



Guide RH

Recruter sur LinkedIn en 2025

Édito

Ce n'est plus un secret : le recrutement est devenu un enjeu stratégique pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. En tant que professionnel des RH ou du recrutement, votre temps est précieux. Et les outils et solutions que vous utilisez doivent avant tout vous en faire gagner.

Car vous faites probablement partie des 75 % de professionnels du secteur qui se sentent débordés par leur charge de travail. Et pour cause : votre périmètre s'est considérablement élargi, entre l'attractivité des talents, le sourcing, l'expérience candidat, la mobilité interne, les plans de formation ou encore la montée en compétences.

Chaque minute compte. Et pour garder une vision claire, piloter vos actions et prendre des décisions éclairées, un levier devient central : la donnée.

Or, nos dernières analyses font état d'un véritable changement de paradigme : l'analyse de données figure aujourd'hui parmi les compétences les plus en croissance dans votre profession - suivie de près

par la maîtrise des logiciels RH et la communication orale. Vous le constatez par vous-même : parler le même langage des directions générales impose d'être guidé par la donnée.

Mais encore faut-il s'appuyer sur les bonnes données...

Ce guide a pour vocation de vous aider à mieux naviguer dans un environnement où le recrutement est plus que jamais reconnu comme un levier clé de performance. Votre mission est essentielle au bon fonctionnement de l'entreprise. Et elle est aujourd'hui pleinement visible au sein des organisations, et même au-delà.

Chez LinkedIn, nous sommes convaincus que la puissance du réseau, allié à une technologie de pointe et à une connaissance fine du marché, peut faire la différence. Notre ambition : vous aider à recruter plus efficacement, en plaçant les compétences au cœur de vos décisions.



Florent Balayé

Directeur
LinkedIn Talent Solutions
France

1.

Repenser le sourcing à l'ère des réseaux professionnels

Repenser le sourcing à l'ère des réseaux professionnels

Vous le vivez de plein fouet. Le marché de l'emploi est en pleine transformation. Et toutes les industries sont concernées. La diffusion d'une offre d'emploi ne suffit plus pour attirer les bons profils. Pour élargir et diversifier son vivier de talents, il devient essentiel d'aller au-delà des candidatures spontanées.

C'est ici que le sourcing intervient, ou l'art de repérer, d'approcher et d'engager les bons talents - y compris ceux qui ne sont pas activement en recherche d'emploi. Grâce à LinkedIn, cette démarche est désormais entre vos mains : la plateforme vous connecte directement à un vivier unique de professionnels - actifs ET passifs.

Le saviez-vous ?

Selon nos données, le nombre moyen de candidats par offre en France est passé de **3** à l'automne 2022 à **4,5** fin 2024.



Et si vous cherchiez là où personne ne regarde ?

L'un des principaux avantages de LinkedIn réside dans sa capacité à vous connecter non seulement aux candidats en recherche active, mais aussi aux talents dits 'passifs'. Car ils représentent une part majoritaire du marché professionnel, souvent invisible via les canaux plus classiques de recrutement.

“

Recruter dans Lille Intra-muros reste relativement simple mais recruter dans l'Aisne s'avère plus complexe. Tous les filtres sur LinkedIn nous aident à gagner du temps. Un temps gagné qui est réinvesti et mis au service de l'expérience candidat/collaborateur”



Yalçın Avcıoğlu

DRH de la Caisse d'Épargne Hauts-de-France

Talent Passif



[talã pasif]

rum. Un talent passif est un professionnel en poste, qui n'est pas activement à la recherche d'un nouvel emploi, mais qui peut se montrer ouvert à de nouvelles opportunités si elles sont pertinentes et bien présentées.

Ces profils, souvent expérimentés et qualifiés, sont difficiles à atteindre via les job boards traditionnels.

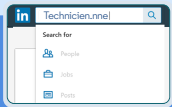


2.

Sourcer de manière efficace sur LinkedIn : les fondamentaux

Sourcer de manière efficace sur LinkedIn : les fondamentaux

Intégré à votre stratégie de recrutement, le sourcing n'est plus une simple étape du processus : il devient un levier stratégique d'acquisition de talents. Il vous permet d'anticiper vos besoins, d'accélérer vos recrutements et d'associer la bonne compétence au bon enjeu métier.



Sourcer efficacement sur LinkedIn, c'est savoir tirer parti de tout son potentiel. Bien plus qu'une simple recherche par intitulé de poste, LinkedIn Recruiter permet, avec méthode, stratégie et précision, d'identifier les meilleurs talents.

Sourcer de manière efficace sur LinkedIn : les fondamentaux

1.

Comprendre
notre moteur de
recherche

2.

Utiliser les filtres
avancés et les
bons mots-clés

3.

Définir un persona
candidat et
structurer sa
recherche

4.

Rédiger des
messages
d'approche
percutants

1.

Comprendre notre moteur de recherche

Le moteur de recherche de LinkedIn repose sur une logique dite booléenne, c'est-à-dire qu'il combine des mots-clés, des opérateurs (ET, OU, SAUF) et des filtres précis. Concrètement ? Il affiche uniquement les profils qui contiennent exactement les termes que vous avez saisis.

Cette approche vous permet de tirer parti de toutes les informations présentes sur les profils et de cibler plus rapidement les candidats qui correspondent à vos critères.

Le conseil pour être IN

Anticipez les différentes variantes d'un même poste, les synonymes ou encore les titres d'emploi en anglais/français.

2.

Utiliser les filtres avancés et les bons mots-clés

La pertinence de vos résultats dépend de votre capacité à affiner vos recherches. Grâce à +40 filtres de recherche avancée (secteur, niveau hiérarchique, années d'expérience, localisation, entreprise actuelle ou passée, centres d'intérêts, relations, etc.), vous pouvez cibler plus précisément les profils correspondant à vos besoins. Il est possible d'identifier des candidats potentiels et de vous appuyer sur certaines données pour affiner vos résultats - notamment comme la fonctionnalité "À l'écoute de nouvelles opportunités". Le bonus ? Nos filtres sont alimentés en temps réel et vous pouvez les enregistrer en tant que filtres personnalisés pour les appliquer à d'autres recherches.

Le conseil pour être IN

Exploitez les filtres par compétence pour identifier plus vite les talents pertinents. Vous accéderez à un vivier élargi, jusqu'à **x8** dans l'IA et **x3** dans les métiers verts, et évaluez les compétences réelles plutôt que les seuls diplômes ou intitulés de poste.

3.

Définir un persona candidat et structurer sa recherche

Avant de lancer votre recherche, prenez le temps de définir un persona candidat : quels sont ses enjeux ? Où travaille-t-il actuellement ? Quelles compétences techniques ou comportementales doit-il posséder ?

Cette réflexion vous permettra de bâtir une recherche plus ciblée et cohérente, en sélectionnant les bons critères dès le départ. Structurer sa recherche autour d'un persona évite aussi de perdre du temps sur des profils non pertinents.

Le conseil pour être IN

Formalisez un persona en quelques lignes ou sous forme de fiche. Référez-vous-y tout au long de votre recherche pour rester concentré(e) sur les bons profils et éviter de vous disperser.

Exemples de persona

4.

Rédiger des messages d'approche percutant

Une fois les bons profils identifiés, encore faut-il les convaincre... par InMail. Le taux de réponse des InMails est 3 fois supérieur à ceux des e-mails classiques. Mais l'approche doit impérativement être personnalisée, brève et axée sur l'intérêt du candidat. Mentionnez ce qui vous a interpellé dans son profil, présentez rapidement le contexte de l'opportunité et donnez envie d'échanger et de creuser.

L'objectif : initier un dialogue, pas vendre un poste.

Le conseil pour être IN

Utilisez un ton authentique et humain. Oubliez les messages copiés-collés et privilégiez une accroche qui crée de la proximité. Terminez par une question ouverte pour susciter un échange.

La checklist « avant d'appuyer sur envoyer »

Quelques bonnes pratiques pour maximiser l'impact de vos messages d'approche et inciter vos destinataires à les ouvrir, les lire et y répondre.



Soyez précis sur l'objet de votre message.

Court, clair et percutant, un objet bien formulé capte immédiatement l'attention.



Personnalisez votre approche.

Montrez que vous avez fait vos recherches, mentionnez un point commun, un intérêt partagé, un groupe LinkedIn ou une expérience professionnelle en lien avec votre cible.



Allez à l'essentiel.

Fournissez les informations clés dès le premier contact, poste, fourchette salariale, présentation rapide de l'entreprise, sans surcharger le message.



Choisissez le bon moment pour envoyer.

Les messages envoyés en semaine entre 9 h et 10 h génèrent les meilleurs taux de réponse, tandis que ceux du samedi sont 16 % moins susceptibles d'obtenir un retour.

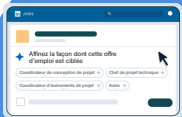
3.

Gagner en efficacité via l'Intelligence Artificielle ✨

Gagner en efficacité via l'Intelligence Artificielle ✨

L'IA représente un sujet brûlant au sein de la sphère professionnelle. Et vous en êtes les principaux concernés et impactés. Car vous devez accompagner cette transformation, tout en vous formant à ses enjeux.

Aujourd'hui, dans le secteur RH et recrutement, vous attendez spécifiquement des outils basés sur l'IA pour améliorer le matching des candidats et la gestion des candidatures. L'objectif ? Vous faire gagner du temps. Bonne nouvelle : en moyenne, l'IA permettrait de vous libérer 1h21 par jour - soit près d'un jour par semaine.



Dans ce contexte, nous mettons l'IA au cœur de nos briques technologiques de recrutement pour répondre à l'ensemble de vos besoins. En somme : en utilisant l'IA générative via nos solutions, nous souhaitons vous libérer du temps pour faire ce pour quoi vous êtes dans les RH - la gestion de tâches humaines et stratégiques.



Suggestions intelligentes : ✨

L'outil analyse les profils que vous consultez ou sauvegardez et vous recommande des candidats similaires.



Filtres intelligents : ✨

Au-delà des filtres, des critères prédictifs affinent vos résultats en prenant en compte des signaux comportementaux et des tendances de carrière.



Classement automatique : ✨

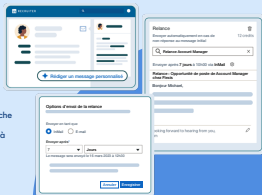
Les profils sont priorisés selon leur adéquation avec vos besoins, ce qui facilite la sélection rapide des meilleurs talents.

Gagner du temps pour mieux sourcer

L'IA réduit considérablement la charge manuelle de tri des profils. Elle vous aide à identifier rapidement des candidats qualifiés, même dans des viviers larges ou peu familiers.

En automatisant ces étapes, vous pouvez :

1. Consacrer plus de temps à la relation avec les candidats et à la personnalisation de votre approche
2. Éviter de passer à côté de profils pertinents grâce à des recommandations ciblées
3. Accélérer le processus global de recrutement tout en maintenant un haut niveau de qualité



Bien combiner IA et expertise humaine

L'IA réduit considérablement la charge manuelle de tri des profils. Elle vous aide à identifier rapidement des candidats qualifiés, même dans des viviers larges ou peu familiers. En automatisant ces étapes, vous pouvez :



Affinez régulièrement vos critères pour guider l'algorithme.



Gardez un regard critique sur les suggestions et filtrez selon votre connaissance du métier et du marché.



Continuez d'investir dans la qualité des échanges humains, qui restent le facteur décisif pour engager les talents passifs.

Le saviez-vous ?

Avec LinkedIn, les recruteurs peuvent gagner jusqu'à 3h par semaine sur leurs recrutements.

4.

Votre stratégie de recrutement démarre par... vous.

Votre stratégie de recrutement démarre par... vous.

C'est devenu un réflexe pour vous. Comme pour l'ensemble des professionnels. Avant même de répondre à un message ou de considérer une opportunité, un talent consulte votre profil LinkedIn.

Et ce qu'ils y découvrent peut faire toute la différence. Votre profil représente donc votre première vitrine en tant que recruteur. Car il crédibilise votre approche, donne un aperçu de votre posture humaine et montre l'attention que vous portez à la relation.

1.

Votre photo professionnelle

Un visage inspire davantage qu'un logo ou une silhouette grise. Optez pour un portrait clair, soigné, avec un fond neutre et un sourire naturel. C'est un signal de professionnalisme mais aussi d'accessibilité.



2.

Un titre explicite, orienté talents

Privilégiez un titre qui va au-delà de l'intitulé de votre poste pour montrer que vous êtes tourné vers les candidats, pas uniquement vers votre fonction.



3.

Un résumé humain et incarné

Utilisez le résumé pour parler de votre approche du recrutement, de vos valeurs, de ce qui vous motive dans la rencontre avec les talents. Vous pouvez y glisser un ou deux exemples concrets ou convictions fortes : "Je crois aux parcours atypiques, à la transparence dans l'échange, et à la puissance d'un bon timing."



4.

Une activité régulière et cohérente

Votre activité sur LinkedIn joue aussi un rôle : elle reflète votre implication dans votre secteur. Partagez ou commentez des contenus RH, valorisez vos offres, relayez les initiatives de votre entreprise, ou encore félicitez vos candidats embauchés. Un profil actif montre que vous êtes présent sur la plateforme – et donc plus accessible, plus à l'écoute.



5.

Conclusion - