

# Nos secrets pour optimiser votre prise de contact

Les recruteurs LinkedIn  
partagent leurs conseils



## Introduction

# La première impression est déterminante

Pour attirer l'attention des candidats, vous devez vous démarquer.

Vous avez passé des centaines de profils au crible et enfin trouvé le candidat idéal : parfait ! Cependant, vous n'êtes probablement pas seul sur le coup. Si vous croyez pouvoir attirer son attention avec un e-mail générique, détrompez-vous.

Entre e-mails, InMails (la plateforme de messagerie LinkedIn permettant de contacter les personnes en recherche de poste), appels et textos, les bons candidats sont sans arrêt sollicités par les recruteurs. Dans les pages suivantes, vous découvrirez comment rédiger des messages que les candidats non seulement ouvriront, mais auxquels ils auront tout de suite envie de répondre.





Table des matières

# Piquez la curiosité des candidats

Nos recruteurs .....	4
Les 5 tactiques d'approche incontournables par e-mail et InMail.....	5
1. Soyez percutant dès le début.....	6
2. Établissez une relation .....	8
3. Soulignez leurs compétences.....	10
4. Soyez succinct.....	12
5. Utilisez votre réseau.....	14
Les pièges à éviter .....	16
Avant de cliquer sur “Envoyer” .....	17
Bonus : Appels et textos .....	19
Conclusion .....	22

# Nos recruteurs

Nous avons analysé nos données afin d'identifier les recruteurs LinkedIn présentant le meilleur taux de réponse. Et... roulement de tambour, les voici ! Ces talents sont issus de différents secteurs et continents et présentent des niveaux d'expérience variés.



## Global Sales Talent Acquisition

Maria bénéficie de près de sept ans d'expérience en recrutement pour LinkedIn, et se spécialise dans les postes non techniques soumis à des objectifs de rendement. Installée à San Francisco, en Californie, elle a un don pour repérer les forts potentiels capables d'évoluer au poste de gestionnaire des relations et gestionnaire de la réussite client.



## Senior Technical Recruiter

Depuis 2016, Shriram recrute des ingénieurs logiciel se consacrant à l'évolution de l'infrastructure LinkedIn pour la rendre plus robuste et fiable. En dehors du travail, il passe le plus clair de son temps dans son jardin ou à écouter des audiobooks.



## Senior Campus Technical Recruiter

Cam a rejoint LinkedIn il y a près de cinq ans. Ces dernières années, il a permis à d'innombrables étudiants de trouver leur premier emploi. Il vit à Seattle, dans l'État de Washington. Quand il n'est pas en train de recruter, il parcourt son fil Twitter en quête d'actualités sportives ou s'adonne à sa passion pour la rédaction sportive.



## Senior Technical Recruiter

Originaire de Chine, Calvin est spécialisé dans le recrutement d'ingénieurs logiciel. Il collabore avec LinkedIn depuis 2017 et vit actuellement près de Sunnyvale, en Californie. Il profite de son temps libre pour voyager avec son mari et leur chien Coco.



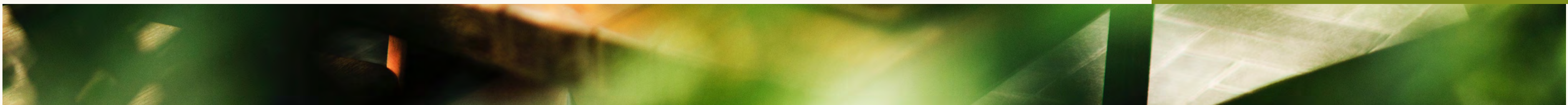
## Sourcer

Maire vit en Irlande et a passé les trois dernières années à rechercher et recruter des professionnels de la vente pour des postes à responsabilité. Elle passe son temps libre avec sa nièce et son neveu, lorsqu'elle n'est pas à la piscine ou à ses cours de pilates.





# Les 5 tactiques d'approche incontournables par e-mail et InMail





Tactique n° 1 : Soyez percutant dès le début

## L'objet de votre e-mail doit être accrocheur

Pour les e-mails comme pour les InMails, il faut que les candidats ouvrent vos messages si vous voulez avoir une chance de les convaincre. Les InMails suivent le même format que les e-mails, et les destinataires se fient à l'objet de votre message pour savoir s'ils vont l'ouvrir ou non.

