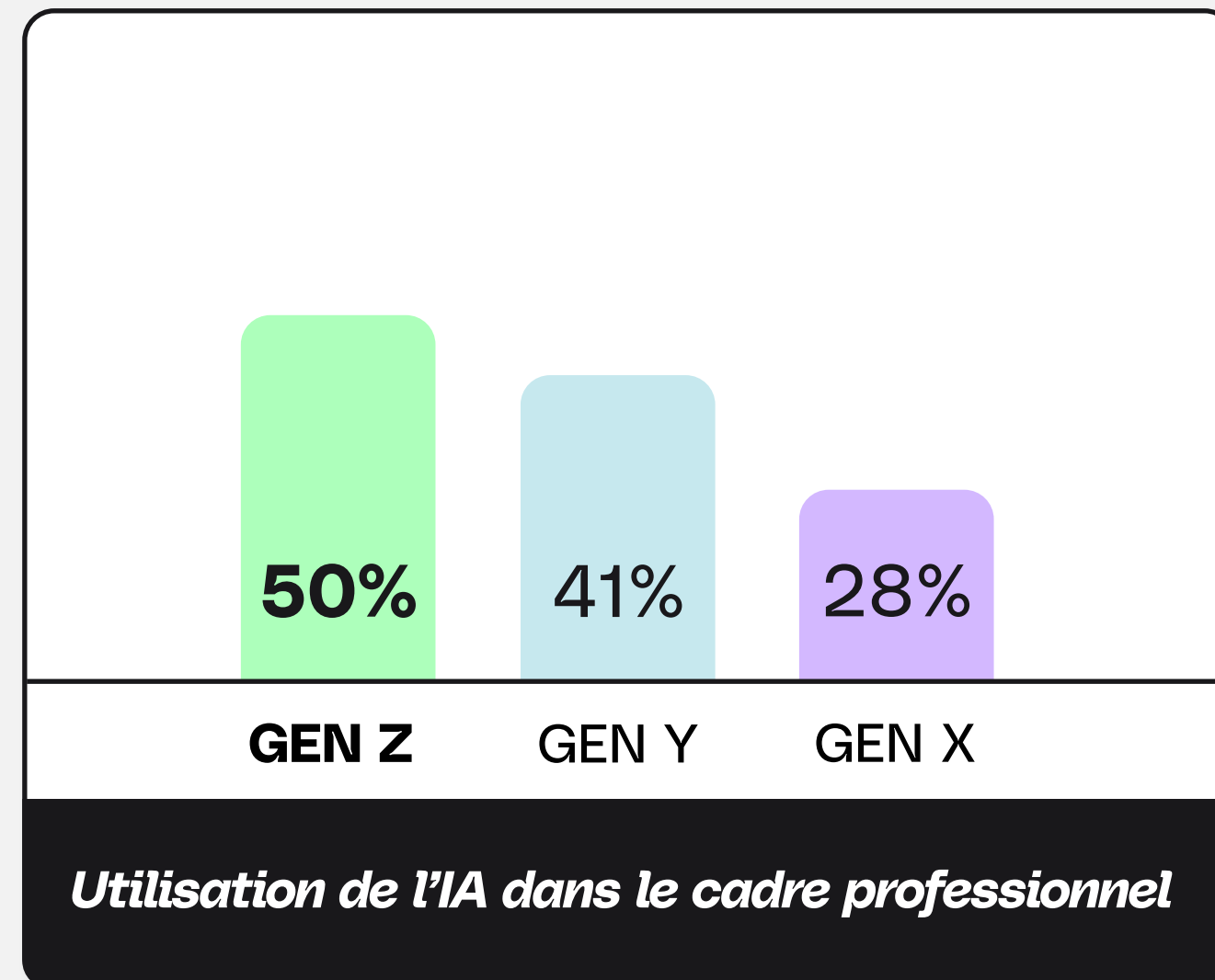
● Attentes Gen Z ● Style déclaré par les managers



