

EMPOWER
TALENTS
ALL ALONG
THE WAY

Lincoln 

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021
& PERSPECTIVES 2022

SOMMAIRE

03 Notre mission

04 Édito

05 Innovation

08 Talent journey

10 Notre engagement sociétal

12 Géographie

14 Chiffres clés 2021

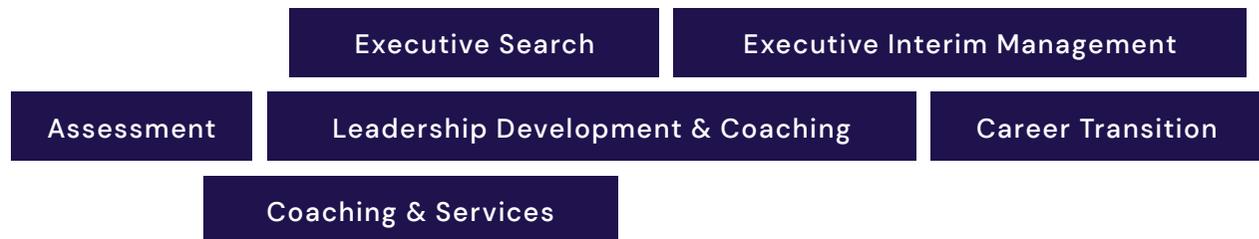
15 Notre écosystème

40 The Talent Club



NOTRE MISSION

« Être présent aux côtés des Talents tout au long de leur vie professionnelle, les aider à **grandir** et **s'épanouir** pour construire ensemble **une société plus forte et plus inclusive** »



Un grand merci à nos Talents !

Grâce à leur fidélité sans équivoque tout au long de ces deux interminables années de pandémie, nous avons clôturé 2021 avec **une croissance de 33% versus 2019 et 54% versus 2020**. Au-delà de voir notre engagement auprès de chacun d'eux récompensé, cette confiance renouvelée nous conforte dans notre ambition de créer un nouveau modèle autour de la représentation des Talents. Et constitue pour nous un formidable moteur qui nous pousse à continuer d'innover. **Nouveaux modes d'organisations**, émergence du travail à distance au sein d'équipes transnationales, besoins accrus de compétences encore peu répandues... Dans un monde où les profondes transformations engendrent des défis inédits pour les organisations, nous voyons grandir chez nos Talents une recherche de sens, des aspirations et des motivations nouvelles qui s'annoncent comme autant de puissants vecteurs pour faire bouger les lignes.

Faire émerger les extraordinaires opportunités que portent ces évolutions donne tout son sens à notre engagement :

En cultivant des liens toujours plus étroits avec les managers, leaders et experts que nous accompagnons, nous sommes en mesure de mobiliser des ressources génératrices de valeur ajoutée, capables d'intégrer en présentiel comme à distance des organisations devenues protéiformes.

Nos méthodes, qui privilégient les compétences comportementales, les styles de leadership, les motivations des Talents et leur adéquation à une culture d'entreprise, nous permettent de pallier la rareté des compétences métiers et de dépasser la guerre des Talents qu'elle génère.

Développeurs d'employabilité interne et externe, coachs des Talents, de leurs équipes et acteurs actifs de leur épanouissement professionnel, nous aidons les collectifs à se réaliser durablement, au sein d'organisations toujours plus hybrides et multiculturelles.

Concentrés sur la représentation des Talents tout au long de leur parcours, les Agents de Talents Lincoln conservent, dans leur activité comme dans leur engagement sociétal, une âme de pionnier. Elle les pousse à bâtir sans relâche de nouvelles formes de collaboration pour permettre aux Talents et aux acteurs économiques de construire ensemble une société plus forte, plus agile et plus inclusive.

N'hésitez pas à les solliciter.



MATTHIEU BEURAIN *Président*



GWENAËL PERROT *Directeur Général*

« Toujours plus d'idées innovantes pour permettre à nos Talents de relever les défis de demain »



Nous donnons une place centrale à l'innovation dans chacun de nos métiers pour accompagner et inspirer nos Talents.

« My Journey, » offre d'accompagnement des transitions professionnelles / d'outplacement et « e-employability, » dédiée aux Talents qui souhaitent booster leur visibilité digitale, sont à présent lancées avec d'excellents retours du marché.

Nous continuons donc d'innover et sommes fiers de vous présenter nos dernières innovations créatrices de valeur pour les Talents.

Talent-e

Move & Next

Lincoln Connect

Match-e

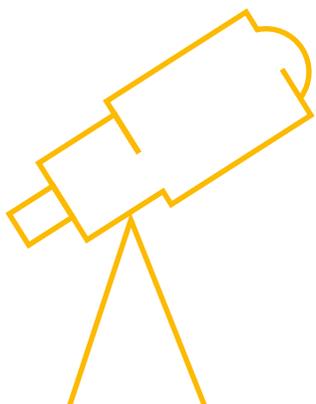


Talent-e une nouvelle offre de services digitalisée et dédiée à l'accompagnement des Talents

Nouvelle entité à part entière, Talent-e propose un nouveau modèle visant à démocratiser l'accès à la représentation de Talents grâce aux nouvelles technologies et à l'automatisation. Purement digitale, Talent-e souhaite devenir un véritable Agent de Talent externalisé qui accompagnera et guidera les Talents au sein d'un voyage professionnel fluide et épanoui. Ces services seront proposés directement aux Talents, ainsi qu'aux entreprises souhaitant accompagner leurs équipes dans leur développement et ainsi favoriser leur épanouissement et donc la rétention. Le premier service développé par Talent-e accompagne les Talents dans la création de leur marque personnelle et les aide à professionnaliser leur communication, afin de se positionner comme véritable influenceur de leur communauté professionnelle, en accord avec leurs valeurs et celles de l'entreprise. »

Move & Next un accompagnement conjoint des entreprises et des Talents quittant le monde professionnel

Du côté des Talents comme des entreprises, l'approche du départ à la retraite soulève parfois des enjeux complexes. Comment identifier les compétences du Talent et s'assurer de leur maintien au sein de l'entreprise, voire de leur développement ? Comment déterminer et anticiper le bon moment du départ, celui qui fait sens à la fois pour le Talent et son entreprise ? Quel soutien apporter au Talent qui souhaite se réaliser dans cette nouvelle étape de vie ? À toutes ces questions, Move & Next apporte une méthodologie structurée spécifique, qui conjugue les différents savoir-faire Lincoln pour bâtir, du diagnostic au suivi du départ, une transition post-professionnelle réussie, au bénéfice de tous.



Lincoln Connect la plateforme digitale pour renforcer nos liens avec nos Talents



Inauguré au printemps 2022, Lincoln Connect est le nouvel espace digital sécurisé réservé à nos Talents. Bien plus qu'une base documentaire, Lincoln Connect offre aux Talents un accès permanent à l'ensemble des ressources liées à leur parcours ainsi qu'à ceux de leurs équipes, avec la possibilité d'intervenir sur leur planification. Conçu pour renforcer nos liens avec nos Talents et ergonomique dans son fonctionnement, Lincoln Connect permet d'interagir avec son Agent de Talent et constitue une porte d'accès privilégiée à l'ensemble de l'écosystème Lincoln et de ses services d'accompagnement.

Une avancées
supplémentaire
dans l'intelligence
de notre
technologie digitale
avec notre nouvel
algorithme

Match-e

Match-e

Engagée depuis plusieurs années, la digitalisation de notre activité est un sujet qui évolue sans cesse avec les progrès du machine learning. À travers cette démarche nous poursuivons deux objectifs essentiels : faire gagner du temps à nos Agents de Talents pour qu'ils puissent s'investir dans des relations plus étroites avec leurs Talents et disposer d'outils de gestion de notre data sophistiquée.

À l'heure où les compétences comportementales montrent leur rôle déterminant dans la réussite des collaborations, nos outils doivent permettre de prendre en compte et d'objectiver ces nouvelles dimensions. C'est précisément le rôle de notre algorithme Match-e, opérationnel depuis mi 2021. Conçu dans le respect de notre éthique, il permet, grâce à une analyse fine de nos missions et une connaissance approfondie de nos Talents, d'aller au-delà des prérequis en intégrant une dimension « out of the box » dans nos propositions.

Et d'ouvrir ainsi à chacun la voie de nouveaux champs de possibles.

TALENT JOURNEY

CONSTRUIRE

un projet professionnel porteur de sens.

DÉTECTER

les opportunités correspondant à vos attentes & compétences.

IDENTIFIER

les leviers pour progresser et évoluer.

ÉTENDRE
vos compétences techniques et comportementales.

DÉVELOPPER

votre réseau et votre visibilité.

GÉRER

votre image et votre communication personnelle.

PRÉPARER

vos futures étapes professionnelles.

ÊTRE SOUTENU

pour aborder de nouveaux challenges ou un nouveau statut.

CULTIVER

votre employabilité.

sereinement en bénéficiant des conseils de professionnels reconnus.

AVANCER

CONDUIRE

le changement et la transformation.

CONSTITUER

et former vos équipes.

ÊTRE ÉPAULÉ

dans la création d'une activité ou d'une start-up.

TRANSMETTRE

vos compétences et préparer la période post-professionnelle.

Un accompagnement personnalisé des Talents à chaque étape de leur parcours

Talent acquisition

01

Executive search

conseil en recrutement pour les projets à long terme

02

Management de transition

conseil en recrutement pour les projets temporaires de transformation ou de retournement

Talent development

01

Assessment

comprendre le mode de fonctionnement des Talents pour les aider à développer leur leadership et leurs compétences comportementales

02

Formation

des parcours de formation individuels et collectifs conçus sur mesure afin de générer un impact direct et durable auprès des Talents et organisations

03

Coaching

accompagner les Talents grâce à une approche personnalisée

04

Développement de l'employabilité externe

My Journey : offre d'accompagnement des transitions professionnelles / d'outplacement

e-mployability : accélérer la stratégie digitale des Talents pour attirer les opportunités

Move & Next : offre d'accompagnement conjoint des entreprises et des Talents quittant le monde professionnel

NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL



Chaque année, en partenariat avec différents acteurs de l'insertion, les Agents de Talents Lincoln consacrent plusieurs centaines d'heures pour aider les plus fragiles à trouver ou retrouver le chemin de l'emploi. Nos Agents de Talents ont aussi un rôle actif au sein **d'À Compétence Égale**, l'association professionnelle que nous avons cofondée pour lutter contre les discriminations à l'embauche et **promouvoir la diversité**, qui s'est beaucoup mobilisée cette année pour accompagner les jeunes dans l'apprentissage.



LINCOLN IMPACT

Lincoln Impact, nouvelle étape dans notre engagement solidaire

En 2021, nous avons décidé de franchir une nouvelle étape dans notre engagement en créant Lincoln Impact, l'entité **d'économie sociale et solidaire** qui fédère tous nos projets sociétaux autour de l'emploi et de l'insertion. En à peine un an, nous avons déjà mené de multiples actions concrètes :

Fonctionnant sur un modèle que nous espérons très vite étendre à d'autres associations et fondations, notre partenariat avec **Les Apprentis d'Auteuil** s'est développé sous plusieurs formes. Nous avons accompagné les jeunes dans les centres de formation et nous sommes intervenus auprès de la structure de la Fondation pour l'épauler à deux niveaux : dans ses recrutements et dans le développement professionnel de ses permanents, pour qui nous avons créé un module de formation spécifique sur la gestion de la relation partenariale avec les entreprises.

Particulièrement sensibles à un meilleur accès des jeunes aux formations professionnelles qualifiantes, nos Agents de Talents ont décidé de s'engager dans le grand mouvement en faveur du développement de l'apprentissage. Pour maximiser le potentiel de succès de ce dispositif, ils ont travaillé sur une formation dédiée aux **maitres d'apprentissage** afin de les accompagner dans l'accueil et le développement des compétences des apprentis au sein des entreprises.

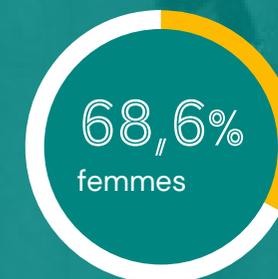
Elle formera ses premiers maîtres d'apprentissage dès 2022.

Fait marquant 2021

Notre premier bilan carbone

La réalisation de notre bilan carbone pour l'année 2021 est la première pierre du plan d'action volontariste que nous avons décidé d'adopter en matière environnementale. Révision de nos politiques d'achat, de nos systèmes d'information ou de la gestion de nos locaux : il sera suivi d'actes concrets pour réduire l'impact environnemental de notre activité dès 2022.

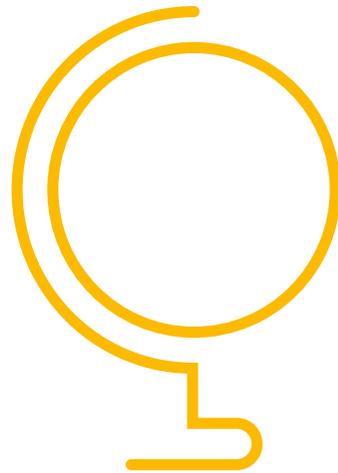
149
collaborateurs



31,3%
hommes

Malgré la persistance de la crise sanitaire en 2021, la **reprise de l'économie européenne**, accompagnée par les plans de soutien, a été rapide.

Europe



Certains pays comme la Pologne ont retrouvé dès le premier semestre leur niveau d'avant la pandémie et en France, non seulement la flambée du chômage n'a pas eu lieu, mais, à fin septembre 2021, l'emploi salarié se situait 1 % au-dessus de son niveau de fin 2019.

Réactif face à cette accélération et avec une mobilisation sans faille de ses Agents de Talents, Lincoln a répondu à de nombreuses sollicitations au sein d'un marché en forte tension, notamment dans les métiers de la technologie, du digital, de la production, mais aussi de la supply chain (logistique, transport). Le secteur des services financiers a lui aussi connu un très fort rebond, nous incitant à renforcer nos équipes, notamment en Belgique. Lincoln Zurich a su accroître sa visibilité auprès de nombreux partenaires et clients. Lincoln confirme ainsi son ancrage en Suisse en étant devenu un acteur incontournable du Talent Management.

Ce contexte, accentué par les profondes mutations du monde du travail et des modes de management (flexibilisation des contrats, travail à distance, recherche de sens...), a confronté les entreprises à de réels défis pour attirer les profils s'inscrivant dans leur logique de développement. Toujours plus proche des Talents grâce au déploiement de son modèle de représentation unique sur le marché, et avec une palette de services de Talent Management élargie, Lincoln a su leur apporter des réponses novatrices non seulement dans leur stratégie d'acquisition, mais aussi dans leurs enjeux de rétention et d'évolution de leurs Talents.

Grande Chine

Si la Chine a renoué avec un taux de croissance élevé dès les premiers mois de 2021, ce rebond s'est ralenti avec les nouvelles vagues épidémiques de la fin d'année et laisse présager une croissance plus modérée en 2022. Malgré des relations toujours très tendues, les États-Unis restent le premier partenaire commercial de la Chine, suivi par l'Union Européenne, et les exportations comme les importations chinoises conservent leur rythme de progression soutenu.

Conjuguée avec la progression continue de l'économie numérique, cette dynamique commerciale accentue la pénurie de Talents qualifiés et place les Talents chinois en position de force dans de nombreux secteurs comme la technologie, les biens de consommation ou l'industrie de la santé. Dans ce contexte, notre activité d'Executive Search reste bien sûr très dynamique, mais, face à des entreprises chinoises qui placent l'adhésion à la culture d'entreprise au premier rang de leurs priorités, elle s'accompagne d'un fort développement de nos activités de Leadership Advisory, à la fois pour faire monter en compétence les Talents en poste et accompagner les transformations. Même si la situation est assez différente à Hong-Kong, où l'impact de la pandémie reste très important y compris dans les premiers mois de 2022, cet essor de nos activités de Leadership Advisory est également très marqué, avec une nette croissance de nos actions de Coaching et d'Assessment.

7

bureaux

13

nationalités

9

langues parlées au quotidien

Asie du sud-est

Amorcé en 2020, le nouvel équilibre économique entre Singapour et les pays émergents de l'Asie du sud-est s'est renforcé en 2021, malgré les restrictions de déplacement qui ont lourdement impacté toute la région. Singapour reste une place forte attirant les investissements internationaux et les équipes de direction à l'échelle de la zone, notamment en s'imposant comme hub régional dans les secteurs de pointe tels que les fintechs, les technologies médicales et l'agro-industrie. Mais les délocalisations industrielles vers les pays comme la Malaisie ou le Vietnam se sont poursuivies, accentuant la demande de Talents de plus en plus qualifiés dans ces pays et entraînant d'importantes tensions dans la plupart des secteurs industriels. Nos équipes de Leadership Advisory ont donc été particulièrement sollicitées cette année, pour accompagner la transformation à Singapour comme pour développer le potentiel des Talents des pays émergents.

CHIFFRES CLÉS 2021

Chiffres clés dans le monde en 2021

27,8 M€ +33%
chiffre d'affaires vs 2019

+54%
vs 2020

821
Talents recrutés

620
clients accompagnés dans la gestion de leurs challenges en Talent Acquisition

149
collaboratrices et collaborateurs

6,4 M€
chiffre d'affaires hors France

7
bureaux à travers le monde

130
Missions en Management de Transition

PARIS

BRUXELLES

VARSOVIE

ZURICH

SHANGHAI

SINGAPOUR

HONG-KONG

+1000

Talents évalués, formés ou coachés

1992
Création de Lincoln

2008
Intégration de Griffin Associates
—
Création de Lincoln Bruxelles

2009
Intégration d'Opteaman

2010
Lincoln Asia - Shanghai
—
Lancement du Management de Transition

2011
Intégration de Duvergey Guillauneuf Associés
—
Lancement du Leadership Advisory

2014
Lancement de notre activité en Afrique

2015
Intégration de Dories Aria en Pologne
—
Ouverture du bureau de Singapour

2016
Ouverture du bureau de Hong Kong
—
Nouvelle organisation en pratiques sectorielles

2018
Intégration de PeopleKey Consulting

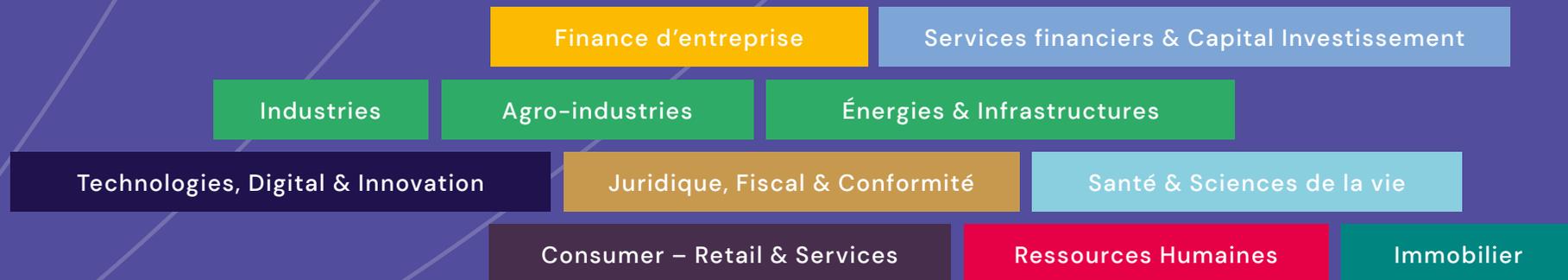
2019
Ouverture du bureau de Zurich
—
Création de la 1^{ère} communauté internationale d'Experts de la Transformation

2020
Lincoln rejoint The Talent Club of Companies

2021
Intégration de Digital Jobs

NOTRE ÉCOSYSTÈME

Spécialisés par secteurs d'activité,
des équipes d'Agents de Talents capables
de conseiller au plus près des **enjeux métiers**



LEADERSHIP ADVISORY

Au cœur de notre rôle d'agent,
des expertises **entièrement dédiées**
au développement des Talents

Focus sur nos activités de Leadership Advisory



Le Leadership Advisory a toujours occupé une place centrale dans notre façon d'envisager notre métier, avec des experts dans chacun de nos bureaux qui ne cessent d'**innover pour favoriser l'épanouissement des Talents**. Notre vocation : les aider à mieux se connaître, à révéler leurs potentiels, à se développer afin qu'ils puissent franchir avec succès les différentes étapes de leur parcours professionnel.

Plus que jamais au cœur de notre mission d'Agent de Talent, nos 4 domaines d'expertise nous permettent d'**appréhender la transformation des entreprises** dans toutes ses dimensions.

Leadership Development / Formation

Certifiés Qualiopi, nos parcours de formation individuels et collectifs sont conçus sur mesure afin de **générer un impact direct et durable auprès des Talents et organisations**. Nos domaines d'intervention couvrent le management et les ressources humaines (formations au management, gestion des conflits, communication, techniques commerciales, recrutement et techniques d'entretien, formations de formateurs...).

Assessment

La connaissance de soi est essentielle pour déployer son potentiel et piloter sa carrière. Comprendre les modes de fonctionnement individuels et collectifs des Talents est aussi un élément déterminant pour construire des équipes et des organisations performantes. C'est pourquoi notre cellule Recherche et Développement travaille en permanence sur la conception et le déploiement de **nouvelles solutions d'Assessment** (MCPH, Horizon...) répondant aux besoins et enjeux des Talents et de leurs entreprises.

Coaching individuel, d'équipe et des organisations

Nos coachs certifiés accompagnent les Talents soucieux d'accroître leur efficacité, individuellement et/ou en équipe. Grâce à une **approche personnalisée**, ils mettent en place un cadre favorisant le développement des potentiels et interviennent dans une grande variété de problématiques individuelles (changement professionnel, efficacité personnelle, gestion du stress, épuisement professionnel...) et collectives (construction d'équipes, résolution de crise, performance collective, développement de transversalités...).

Career Transition

My Journey

Notre offre d'accompagnement des transitions professionnelles/outplacement propose aux Talents un parcours personnalisé, adapté à chacun et qui s'appuie sur l'ensemble de nos expertises métiers et marchés. My Journey permet à l'entreprise d'offrir à ses collaborateurs un offboarding de qualité et de contribuer à l'amélioration de sa marque employeur.

Move & Next

Move & Next répond aux enjeux spécifiques posés par le départ à la retraite des Talents. En anticipant le moment du départ et grâce à une méthodologie structurée qui conjugue les différents savoir-faire de Lincoln, Move & Next permet d'assurer le maintien des compétences au sein de l'entreprise et un départ du Talent en harmonie avec ses aspirations.

e-employability

Dans un marché de l'emploi digitalisé de plus en plus sophistiqué, e-employability permet aux Talents de prendre une longueur d'avance et d'attirer les opportunités en accélérant leur visibilité digitale. Éligible au Compte Personnel de Formation (CPF), ce parcours au format court, pragmatique et directement transposable, offre des résultats mesurables en une dizaine de jours (format collectif et individuel).

Faits marquants 2021

- Nos différentes solutions d'Assessment «in house» ont été largement déployées auprès de nos Talents utilisateurs via notre plateforme digitale Lincoln.
- Nos interventions sur les thématiques du management hybride et à distance ainsi que le leadership de transformation ont été fortement plébiscitées. Il en est de même pour nos offres My Journey et e-employability qui ont aidé plusieurs dizaines de Talents à franchir les nouvelles étapes de leur vie professionnelle.
- Les coachings d'équipe ont repris sur les thèmes du renforcement des liens, de la coopération, de la définition de nouveaux modes de fonctionnement collectifs et de gouvernance.
- Conception de notre nouvelle offre d'accompagnement au départ à la retraite Move & Next.
- En Asie, les petits-déjeuners et les webinaires que nos consultants ont organisés pour nos Talents autour de plusieurs thèmes de développement du leadership ont été un grand succès. Ils ont rassemblé plus de 160 chefs d'entreprise de tous les secteurs d'activité.
- En outre, notre équipe de conseillers en leadership en Asie est spécialisée dans le conseil en organisation et l'Assessment Development Center. Nous soutenons les projets critiques de nos clients ayant un impact sur l'entreprise, tels que l'engagement des employés, la vérification préalable aux fusions et acquisitions et la planification de la succession.