Ne vous y trompez pas : souvent, l'objet est l'élément le plus important de votre message. S'il ne suscite pas l'intérêt immédiat des candidats, ces derniers ne prendront jamais connaissance de votre offre d'emploi. Soyez concis, motivant et, si possible, personnel. Donnez au candidat une bonne raison de continuer à vous lire.

“Le meilleur conseil qu'on m'ait jamais donné ? De soigner l'objet. Je me pose toujours la question : si j'étais le candidat, qu'est-ce qui me donnerait envie d'ouvrir ce message ?”



**Maire O'Connor**  
Sourcer, LinkedIn

## Tactique n° 1 : Soyez percutant dès le début

# Annoncez la couleur

Un objet bien pensé établira rapidement une relation personnelle, tandis que s'il ressemble trop à celui des autres recruteurs il sera inefficace. Vous découvrirez ci-après des conseils pour attirer l'attention des destinataires.

### Exemple 1

Avez-vous toujours une passion pour les chiffres ?



#### ✓ Pourquoi ça fonctionne

La plupart des gens indiquent leurs compétences et centres d'intérêt sur leur CV et leur profil LinkedIn. En y faisant référence dans votre objet, vous jouez sur un aspect personnel et vous vous démarquez des autres e-mails de démarchage.

### Exemple 2

Que diriez-vous de revenir chez Flexis, Claire ?



#### ✓ Pourquoi ça fonctionne

Comme dans le premier exemple, un centre d'intérêt commun est mis en avant. Cela brise la glace et vous rend plus proche.

### Exemple 3

Vous vous plaisez probablement chez FixDex, mais...



#### ✗ Pourquoi ça ne fonctionne pas

Cette accroche éculée attise rarement la curiosité.

### Exemple 4

Nous recherchons un directeur marketing dynamique avec une expérience diversifiée pour travailler dans une grande entreprise !



#### ✗ Pourquoi ça ne fonctionne pas

Long, plat et très semblable à tous ces e-mails qui finissent dans la corbeille.

Tactique n° 2 : Établissez une relation

# Misez sur la personnalisation

Il n'a jamais été aussi facile de trouver des candidats qualifiés, mais d'un autre côté, sortir du lot et amorcer une conversation est sans doute plus compliqué que jamais. Cela est particulièrement vrai pour les candidats les plus compétents, qui sont sans cesse sollicités par les recruteurs.

Dans cette course effrénée aux talents, il faut miser sur la personnalisation. Pour cela, commencez par vous renseigner sur le candidat que vous avez en vue, puis adaptez votre message en fonction des informations que vous aurez recueillies.



## Le saviez-vous ?

Les recruteurs LinkedIn qui soulignent un détail particulier dans le parcours du candidat voient leur taux de réponse augmenter de 10%<sup>1</sup>.

“Votre message ne doit surtout pas passer pour du spam. Quelques touches personnalisées donneront au candidat l'impression que votre message ne s'adresse qu'à lui.”



**Maria Mencias**

Global Sales Talent Acquisition, LinkedIn



## Tactique n° 2 : Établissez une relation

# Personnaliser l'expérience des candidats

Maintenant que vous savez comment attirer l'attention d'un candidat avec un objet accrocheur, vous devez lui donner une raison de répondre. Voici quelques exemples de phrases d'ouverture personnalisées pour attirer les candidats.

### Exemple 1

end et je pense que votre profil correspond parfaitement à ce que nous recherchons.

J'ai beaucoup aimé votre post sur \_\_\_\_\_ à propos de \_\_\_\_\_.  
[par exemple : Twitter, les processus agiles]

Seriez-vous par hasard disposé à rencontrer notre équipe

#### ✓ Pourquoi ça fonctionne

Les gens aiment parler d'eux-mêmes, et plus particulièrement de leurs activités extra-professionnelles comme le blogging.

### Exemple 2

voire cv est impressionnant, et je pense que le poste que nous offrons est fait pour vous.

J'ai remarqué que vous avez travaillé pour Flexis, à Toulouse, et c'est ce modèle de formation que nous cherchons à mettre en place.

Je vous laisse consulter le descriptif ci-joint et me dire ce que

#### ✓ Pourquoi ça fonctionne

Cette phrase prouve que vous vous êtes renseigné sur le candidat tout en louant la qualité de son travail.



Tactique n° 3 : Soulignez leurs compétences

# N'ayez pas peur de faire des compliments

Des études ont montré que nous sommes plus enclins à aider les autres si nos compétences et nos efforts sont reconnus. Vous savez déjà que ce candidat est intéressant, alors dites-lui ce qui le rend si spécial.



## Le saviez-vous ?

Plus de la moitié des candidats estiment que le message de prise de contact du recruteur doit expliquer précisément en quoi leurs réussites les prédisposent à travailler pour l'entreprise<sup>2</sup>.

“Assurez-vous que les compétences ou les réussites que vous soulignez correspondent au motif de la prise de contact. Vous risquez sinon de créer la confusion chez le candidat, qui ne répondra pas.”



**Cam Pezet**

Senior Campus Technical Recruiter, LinkedIn



## Tactique n° 3 : Soulignez leurs compétences

# Faites des compliments sincères

Vos compliments doivent souligner une qualité précise. Essayez toujours d'expliquer précisément ce qui a retenu votre attention. Voici quelques exemples à suivre lors de la prise de contact.

### Exemple 1

recherchons un développeur front-end pour renforcer notre équipe.

**J'ai parcouru votre profil GitHub ce matin, et vos compétences sur Ruby sont impressionnantes !**

Le poste est à pourvoir dans nos bureaux à Paris et implique

#### ✓ Pourquoi ça fonctionne

Ce détail prouve que vous recherchez cette personne en particulier et que vous n'envoyez pas le même e-mail en masse.

### Exemple 2

Le secteur est en pleine expansion et il est toujours intéressant pour nous d'en savoir plus sur les nouveaux talents de notre secteur.

**Je dois dire que je suis assez impressionné. Je viens d'avoir une discussion avec des amis marketeurs à Vancouver et ils ne tarissent pas d'éloges à votre égard.**

Si vous êtes intéressée, je serais ravi de vous en dire plus sur

#### ✓ Pourquoi ça fonctionne

Pour le dire simplement : la flatterie, ça fonctionne. Cette approche est rendue plus authentique par des références précises et par le choix d'un langage informel.



Tactique n° 4 : Soyez succinct

# Ne cherchez pas à tout dire

Les études de LinkedIn révèlent que les candidats veulent avoir des informations sur le poste proposé dès le premier message du recruteur. Cependant, si vous dites tout, vous réduisez vos chances de recevoir une réponse. Avancez vos meilleurs arguments, mais ne dévoilez pas toutes vos cartes pour attiser la curiosité. Cette technique s'applique notamment aux personnes qui ne cherchent pas activement un nouveau poste.



## Le saviez-vous ?

Le taux de réponse a tendance à être plus faible pour les e-mails et InMails de plus de 200 mots, et plus élevé pour ceux de moins de 100 mots<sup>3</sup>.

“Restez bref, et indiquez clairement la marche à suivre au candidat ou incluez un appel à l'action.”



**Shriram Gharpure**

Senior Technical Recruiter, LinkedIn

## Tactique n° 4 : Soyez succinct

# Restez simple et direct

La prise de contact illustre parfaitement la nécessité de ne pas trop en faire. Même si vous avez sûrement des quantités de choses à dire à propos de votre poste à pourvoir, prenez du recul et demandez-vous quelles informations sont indispensables à cette étape. Voici quelques pistes de réflexion en matière de concision.

### Exemple 1

Bonjour Marion,

Dès que j'ai lu cette citation de David Ogilvy sur votre profil, j'ai su qu'il fallait que je vous contacte. Il se trouve que nous avons encadré cette citation dans nos bureaux.

Je suis en train de créer une équipe en charge des médias payants et je pense que votre profil correspond parfaitement à ce que nous recherchons. Auriez-vous du temps à me consacrer la semaine prochaine pour un appel ? Nous pourrions discuter de ce poste et, pourquoi pas, de David Ogilvy.

#### ✓ Pourquoi ça fonctionne

Cette première approche souligne un point commun, réutilisé de manière astucieuse en conclusion. Ce message d'un peu plus de 80 mots est concis, clair, et intègre un appel à l'action évident.

### Exemple 2

Bonjour Julie,

Je suis bluffé par vos compétences en ventes chez T-Mobix. Il se trouve que j'ai moi-même travaillé pour cette entreprise juste après avoir décroché mon diplôme.

Je cherche toujours à me mettre en relation avec de bons vendeurs, et je serais ravi d'en savoir plus sur vous et vos objectifs de carrière.

Pourriez-vous m'indiquer votre numéro de téléphone, ainsi que les créneaux horaires auxquels je peux vous appeler ? À bientôt !

#### ✓ Pourquoi ça fonctionne

Comme dans le premier exemple, ce message de 74 mots se lit rapidement et établit immédiatement un point commun entre le recruteur et la candidate.



Tactique n° 5 : Utilisez votre réseau

# Les chiffres ne mentent pas

Vos employés constituent une source inépuisable de recommandations et une relation précieuse lorsque vous contactez des candidats. Si l'une de vos connaissances a des informations sur un candidat, vous devez toujours en tirer parti.



## Le saviez-vous ?

Les chances d'obtenir une réponse à votre InMail augmentent de 27% si vous mentionnez un ancien employeur en commun<sup>1</sup>.

“ Appuyez-vous sur votre réseau en vérifiant d'emblée si vous avez une relation en commun. Sinon, je partage souvent des vidéos réalisées avec des responsables du recrutement. Elles ont un succès fou. ”



**Calvin Liu-Navarro**

Senior Technical Recruiter, LinkedIn

## Tactique n° 5 : Utilisez votre réseau

# Trouvez vos 6 degrés de séparation

Ne sous-estimez jamais l'importance de votre réseau. Si vous avez l'habitude de recruter des candidats issus du même secteur et de la même région, il n'est pas improbable que vous ayez une connaissance en commun avec un candidat en particulier. Vous trouverez ici des conseils pour faire du networking un jeu d'enfant.

### Exemple 1

et je me suis dit qu'il fallait que je vous contacte.

Même si vous n'envisagez pas un changement de poste dans l'immédiat, peut-être seriez-vous prêt à saisir une opportunité unique ? Votre ancien collègue Thibault Ferrant m'a dit que vous étiez un excellent programmeur.

Êtes-vous disponible pour une conversation téléphonique ce

#### ✓ Pourquoi ça fonctionne

Cette approche doublement efficace met en avant une relation en commun tout en glissant un compliment.

### Exemple 2

De plus, toute l'équipe travaille à domicile les mercredis.

Nos employés tiennent beaucoup à l'équilibre vie professionnelle-vie privée dont ils jouissent chez nous, peut-être Leslie vous en a-t-elle déjà parlé.

Quoi qu'il en soit, je suis impatient de pouvoir en discuter avec

#### ✓ Pourquoi ça fonctionne

Cette approche repose sur une relation en commun et trace un parallèle subtil entre les préférences de cette relation et celles du candidat.



# Les pièges à éviter

La méthode consistant à envoyer en masse des messages génériques, a eu son heure de gloire. Mais ces jours sont loin derrière nous. Voici quelques pièges à éviter lors de la prise de contact.

## 1. Arrêtez le jargon

Personne n'aime les mots vides à la mode. Si la plupart des postes s'accompagnent de leur propre terminologie d'entreprise, cela ne vous empêche pas d'écrire de manière simple et décontractée.

## 2. Ne demandez pas au candidat de faire votre travail

Parfois, vous pouvez vous permettre de demander à quelqu'un s'il connaît une personne qui serait intéressée par le poste. Le reste du temps, mieux vaut s'abstenir. Un grand nombre de recruteurs s'en remettent à d'autres pour effectuer le gros du travail.

## 3. Ne confondez pas InMails/emails et posts

Évitez les messages du type : "Faites passer le message : nous proposons un poste de responsable dans nos bureaux de Villeneuve".

## 4. Ne distrayez pas votre candidat avec des liens

Un nombre trop élevé de liens vers des sites de référence aura pour effet de distraire le destinataire. Dans vos messages de prise de contact, votre appel à l'action doit être clair.

## 5. Évitez les mots déclencheurs de filtres antispam

Pour protéger les utilisateurs des arnaques, les e-mails comportant certains mots ou certaines phrases sont directement envoyés dans le courrier indésirable. En voici quelques exemples :

Gains potentiels	À la semaine	Boulot à la maison
Revenu complémentaire	Gagner de l'argent	Diplôme en ligne
Travail à domicile	Gagnez plus	Vu dans

# Avant de cliquer sur “Envoyer”

Voici quelques règles d’or pour rédiger un bon message de prise de contact et inciter le destinataire à l’ouvrir, à en prendre connaissance et à y répondre.



- Vérifier que l’objet de votre message est court, accrocheur, précis et motivant. Oui, ce n’est pas évident en juste quelques mots.



- Montrer au candidat qu’il est unique en adoptant une approche personnelle. Trouvez un point commun entre vous et le candidat, puis utilisez cet atout dans votre message : centres d’intérêt, compétences, groupes LinkedIn, employeurs, écoles, etc.



- Ne pas donner trop d’informations et ne pas oublier l’essentiel. Les études LinkedIn montrent que les candidats aiment avoir des détails sur le poste proposé, une fourchette de salaire et une brève présentation de l’entreprise dès le premier message.



- Envoyer vos messages à une heure à laquelle le candidat sera plus enclin à répondre. Les messages qui sont envoyés en semaine entre 9 h et 10 h obtiennent un taux de réponse élevé, alors que ceux qui sont envoyés le samedi ont 16% moins de chances d’obtenir des réponses<sup>1</sup>.



# Perfectionnez votre prise de contact avec LinkedIn Recruiter

[LinkedIn Recruiter](#) vous permet de personnaliser vos InMails en faisant appel aux données que partagent les candidats. En quelques clics, vous saurez si vous avez des relations en commun, si vous êtes abonnés aux mêmes groupes LinkedIn, si vous avez travaillé au même endroit et si vous suivez les mêmes entreprises. Il a été prouvé que l'ajout d'une touche personnelle augmente le taux de réponse.

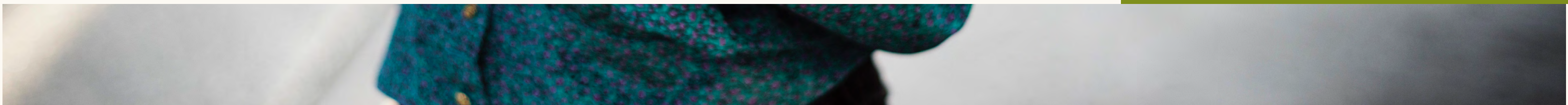
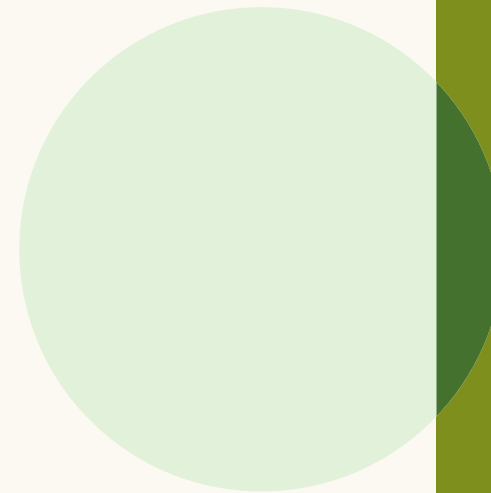
- Utilisez le filtre "Relation" pour cibler les relations de 2ème niveau et vérifier que vous avez des contacts en commun.
- Utilisez le filtre "Mes Groupes" pour trouver des personnes qui font partie des mêmes groupes que vous.
- Utilisez le filtre "Abonnés de l'entreprise" pour connaître le type d'entreprise que les candidats apprécient.







Bonus : Appels et textos





# Passez un appel

Aujourd'hui, nous passons un temps considérable sur nos téléphones, et les appels que nous passons n'en représentent plus qu'une fraction. Mais parfois, rien ne remplace le traditionnel coup de fil. Voici quelques conseils pour affûter votre prise de contact par téléphone.

## 1. Soyez direct

Indiquez clairement que vous appelez pour un poste à pourvoir. Vous pourrez parler de la pluie et du beau temps plus tard.

## 2. Rappelez-vous que le candidat est roi

Que vous le vouliez ou non, les candidats sont en position de force. Pour le moment, votre mission consiste à leur vendre votre poste.

## 3. Cernez le personnage et ses ambitions professionnelles

C'est l'information la plus importante que vous puissiez obtenir lors d'un appel. Découvrez ce que veut votre candidat et montrez-lui en quoi votre poste répond à ses attentes.

## 4. Préparez le terrain

Par exemple, essayez ceci : "Laurence, je vous appelle parce que vous avez une excellente réputation dans le secteur et que mon responsable du recrutement trouve votre parcours particulièrement intéressant".

## 5. Gardez le contact

Une fois l'appel terminé, continuez votre conversation avec le candidat sur LinkedIn. C'est une manière de rester présent pendant qu'il réfléchit à votre offre d'emploi.



# “C koi c textos?”

Dans un monde où nous sommes tous rivés sur nos téléphones, les textos peuvent s’avérer une bonne méthode d’approche. Les e-mails peuvent se noyer dans la masse et les appels peuvent prendre du temps, mais les textos contournent ces deux obstacles et augmentent vos chances d’obtenir une réponse. Quoi de plus pratique quand on sait que les candidats peuvent répondre dans la file d’attente du supermarché ? Voici quelques conseils pour rédiger des textos qui donneront envie aux candidats de répondre.

## 1. Vérifiez que vous avez le feu vert

Tous les employeurs ne voient pas (encore) les textos d’un bon œil. Avant de contacter votre candidat par texto, assurez-vous que cela ne va pas à l’encontre des règles de votre entreprise.

## 2. Restez concis

Personne n’aime recevoir des pavés par texto. En faisant court, vous avez plus de chances d’attirer l’attention et d’engager la conversation. “Bonjour, Je suis \_\_\_\_\_ chez \_\_\_\_\_ et je pense que votre profil correspond parfaitement au poste que je cherche à pourvoir”, est un excellent point de départ.

## 3. Piquez la curiosité et fixez un rendez-vous téléphonique

Si les textos présentent des avantages, ils se prêtent difficilement à de longues conversations à propos d’un sujet aussi important qu’un

nouveau poste. Une fois que vous avez suscité l’intérêt du candidat, organisez un appel pour lui donner plus de détails.

## 4. Restez professionnel

Par nature, les textos sont informels. Veillez toutefois à observer un certain professionnalisme. Évitez les familiarités, le langage texto, les “LOL” et autres formes abrégées.

## 5. Ne faites pas attendre le candidat

Si vous êtes en pleine discussion avec un candidat, ce dernier s’attendra à obtenir des réponses rapidement. Ce n’est pas le moment de poser votre téléphone pour aller prendre un café. Gardez toujours à l’esprit que le canal que vous utilisez requiert un suivi spécifique.



# Conclusion : la prise de contact est essentielle.

Quel que soit le canal par lequel vous passez, le premier contact annonce la couleur de la conversation qui va suivre. Une écrasante majorité de candidats (83%) affirme que la phase d'approche joue un rôle déterminant dans l'opinion qu'ils se font d'une entreprise et d'un poste<sup>3</sup>.

En moyenne, nous recevons 121 e-mails par jour et répondons à seulement 4% d'entre eux.<sup>4</sup> Mais en vous y prenant de la bonne manière, vous pourrez mettre la main sur les talents les plus recherchés du moment.

<sup>3</sup> "7 Stats That Highlight the Importance of Candidate Experience," Lever, 2017

22 <sup>4</sup> "The Shocking Truth About How Many Emails Are Sent," CampaignMonitor, 2017



# Découvrez LinkedIn en action

LinkedIn Talent Solutions propose une gamme complète de solutions de recrutement pour chaque étape du processus. Nous vous aiderons à trouver et à contacter les bons candidats, à renforcer votre marque et à prendre de meilleures décisions en matière de talents en puisant dans les données et informations de LinkedIn.

Essayez les produits de recrutement LinkedIn.



## Planifier

Appuyez-vous sur des données pour vos décisions de recrutement difficiles.

[Talent Insights](#)



## Chercher

Recherchez, contactez et gérez des candidats de qualité, le tout au même endroit.

[LinkedIn Recruiter](#)

[LinkedIn Scheduler](#)



## Publier

Publiez des offres d'emploi pour toucher des candidats que vous ne trouverez nulle part ailleurs.

[LinkedIn Jobs](#)

[En savoir plus sur LinkedIn Jobs](#)



## Attirer les talents

Mettez en valeur la culture de votre entreprise et les postes à pourvoir avec des publicités ciblées.

[Pages Carrières](#)

[Recruitment Ads](#)

[Pipeline Builder](#)