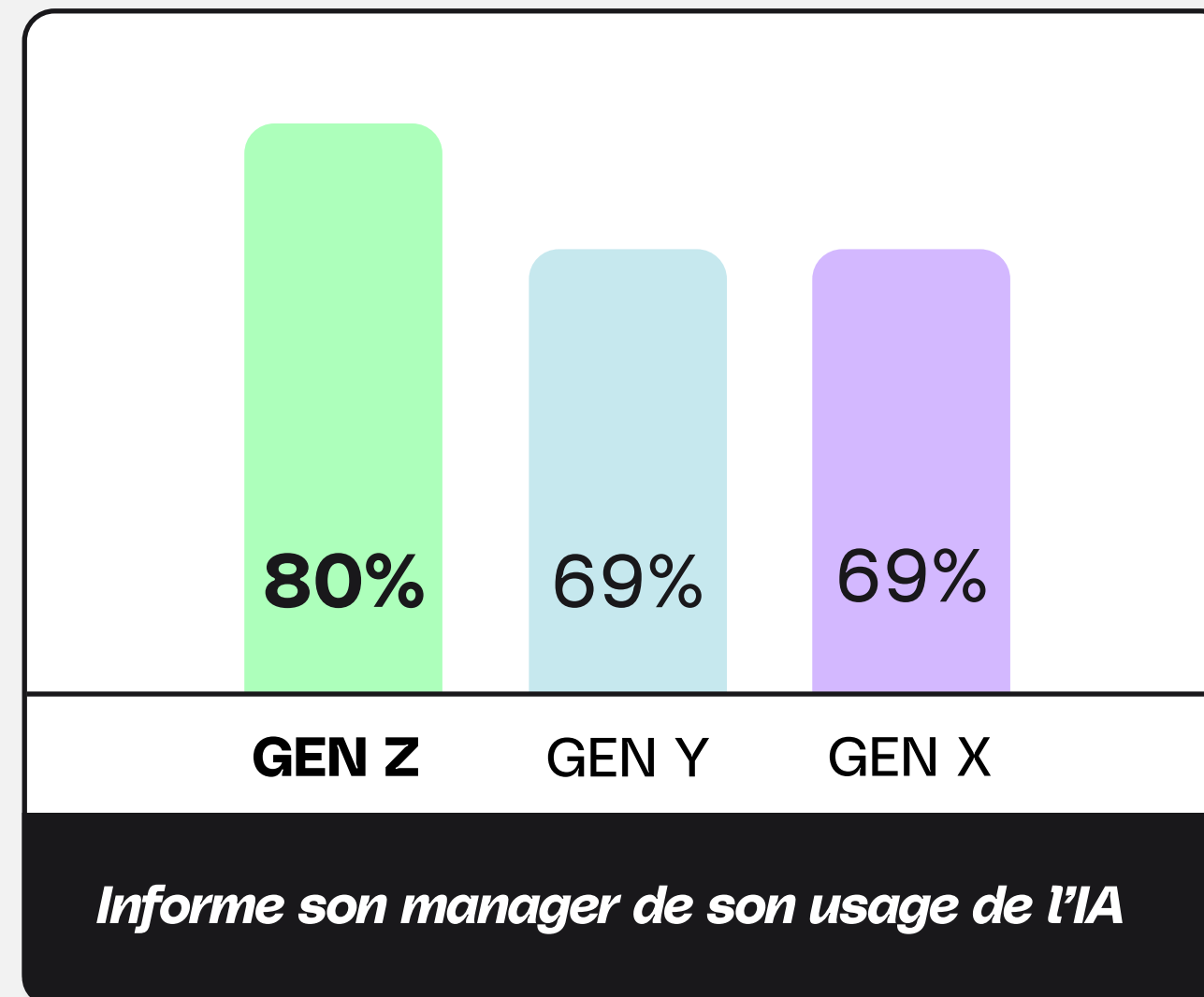
IA AU TRAVAIL : LA GEN Z EN TÊTE DES USAGES



LA GEN Z EST CELLE QUI UTILISE LE PLUS LARGEMENT LES OUTILS D'IA



LA GEN Z EST AUSSI LA PLUS TRANSPARENTE SUR SON USAGE



« Le fait que **la Gen Z** soit la génération la plus transparente sur son usage de l'IA est révélateur. Elle **entretient un rapport beaucoup plus pragmatique à la technologie** : utiliser un outil performant n'est pas perçu comme une triche, mais comme une compétence professionnelle normale. Cela révèle finalement une transformation plus profonde du travail. Pendant longtemps, la valeur d'un salarié reposait largement sur la détention d'informations ou de savoirs techniques.

Avec l'IA, cette logique se déplace progressivement vers la capacité à interpréter, arbitrer, contextualiser et coordonner. **L'enjeu devient moins "ce que je sais" que "ce que je fais de ce que je sais"**. Le sujet pour les entreprises est managérial et culturel : comment transformer l'IA en outil d'apprentissage collectif, sans laisser les jeunes salariés seuls face à des environnements de travail de plus en plus complexes ? »



Jean Pralong
Professeur de gestion des ressources humaines à l'EM Normandie
et directeur EM Roads





03.

DU DIAGNOSTIC À L'ACTION : CAPTER ET RETENIR LES JEUNES TALENTS



Repenser la sélection managériale



**Systématiser le feedback comme pratique
fondamentale**



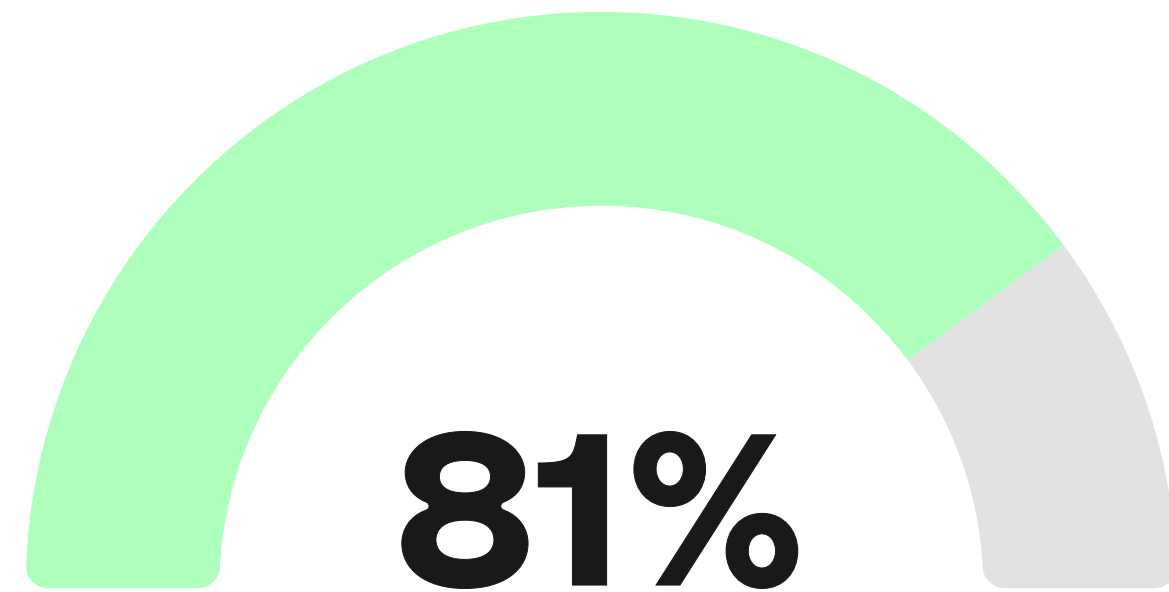
Prendre (enfin) le sujet de la santé mentale au sérieux



Ouvrir des voies d'évolution alternatives

REPENSER LA *SÉLECTION* *MANAGÉRIALE*

CE QUE L'ON OBSERVE

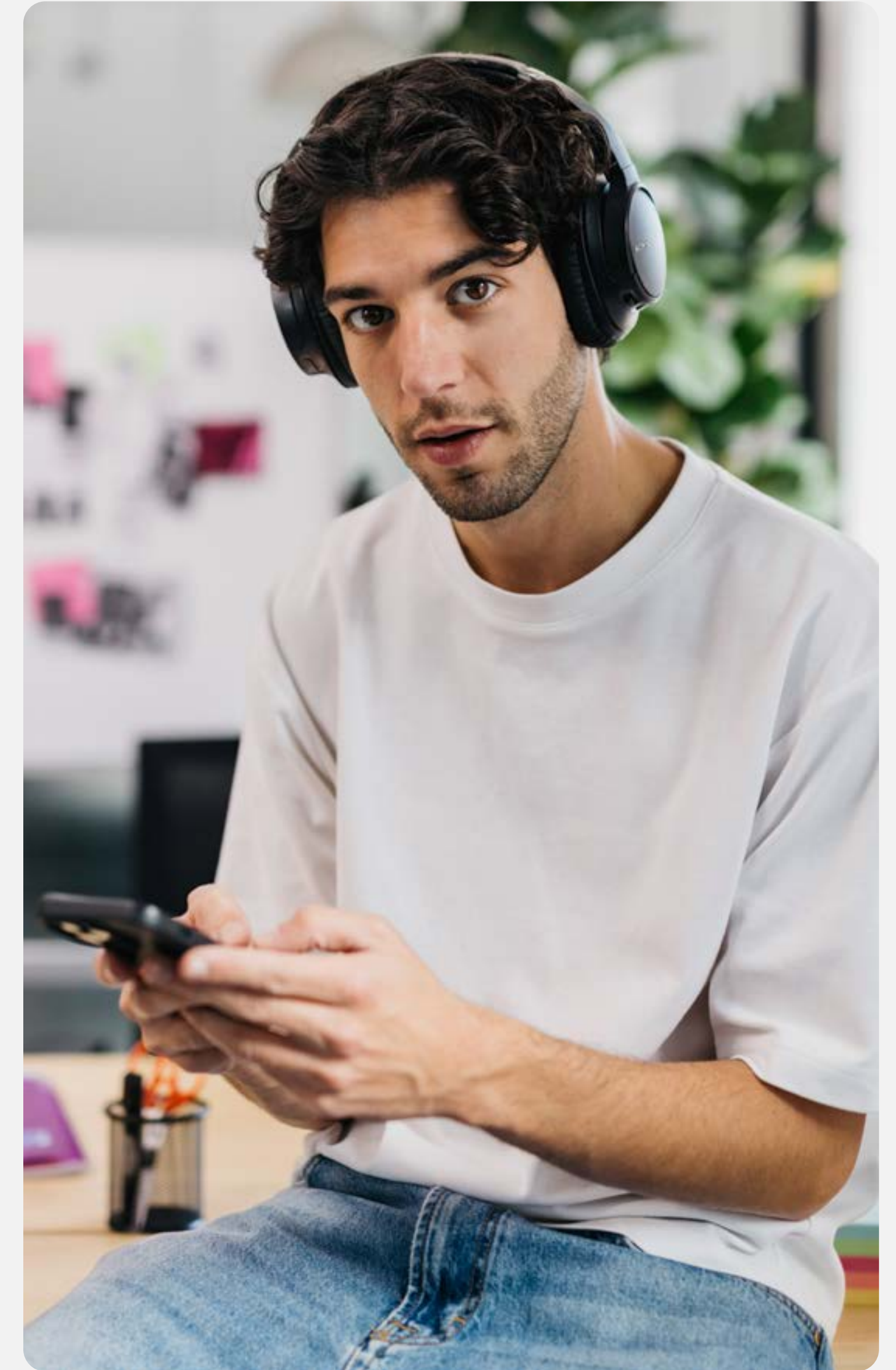


des managers Gen Z estiment que leur premier manager a renforcé leur confiance en leurs compétences.



CE QUE ÇA IMPLIQUE

- **Identifier** et sélectionner activement les managers qui encadrent les profils juniors.
- **Créer un parcours d'onboarding managérial** distinct du parcours collaborateur standard.
- **Fixer des rituels clairs** dès les premières semaines : Points réguliers, objectifs partagés, feedback structurés.



SYSTÉMATISER *LE FEEDBACK* COMME PRATIQUE FONDAMENTALE

CE QUE L'ON OBSERVE



1 collaborateur sur 4 reçoit un feedback moins d'une fois par an

- Les collaborateurs les plus satisfaits de leur manager reçoivent des feedbacks **plusieurs fois par mois**.
- La **Gen Z** est la génération la plus attentive à la **qualité** et à la **fréquence** des retours reçus.
- **Donner un feedback négatif ou recadrer** reste dans le top 4 des difficultés managériales déclarées (31 %).



CE QUE ÇA IMPLIQUE

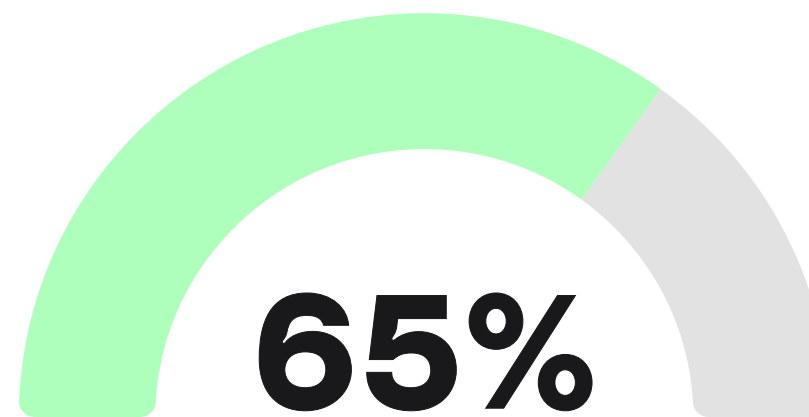
- **Ritualiser le feedback** : un rendez-vous court et régulier vaut mieux qu'un entretien annuel exhaustif.
- **Former les managers** à la qualité du feedback, pas seulement à sa fréquence.
- **Distinguer feedback d'usage** (quotidien, informel) et feedback de développement (structuré, documenté).
- **Rendre le feedback bidirectionnel** : les managers ont besoin d'en recevoir autant qu'ils en donnent.



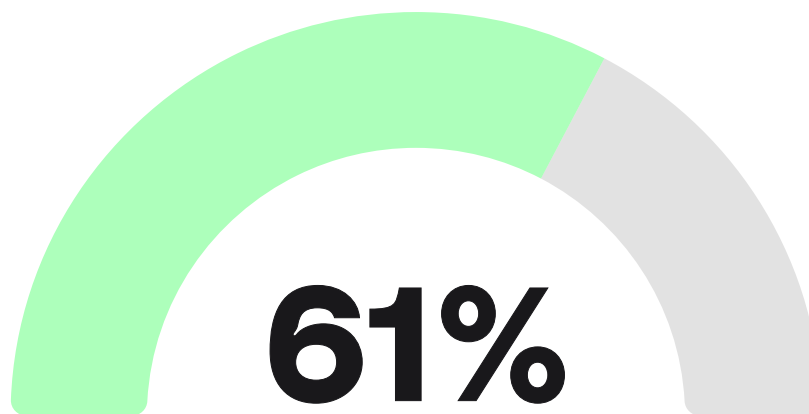
PRENDRE (ENFIN) LE SUJET DE SANTÉ MENTALE AU SÉRIEUX



CE QUE L'ON OBSERVE



des collaborateurs de la Gen Z jugent leur manager **insuffisamment impliqué dans la prévention de la santé mentale**



des managers Gen Z subissent une pression de disponibilité hors horaires de travail trop importante, presque le double de la Gen X (34%)

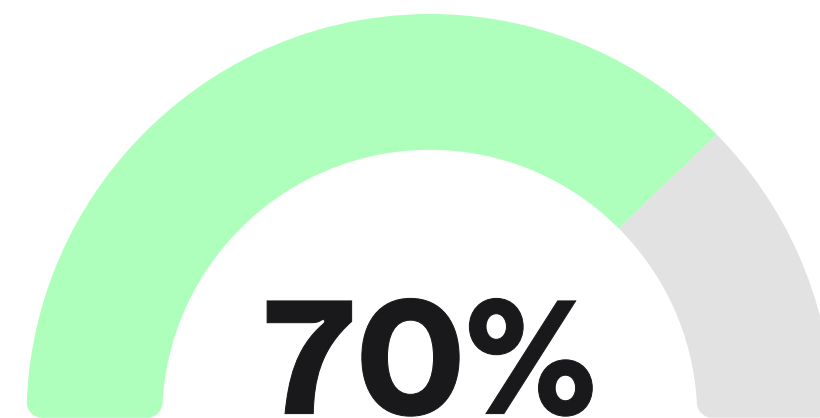


CE QUE ÇA IMPLIQUE

- **Former les managers** à la détection des signaux faibles.
- **Protéger les jeunes managers** en priorité.
- **Aligner managers et collaborateurs** sur des règles claires de disponibilité hors horaires.
- **Créer des espaces de parole entre managers** : le management reste l'un des rôles les plus solitaires de l'entreprise.

OUVRIR DES VOIES D'ÉVOLUTION ALTERNATIVES

CE QUE L'ON OBSERVE



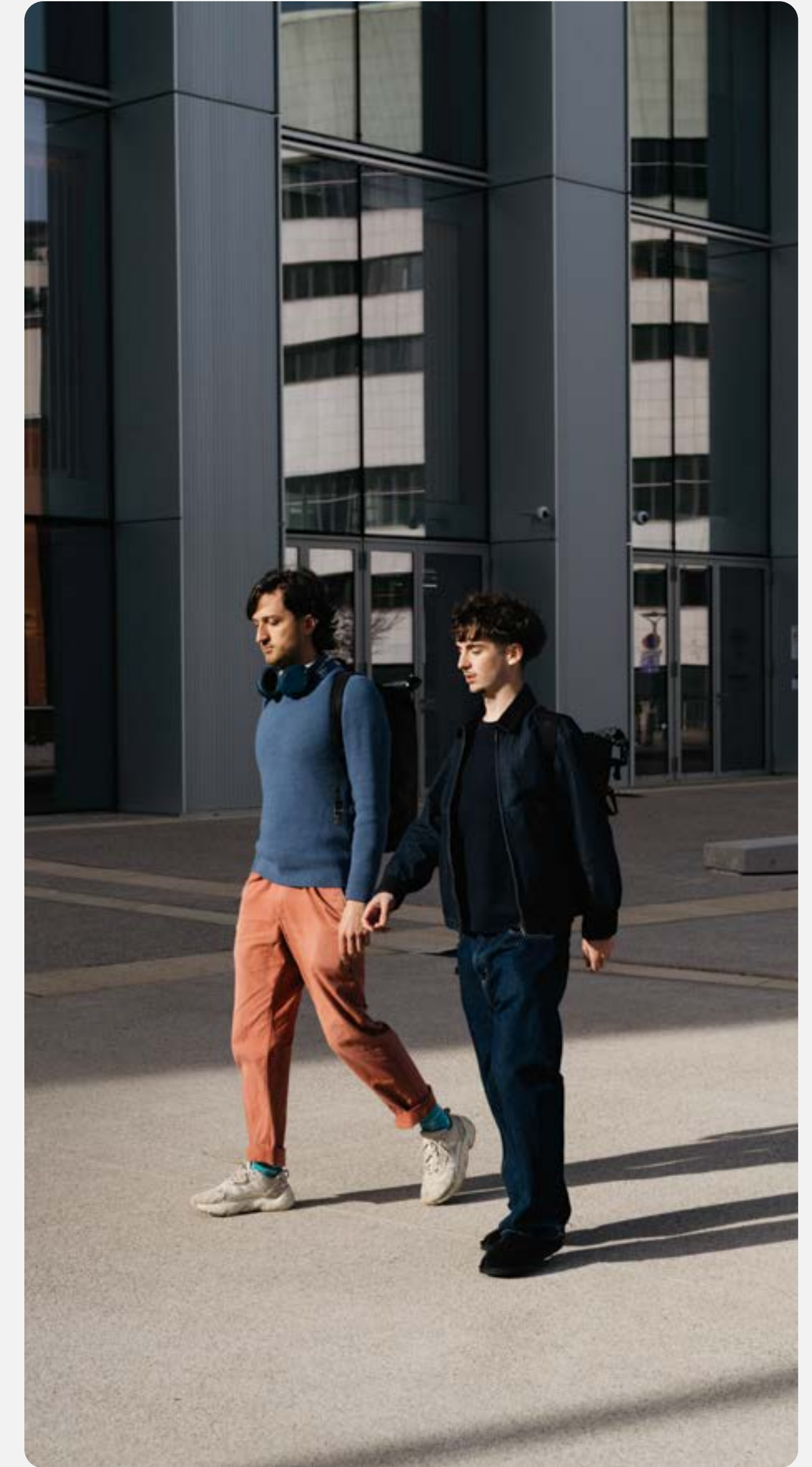
des actifs déclarent que **la voie managériale** est la voie la plus valorisée par leur entreprise

- **Être un expert reconnu** dans son domaine est pourtant le premier levier d'impact cité (33 %), devant diriger une équipe (18 %).
- **La Gen Z** valorise davantage l'entrepreneuriat interne et la visibilité externe comme modes d'impact.



CE QUE ÇA IMPLIQUE

- **Valoriser les experts** dans les temps forts de l'entreprise : présentations, prises de parole, projets stratégiques.
- **Communiquer explicitement** sur ces opportunités de parcours dès le recrutement et l'onboarding.



EN RÉSUMÉ

GEN Z OU LE MYTHE DU “CONSCIOUS UNBOSSING”

- ▶ Les actifs ont une **perception positive du management**, bien qu'elle ne se traduise pas en vocation.
- ▶ **La culture managériale d'une entreprise** reste même son levier le plus direct sur l'attractivité et la rétention, encore plus auprès de la jeune génération.
- ▶ **La Gen Z désire manager**, davantage même que ses aînés.

DES ATTENTES COLLABORATEURS FORTES...

- ▶ **Le premier Manager** a un rôle essentiel sur le début de carrière, notamment auprès des jeunes.
- ▶ **L'écoute active** est la qualité essentielle d'un bon manager, citée communément par les 3 générations.
- ▶ **Exit le mythe du manager “coach de proximité”.**
Les jeunes talents soulignent un besoin de réassurance en début de vie active : ils valorisent davantage que leurs aînés des profils de managers plus directifs.

... QUI SE HEURTENT À DES DIFFICULTÉS CONCRÈTES SUR LE TERRAIN

- ▶ **1 collaborateur sur 4 a quitté son entreprise à cause de son manager.** Et 38% des collaborateurs de la Gen Z reçoivent des feedbacks moins d'une fois par mois.
- ▶ **Plus de $\frac{2}{3}$ des managers Gen Z doutent de leurs compétences**, alors qu'ils sont de loin les mieux formés.
- ▶ **La pression de disponibilité permanente est forte** : deux fois plus importante pour les managers de la Gen Z par rapport à la Gen X.

LES ENTREPRISES QUI VEULENT RETENIR LES JEUNES TALENTS DOIVENT ADAPTER LEUR ACCOMPAGNEMENT

- ▶ **Le problème est moins un manque de désir de manager** qu'un sentiment d'usure qui prends place au fil des années.

Pour y faire face, il s'agit de :

- 💡 **Repenser** la sélection managériale
- 💬 **Systematiser** le feedback
- ♥ **Prendre** la santé mentale au sérieux
- 🔓 **Ouvrir** des voies alternatives au management

NOS JEUNES DIPLÔMÉS ONT DU TALENT.

Chez JobTeaser, on est convaincus que la **nouvelle génération est le futur des entreprises** et que les jeunes talents ont énormément à apporter au monde professionnel et à la société dans son ensemble.

Mais trouver sa voie, quand on est étudiant, c'est compliqué. Et, pour les entreprises, recruter les meilleurs jeunes talents qui correspondent à vos besoins, comprendre cette nouvelle génération, savoir où et comment lui parler, est aussi loin d'être évident.

C'est là qu'on intervient : JobTeaser, c'est **l'espace carrière de 800+ écoles et universités européennes**. Une plateforme directement intégrée aux Espaces Étudiants, entre leur emploi du temps et leurs notes, qui vous donne un accès privilégié aux meilleurs talents et vous permet de recruter les pépites qui seront l'avenir de votre entreprise directement depuis l'école.

Pour en savoir plus, visitez :

corporate.jobteaser.com

L'OBSERVATOIRE QUI DÉCRYPTE LES JEUNES GÉNÉRATIONS ET LEUR RAPPORT AU TRAVAIL.

Lancé en 2023, le Gen Z Lab analyse les tendances du marché, les aspirations et les comportements émergents des étudiants et jeunes diplômés.

Études, témoignages, tribunes, prospectives : **des ressources pour aider entreprises, étudiants et établissements d'enseignement supérieur** à mieux se comprendre et construire ensemble le futur du monde professionnel.

Pour en savoir plus, visitez :

[Le GenZ Lab](https://le-genz-lab.com)