Croissance de
l'activité Leadership
Advisory en 2021

+41%
vs 2020

+84%
vs 2019

Horizon 2022

Plusieurs sujets mobilisent déjà nos équipes d'Agents de Talents pour 2022

Le « **Care management** », une préoccupation centrale de nombreuses entreprises. Permettre l'épanouissement professionnel au sein d'écosystèmes toujours plus mouvants est un élément clé de performance pour les organisations que nous accompagnons.

Bousculée par la crise sanitaire, la notion d'équipe devient une préoccupation centrale pour les entreprises, qui s'engagent très activement dans le coaching et le **co-développement** pour revisiter leurs modes d'animation.

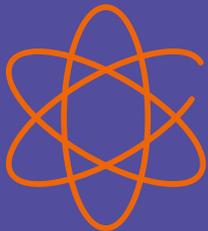
Les nouveaux enjeux de transformation imposent aux organisations d'adapter en continu leurs modèles de leadership. La nécessité permanente de se réinventer entraîne d'importants besoins d'accompagnement des Talents.

+10000

Talents évalués, formés ou coachés en 2021
Parcours de formation certifiés Qualiopi
e-employability éligible au CPF

LINCOLN TRANSITION

Des Talents et des équipes à l'écoute des entreprises pour leur apporter **flexibilité** et **excellence managériale**



130

missions menées en 2021

Depuis 2010, en Europe comme en Asie, Lincoln Transition accompagne les entreprises dans leurs **enjeux de transition et de transformation stratégique**. Nécessitant réactivité et soin extrême dans la sélection des Talents, ces missions sont gérées par une équipe d'Agents de Talents spécialisés par fonctions et secteurs d'activité, qui bénéficient des expertises élargies de Lincoln et s'appuient sur les compétences de nos pôles d'Executive Search et d'Assessment pour identifier, évaluer et animer notre communauté de Managers de Transition.

Cette communauté internationale d'excellence regroupe des Talents, Leaders et Managers, immédiatement opérationnels, des hommes et des femmes qui réunissent l'expérience, les compétences et la manière d'être pour s'adapter rapidement aux enjeux qui leur sont confiés. De niveau Comité de Direction et N-1/N-2, leurs profils couvrent **l'ensemble des fonctions de direction**, qu'elles soient générales ou opérationnelles (Direction Financière, Direction des Ressources Humaines, Direction Commerciale & Marketing, Direction Juridique, Direction Industrielle, Direction d'Usine ou des Achats...).

La diversité des expertises de notre communauté de Talents nous permet de répondre à une large catégorie de problématiques, notamment :

- Management relais.
- Gestion de projets, transformation et structuration (changement de gouvernance, digitalisation, intégration post-acquisition, accompagnement de start-up ou scale-up, carve out, développement d'activités internationales...).
- Gestion de crise, retournement opérationnel, optimisation du BFR et cash management.
- Coaching.

Lincoln Transition est membre de France Transition et son activité est certifiée par **Bureau Veritas**.

Croissance de l'activité
Lincoln Transition en 2021 (CA Net)

+88%
vs 2020

+98%
vs 2019

Fait marquant 2021

Particulièrement sollicitée cette année, l'équipe Lincoln Transition a accueilli 4 nouveaux Agents de Talents expérimentés, qui viennent renforcer son expertise dans les fonctions RH, DG, Production & Supply Chain.

FINANCE D'ENTREPRISE

Croissance de l'activité
Finance d'Entreprise
Lincoln en 2021

+33%
vs 2020

+23%
vs 2019

Des Talents en mouvement

Dans un marché particulièrement dynamique, les Talents sont très sollicités et, après une année 2020 chahutée, le **rebond sur le marché des financiers** est marqué en 2021. Notre rôle d'Agent de Talent a donc pris tout son sens cette année, avec une **dimension conseil** accrue pour accompagner les changements de trajectoires professionnelles, aussi bien externes que dans le cadre de mobilités internes.



Nous observons un **allongement des durées de recrutement** et une **inflation des rémunérations**, avec des écarts entre métropoles internationales et villes régionales qui tendent à se réduire, notamment sur les fonctions Codir/Comex.

Les cabinets d'audit et de conseil financier, « vivier » naturel de Talents en finance d'entreprise, font face à un **turnover** particulièrement important (jusqu'à 30% annuel au sein de certaines structures). La gestion des Talents est donc devenue un enjeu central, aussi bien dans les phases d'attraction que de rétention. Les environnements connexes en Capital Investissement, Venture Capital, Banques d'Affaires, mais également l'univers de la Tech sont particulièrement demandeurs de nouveaux Talents.

Quelle que soit la taille des entreprises, les nombreux projets de **transformation digitale de la fonction Finance** engendrent le besoin de renforcer les équipes avec des Talents justifiant non seulement de solides compétences financières et en gestion de projets, mais aussi d'une **dimension «data analytics»** de plus en plus dominante. Dans une dynamique d'amélioration de la performance, l'agilité dans la collecte, la structuration et la visualisation de données financières s'inscrit véritablement au cœur des enjeux des entreprises.

Au-delà de créer un terrain favorable à l'innovation technologique, il est également de plus en plus demandé aux responsables financiers d'être moteurs dans la définition et l'exécution de la stratégie commerciale de l'entreprise.

Un nouveau type de compétence apparaît : l'intégration **du concept de durabilité** dans l'évaluation des investissements de l'entreprise. Un domaine où le financier a un rôle important à jouer en adoptant une vision à long terme afin d'intégrer ces aspects dans les décisions d'investissements.

Faits marquants 2021

- Organisation d'un webinaire sur l'évolution des fonctions Contrôle Interne auprès des membres de l'APDC (Association de directeurs comptables et responsables financiers et de gestion)

- Apparition dans la presse, par exemple : article de Véronique Bréchet Equipe Finance Paris

169

recrutements Finance
en 2021

2242

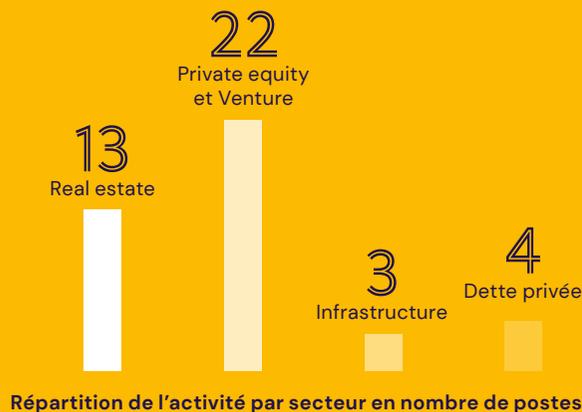
Talents rencontrés
et conseillés

PRIVATE EQUITY



Le rebond de l'économie mondiale a immédiatement produit son impact sur la scène de l'investissement et de la **gestion d'actifs**, qui s'est manifesté par une année record, notamment en termes de levées de fonds.

Capital investissement & gestion d'actifs : une année record pour les levées de fonds



Le déploiement des fonds levés a généré de **fortes tensions sur les équipes d'investissement** ; nous les avons accompagnées dans leur volonté d'élargir la diversité de formation et d'expertise de leurs Talents. Nous avons été particulièrement sollicités sur les profils en Venture Capital (ingénieurs, spécialistes métiers et technologies), toujours très recherchés.

Nous avons également été très présents **auprès des participations**, à la fois dans la recherche de dirigeants (CEO, CFO, directions de sites) et dans l'accompagnement et l'évaluation du management en place.

En Europe comme en Asie, la prise en compte croissante de **la responsabilité sociale et environnementale**, autant au niveau des fonds que de leurs participations, s'est manifestée par la création de plus en plus d'équipes dédiées à ce sujet, qui est aussi l'un des facteurs clés d'attractivité auprès des Talents, notamment chez les plus jeunes.

La diversification des fonds et leur **structuration en plateformes** servant les différents segments d'investissements constitue une tendance structurelle majeure, où la pluralité de nos équipes d'Agents de Talents apporte une réelle plus-value en termes d'efficacité de compréhension des logiques d'organisation.

SERVICES FINANCIERS

Une **reprise rapide** de l'économie mondiale et une nette hausse des besoins en **ressources humaines** dans l'ensemble des services financiers

Croissance de l'activité
Financial Services Lincoln en 2021

+40%
vs 2020

+10%
vs 2019



144

Talents accompagnés en 2021

BANQUE & ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS

Avec l'envolée des marchés et une reprise économique plus rapide que prévue, les banques ont connu **une année 2021 très soutenue**. L'évolution des technologies, l'essor des Fintech et des écosystèmes numériques, le développement des produits de finance durable et les nouveaux enjeux tels que les cryptomonnaies génèrent des besoins importants en ressources humaines, avec une recherche de Talents possédant une forte culture digitale.

L'essor des écosystèmes
numériques et
de la finance durable

En Europe comme en Asie, la finance durable et le fait de concilier performance financière et critères sociaux, environnementaux et de gouvernance (ESG) est **un mouvement de fond** qui fait de plus en plus appel à des profils issus de reconversion professionnelle ou à des jeunes Talents issus des nouvelles filières d'enseignement qui s'organisent.

Les Fintech connaissent un développement exponentiel : en France par exemple, elles ont levé près de 2,3 milliards d'Euros en 2021, emploient 30 000 personnes et **prévoient d'en recruter 10 000 de plus***.

L'essor des écosystèmes bancaires numériques, particulièrement sensible en Asie où ils constituent déjà le modèle dominant, continue d'amplifier la

transformation digitale des acteurs traditionnels et génère des demandes à la fois en Management de Transition et en Assessment afin de déceler et former les managers de demain.

La solidité des banques privées reste intacte, avec la recherche de Talents à tous les niveaux hiérarchiques, notamment en Asie.

Dans un monde post-pandémie dynamique mais toujours imprévisible, ces tendances vont logiquement se poursuivre en 2022, avec l'émergence d'un nouvel enjeu, **celui de la transparence et de la finance ouverte**, dont les contours devraient rapidement s'élargir avec les évolutions technologiques.

* Source : France Fintech

ASSURANCE

2021 a été une année très dynamique pour nos Agents de Talents du monde de l'assurance, dont l'activité a doublé par rapport à 2020. Elle a été portée par la confiance renouvelée de nos clients historiques ainsi que par l'essor des Insurtech et l'élargissement du rôle de nos agents auprès des Talents dans plusieurs domaines.

Un rôle élargi auprès des Talents

En fort développement, les Insurtech nous ont sollicités pour le recrutement de nombreux Talents, avec des besoins dans les fonctions Data / IT, mais aussi dans les fonctions techniques de souscription ou de direction technique. Très investis dans le développement de ce nouveau modèle, nous sommes devenus le **premier cabinet adhérent à Insurtech France**, le club français regroupant les grands acteurs de l'Insurtech.

Notre accompagnement des Talents s'est renforcé au niveau **du top management** avec, en plus des missions de recherche sur des fonctions C Level, CEO ou CUO (Chief Underwriting Officer), beaucoup d'actions de Leadership Advisory et de Coaching.

Notre présence auprès des grands acteurs internationaux de l'assurance s'est étendue et nous avons également beaucoup développé nos **interventions en régions** auprès des assureurs français.

Le rôle de nos Agents de Talents s'est étoffé, avec l'accompagnement de Talents à l'international, beaucoup de mises en contact au sein de notre communauté de Talents et une **dimension de conseil accrue auprès des entreprises** afin de les aider à faire face aux tensions sur les fonctions les plus recherchées.

Fait marquant 2021

Partenaire depuis 2 ans de la FG2A (Fédération des Garanties et Assurances Affinitaires), Lincoln a animé pour ses membres en 2021 une série de webinaires « Les Cafés de l'Histoire » sur l'art de la négociation, avec différents modules inspirés des leçons des grandes négociations historiques.

INDUSTRIES

Croissance de l'activité Industries Lincoln Europe en 2021

1,87 M€
en 2021

+38%
vs 2020 (1,36 M€)

+34%
vs 2019 (1,4 M€)



120

Talents accompagnés
en 2021

Une nouvelle ère industrielle face à de multiples enjeux

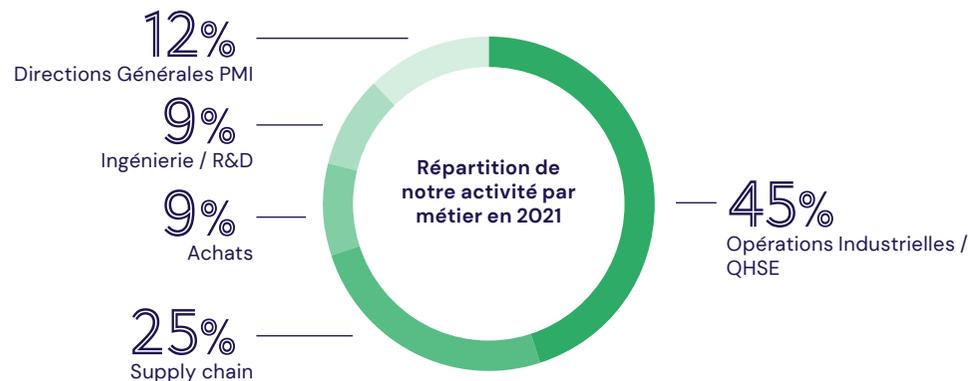
La transformation digitale et les avancées technologiques ont fait entrer le secteur industriel dans une nouvelle ère, renforçant le rôle des Talents et faisant émerger des **enjeux multiples**, que la crise sanitaire a impacté très **différemment** selon les géographies.

En Europe

L'évolution vers le **manufacturing 4.0** ayant souffert d'un ralentissement des investissements en 2021, les enjeux en Europe se sont plutôt portés vers la résolution des sujets issus de la **crise sanitaire**. Cette dernière a intensifié les réflexions sur la **sécurisation de la supply chain** et le changement de paradigme induit par l'apparition du **télétravail**, qui accentue le besoin de conseil des entreprises pour faire évoluer leur organisation. Les sujets de la **sustainability** ou la question de la **féminisation** des boards sont également des sujets au cœur des préoccupations du moment.

Par ailleurs, les tensions dans la recherche de Talents restent fortes dans plusieurs domaines : sur les postes d'experts (comme par exemple les achats de spécialités) et sur ceux du middle management (QHSE Lean Management...).

Enfin, en **recherche de sens**, les Talents font de plus en plus le choix de s'orienter vers les **entreprises vertes** en croissance, comme par exemple celles du secteur des énergies renouvelables, ou celles affichant un engagement sociétal fort, avec par exemple une certification de type B-Corp.



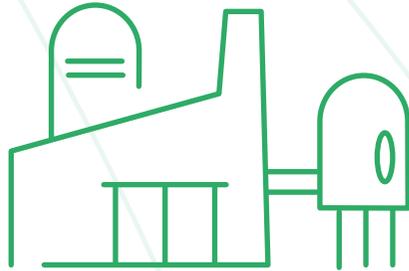
En Asie

L'activité a encore été très marquée par les confinements et les restrictions de déplacement jusqu'à mi-2021 mais la reprise s'est accélérée dans la deuxième partie de l'année, avec des **besoins très importants en ressources humaines** dans les secteurs les plus dynamiques comme l'industrie pharmaceutique et les équipements médicaux, les semi-conducteurs ou encore les biens électroniques.

Ces besoins concernent les Talents aux **profils technologiques**, les Talents capables d'accompagner la transformation et le développement du manufacturing 4.0, mais aussi les **profils commerciaux** et les fonctions supports. Leur pénurie dans l'ensemble de la zone asiatique a des conséquences dans tous les domaines industriels.

Cette pénurie des Talents a été renforcée, en Chine, par le départ lié à la crise sanitaire de nombreux Talents étrangers et, dans plusieurs pays du sud-est asiatique, par les restrictions affectant leur embauche (notamment l'allongement des délais d'obtention des visas). **Les Talents locaux sont donc ultra-sollicités**. Dans ce contexte, accentué par la recherche d'une plus grande flexibilité de la part des entreprises, nos activités de Management de Transition et de Leadership Advisory ont logiquement fortement progressé.

Vers l'agro-industrie durable



Après avoir beaucoup progressé dans les domaines de la digitalisation et de l'automatisation, l'industrie agro-alimentaire a poursuivi sa mue en 2021, avec deux orientations majeures ouvrant **de nouvelles perspectives** aux Talents.

L'évolution vers le durable d'une part, ou comment donner plus de sens aux chaînes alimentaires, qui se traduit dès à présent par la **transformation des logiques marketing et commerciales**.

La **décarbonation** de l'activité d'autre part, qui, au-delà des questions énergétiques, s'étend sur tous les sujets liés à la préservation de l'environnement, comme par exemple la gestion de l'eau ou le recyclage.

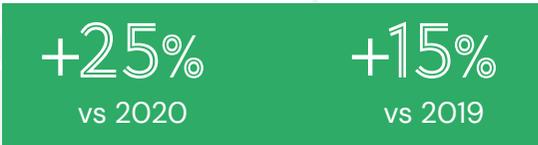
Très en pointe sur la transformation, Lincoln est naturellement particulièrement impliqué dans ces deux évolutions afin de détecter les nouvelles compétences et les Talents qui permettront de leur donner corps.

Ces sujets à fort impact sociétal, très porteurs de sens pour les Talents, concernent l'agro-industrie dans toute sa diversité d'activité et d'échelle : les grands groupes agro-alimentaires, les acteurs de la chimie, mais aussi de nombreuses start-up et scale-up qui travaillent sur le développement de nouveaux **écosystèmes vertueux** sur le plan environnemental.

En Europe, la recherche des Talents pour accompagner ces évolutions, qui font appel à une grande exigence en termes de soft skills ainsi qu'à des compétences technologiques rares et pointues, accentue de fait **l'internationalisation de notre activité** et le recours de plus en plus fréquent à nos équipes de Leadership Advisory.

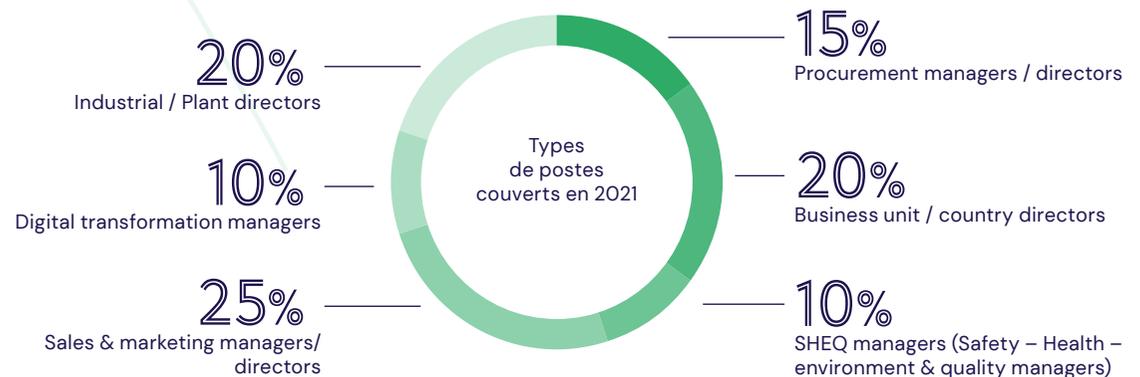
En Asie, l'agro-industrie affiche également un **fort dynamisme** mais n'a pas encore atteint le même niveau de maturité qu'en Europe. Devant répondre à des enjeux de production de masse, elle continue de beaucoup nous solliciter, mais sur des profils opérationnels et techniques plus classiques.

Croissance de l'activité Agro-industrie en 2021

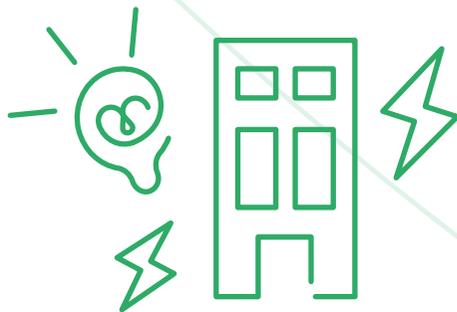


Fait marquant 2021

Depuis 2020, les Agents de Talents Lincoln assistent l'agence d'investissement gouvernementale belge (FITA) dans la détection des Talents capables d'accompagner la croissance des entreprises du secteur agro-alimentaire.



Le nouveau paysage de la **transition énergétique**



L'industrie manufacturière représente environ un tiers des émissions mondiales de CO2 liées à l'énergie et la demande de produits nécessaires à la vie moderne (carburant, plastique, acier, ciment, textile, etc) va sans doute continuer de croître avec l'augmentation du niveau de vie dans les pays émergents. C'est pourquoi en 2021 la question de la **transition énergétique** a mobilisé nos Agents de Talents non seulement dans le secteur de l'énergie mais plus généralement dans toute l'industrie. Si, dans la zone Asie Pacifique, elle a surtout concerné les Talents des secteurs de l'énergie et des infrastructures, en croissance constante, en Europe nous avons été très actifs dans la création d'une **mobilité des Talents** du secteur de l'énergie vers les secteurs industriels afin de répondre aux besoins de développer des solutions de fabrication plus économes en énergie.

Tirés par la croissance de secteurs tels que la chimie et l'aviation, les combustibles fossiles continuent de jouer un rôle majeur. Cependant les investissements dans les **énergies renouvelables** ne cessent de progresser et les développements dans le domaine de l'hydrogène s'accélèrent, affirmant leur capacité à modifier le mix énergétique dans les prochaines années.

Suivant cette logique de **diversification des solutions énergétiques**, nous accompagnons des Talents avec des profils couvrant tout le spectre de mise en œuvre de la transition : des profils R&D bien sûr, mais aussi des profils commerciaux et de direction tels que des directeurs de programme, des directeurs des ventes de solutions énergétiques, des managers de vente régionaux...

Les premiers mois de 2022 et le déclenchement de la guerre en Ukraine bouleversent bien sûr profondément le paysage du secteur énergétique, avec un retour sur le devant de la scène du nucléaire, une forte **accélération de la recherche dans les énergies vertes** et l'hydrogène, mais aussi une **réactivation des ressources traditionnelles** afin de faire face à court terme aux nouveaux arbitrages dans la gestion des besoins.

Dans ce contexte d'urgence, qui nécessite un recours sans délai à des expertises délaissées au cours des dernières années, le Management de Transition offre une réponse rapide et flexible et nous prévoyons une forte hausse de nos missions dans cette discipline sur l'année 2022. Partenaire proactif face à l'actualité géopolitique, nous avons durant ces derniers mois considérablement **élargi notre communauté de Talents** dans le domaine de l'énergie, afin de répondre avec plus de souplesse aux nouvelles capacités que réclame la transformation du secteur et des industries qui en dépendent.

Croissance de l'activité
Énergies et Infrastructures Lincoln en 2021

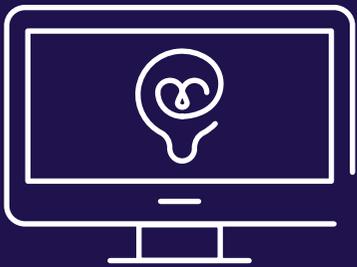
+88%
vs 2020

+40%
vs 2019

TECHNOLOGIES, DIGITAL & INNOVATION

Une nouvelle puissance d'action

2021 a marqué une nouvelle année de **croissance très soutenue** sur le marché de la Tech et l'arrivée de Digital Jobs au sein de Lincoln a démultiplié notre puissance d'action pour accompagner, au-delà des DSI, les directions générales des entreprises qui ont décidé de faire du digital et de la data un **levier stratégique** de leur développement.



La convergence des métiers du marketing et de la technologie, induite par la **transformation des organisations**, des modèles économiques et de l'expérience client a modifié profondément la recherche de Talents, Identifier, convaincre et fidéliser les **profils hybrides** capables de combiner ces deux univers de compétences ultra-recherchées constitue un enjeu majeur, que l'expertise de Digital Jobs nous permet de couvrir sur un spectre de fonctions élargi : Chief Marketing Officer avec un fort ancrage digital, Chief Product Officer, Chief Digital & Data Officer, mais également Chief Technology Officer...

Ultra-sollicités, en quête de sens, les Talents sont particulièrement sensibles à l'impact des projets qui leur sont proposés, ainsi qu'à l'ADN et aux **valeurs éthiques** des entreprises qui les sollicitent. Les logiques de recrutement comme de rétention des Talents doivent donc faire l'objet d'une attention accrue.

En Europe comme en Asie, le développement des start-up et scale-up continue d'augmenter les besoins de compétences technologiques et s'accompagne, en Europe, d'investissements massifs des entreprises pour **ré-internaliser ces profils**. Cette tendance s'illustre notamment dans la gestion de la data et la cybersécurité, avec une montée en puissance des **postes de CISO/RSSI** (Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information).

Côté DSI (Direction des Systèmes d'Information), les attentes sont toujours très soutenues à la fois dans les petites et les grandes organisations, avec une évolution des profils vers des **DSI Business Partners**, capables d'épauler les différents métiers.

L'arrivée de **la 5G** a entraîné une recrudescence des recherches au sein du secteur des Telecom.

L'activité de Lincoln s'est également beaucoup déployée **au plan international** avec le dynamisme des acteurs du conseil, ces derniers faisant face à une pénurie de Talents qui rejaillit sur l'ensemble du secteur.

Croissance de l'activité
Technologies, Digital &
Innovation Lincoln en 2021

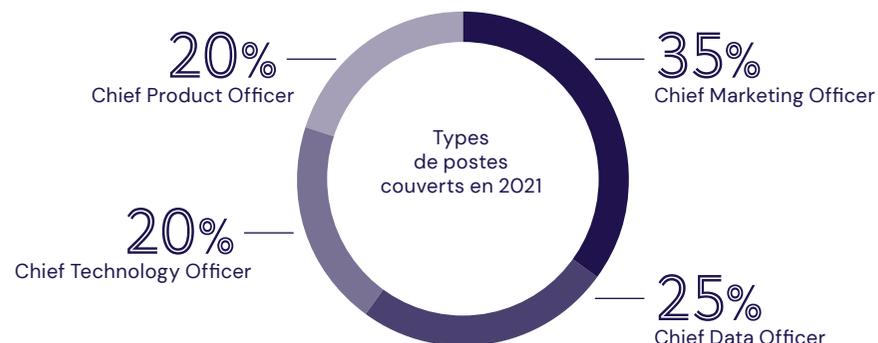
+48%
vs 2020

+19%
vs 2019

Fait marquant 2021

DIGITAL JOBS REJOINT LINCOLN

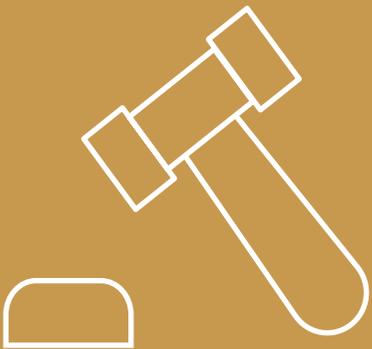
Lincoln et Digital Jobs ont uni leurs forces au premier semestre 2021. Créé en 2009, Digital Jobs possède une expertise pointue et reconnue sur tous les nouveaux métiers liés au digital, à la data et à l'intelligence artificielle. Son association aux équipes Lincoln donne une **nouvelle dimension** à notre approche des problématiques liées à la technologie, notamment dans les secteurs très demandeurs du retail, du luxe, de la grande consommation, de l'entertainment ou encore des services.



JURIDIQUE, FISCAL & CONFORMITÉ

Des Talents très sollicités et **plus exigeants**

Déjà sensible fin 2020, le rebond des activités juridiques, fiscales et de conformité s'est **grandement amplifié en 2021**, avec une sollicitation très importante des Talents, en entreprises comme en cabinets. Plus ouverts au changement, les Talents sont également plus exigeants, tant sur le plan des rémunérations que des conditions de travail, ils manifestent notamment un fort attachement **au télétravail**.



Le dynamisme de l'activité s'est particulièrement fait sentir en entreprises, avec des demandes très importantes et pour des postes à responsabilité dans tous les domaines ayant trait de près ou de loin **à la conformité** : data privacy, compliance, regulatory (notamment dans les secteurs financiers et de l'assurances). Au delà on note une récurrence forte des besoins en corporate/M&A, en droit économique (distribution/concurrence) et droit des contrats commerciaux (environnement Tech/IT, notamment) et en fiscalité. Attendue en sortie de pandémie, la forte hausse des activités en restructuring n'a finalement pas eu lieu en 2021, compte tenu du soutien encore important de l'État aux activités économiques. Les choses pourraient également évoluer sur ce volet suite aux élections présidentielles.

Au sein des différentes typologies d'entreprises que nous accompagnons (groupes internationaux, start-up et scale up), les recherches ont concerné des **niveaux de postes assez élevés** en 2021, avec de nombreuses demandes pour des Responsables Juridiques ou de Directeurs(trices) Juridiques ou Fiscaux.

L'internationalisation des profils et de nos recherches s'est également accentuée de manière nette, particulièrement au sein des grands groupes et dans les secteurs liés au digital/IT.

Du côté des cabinets d'avocats d'affaires, au-delà de recherche d'avocats collaborateurs, nous avons été de nouveau sollicités sur des fonctions annexes, en **support et/ou développement** (notamment sur des postes de Professional Support Lawyers ou en Business Development).

Croissance du chiffres d'affaires
de l'activité Juridique, Fiscal
& Conformité Lincoln en 2021

+88%
vs 2020

+40%
vs 2019

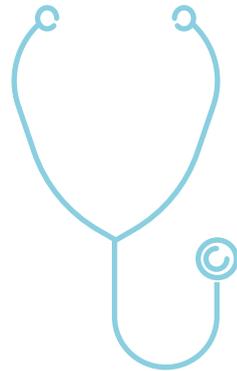
69
missions réalisées
en juridique en 2021

19
en cabinet
d'avocats

50
en entreprise



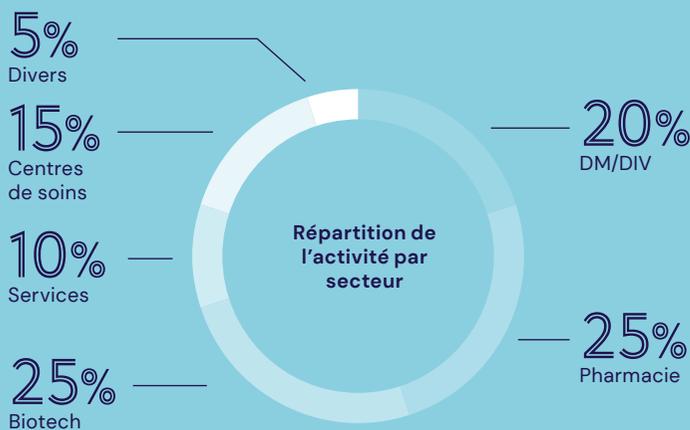
Répartition des missions



SANTÉ & SCIENCES DE LA VIE

Avec une grande pluralité de secteurs d'intervention (biotechs, medtechs, pharma, cosmétique, e-santé, etc), notre activité santé a poursuivi son essor en 2021. Nos équipes ont accompagné la croissance, au sein des start-up et des PME, des nombreux projets de développement rendus possibles par **le soutien accru des fonds d'investissement**.

L'accompagnement de la croissance



Créations d'entités, de projets transverses ou mises en place de nouvelles organisations : ces projets portant à la fois sur les **aspects R&D industriels et commerciaux** nous ont amenés à développer considérablement notre rôle de conseil auprès des Talents comme des entreprises, notamment auprès des comités de direction afin de les aider à trouver les bons équilibres dans la structuration de leurs équipes.

Sur le plan industriel, nous avons été très sollicités à la fois en Asie, où les secteurs de la pharmacie et des équipements médicaux ont connu un fort essor, et en Europe, où les créations de postes au sein des biotechnologies et en bioproduction ont couvert **un large spectre de fonctions** (R&D, qualité, production, réglementaire ou maintenance). Nos Managers de Transition ont également été très actifs dans le domaine industriel.

Du côté commercial, nous avons accompagné la croissance et la **professionnalisation des structures**, avec de nombreuses créations de niveaux N+1 et la recherche de directeurs de business units.

Dans toute l'Europe, nous observons des tensions récurrentes sur les postes de **pharmaciens responsables** du fait des impératifs de libération des lots et, de manière plus globale, sur tous les postes liés aux nouvelles activités des biotechnologies et de la bioproduction.

CONSUMER RETAIL & SERVICES

Des sujets vecteurs de croissance et d'attractivité pour les Talents

L'activité de Lincoln au sein des secteurs des biens de consommation, du commerce, de la distribution et des services a connu de nouveau une forte croissance en 2021. Nos équipes ont été très présentes auprès des Talents pour les aider à mieux appréhender **les nouveaux métiers liés à l'innovation**, mais elles ont aussi été très actives dans leur rôle de conseil auprès des entreprises afin de les accompagner dans la structuration de leurs projets et maximiser leur attractivité.



La digitalisation des écosystèmes, l'e-commerce et la livraison rapide, la RSE et le développement durable sont les sujets sur lesquels nos clients nous ont le plus consultés en 2021, avec de nombreux projets porteurs de sens pour les Talents.

De nouveaux acteurs d'envergure se structurent et exercent une attractivité croissante. C'est le cas notamment dans les secteurs de l'alimentaire et du Food service, où la hausse des opérations de fusion acquisition et de LBO entraine **une nouvelle dynamique**. Mais aussi dans le domaine du bio et du local, où les innovations technologiques génèrent de nouvelles opportunités pour les Talents.

Les fonctions commerciales de l'export et de la négociation grands comptes, ainsi que celles liées au **développement du CRM** et du commerce omnicanal sont extrêmement recherchées, entraînant de vives tensions pour attirer les Talents possédant ces compétences.



Répartition de l'activité par secteur



Recrutements par fonction

Chiffres clés

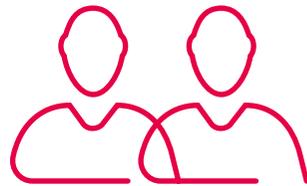
100

Talents recrutés en 2021

+29%
vs 2020

+16%
vs 2019

Croissance de l'activité
Consumer, Retail
& Services Lincoln en 2021



RESSOURCES HUMAINES

Croissance de l'activité RH Lincoln en 2021

+75%
vs 2020

En forte hausse depuis le second semestre 2020, le domaine des ressources humaines a logiquement poursuivi sa transformation liée à la fois au **déploiement digital** et à l'**évolution des modes de travail** post-pandémie.

Les Talents apportant une vision stratégique du développement de l'entreprise ont été extrêmement sollicités, dans tous les secteurs d'activité.

Fait marquant 2021

Notre webinaire sur la fidélisation des Talents, où nous avons partagé leviers et bonnes pratiques a réuni plusieurs dizaines de responsables RH.

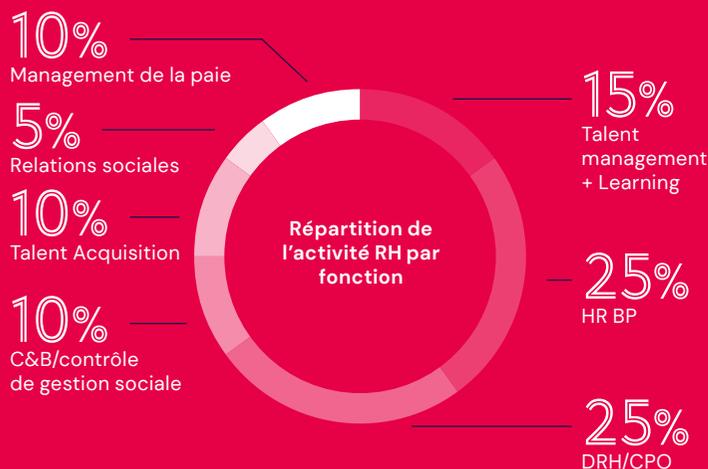
Le retour d'une forte dynamique

Moteur central de la reprise, l'univers de la Tech (start-up et scale-up) provoque **une accélération du marché** et attire les Talents orientés business, capables d'accompagner la croissance à travers des postes de HR Lead, HR Business Partner, CPO (Chief People Officer) et TAM (Talent Acquisition Manager).

Les grands groupes continuent de faire évoluer **l'organisation de leur fonction RH**, avec une orientation vers des profils généralistes au niveau business line et des spécialistes en transverse.

Dans la Tech comme dans les secteurs plus traditionnels, les entreprises en croissance se structurent et nous avons accompagné beaucoup de **créations de postes** de DRH/CPO.

Les cabinets internationaux de conseil en transformation RH font également preuve d'un grand dynamisme et nous sollicitent de plus en plus pour des **Talents bilingues** capables de mener des missions couvrant plusieurs pays.



IMMOBILIER

Si l'immobilier commercial a encore souffert des effets de la pandémie, le marché des bureaux a **retrouvé sa dynamique en 2021**. Foncières, promoteurs, conseils et utilisateurs nous ont sollicités sur un large spectre de fonctions et nous avons accompagné des Talents aux profils variés : responsables techniques, consultants, responsables commercialisation, asset managers, directeurs immobilier...

Croissance de l'activité
Immobilier Lincoln
en 2021

+45%
vs 2019

**Un retour à la dynamique
porté par l'immobilier
de bureaux**

Deux phénomènes principaux ont contribué au retour de cette dynamique :

L'évolution des normes environnementales et notamment l'application du **décret tertiaire**, qui incite les acteurs de l'immobilier à s'organiser pour mettre en œuvre la réduction de l'impact énergétique de leurs actifs.

La vitalité et la **montée en gamme du marché parisien**, qui affiche un taux de vacance très faible. Cette évolution oblige les foncières à renforcer leurs équipes pour répondre, dans le quartier central des affaires, à la demande des entreprises désireuses de faire revenir au bureau leurs collaborateurs en proposant des services premium, proches des standards du retail et de l'hôtellerie.



THE TALENT CLUB



THE
TALENT
CLUB

Premier collectif international entièrement dédié à la **représentation des Talents**

Lincoln a rejoint en 2020 The Talent Club, le premier collectif international entièrement dédié à la représentation des Talents. Présent dans le sport, l'entertainment, la technologie et le management, The Talent Club fédère **des acteurs reconnus** et déterminés à emmener toujours plus loin les Talents qu'ils accompagnent.

Plus forts ensemble, nous travaillons sur des projets communs afin d'améliorer la **qualité de l'expérience** que nous proposons aux Talents, comme par exemple la création d'une académie de formation pour nos Agents de Talents, ou encore la mutualisation de nos outils technologiques pour faciliter l'accès des Talents aux opportunités internationales.

Une organisation au service des Talents dans **3 univers de métiers**



Fait marquant 2021

4 nouveaux membres font leur entrée au sein du Talent Club

 **THE INFLUENCER**

The Influencer représente les leaders d'influence (artistes, créateurs de contenus, influenceurs, acteurs...), avec des audiences importantes dans les médias online et réseaux sociaux.

 Madrid

 **DIGITAL JOBS**

Digital Jobs accompagne les Talents dans tous les nouveaux métiers liés au digital, à la data et à l'intelligence artificielle.

 Paris

 **Hopla!**
Software

Spécialiste des systèmes d'information, les Talents d'Hopla Software conseillent les entreprises et exécutent leurs projets de migration vers le cloud.

 Madrid

GAMMAUX

Gamma UX regroupe des Talents du design digital pour la mise en place d'expériences et d'interfaces utilisateurs.

 Barcelone



Executive Search
Executive Interim Management
Assessment
Leadership Development
Career Transition / Outplacement
Coaching

Services Financiers, Capital Investissement • Ressources Humaines •
Juridique, Fiscal & Conformité • Immobilier • Finance d'Entreprise • Santé
& Sciences de la Vie • Technologies, Digital & Innovation • Industries
& Agro-Industries • Énergies & Infrastructures • Consumer, Retail & Services

PARIS

BRUXELLES

VARSOVIE

ZURICH

SHANGHAI

SINGAPOUR

HONG-KONG

ERI, notre réseau de cabinets partenaires dans le monde :

Allemagne • Australie • Autriche • Danemark • Espagne • États-Unis • Finlande • Inde • Irlande •
Luxembourg • Monaco • Pays-Bas • Portugal • Roumanie • Royaume-Uni • Suède • Suisse • Turquie

LINCOLN-GROUP.COM

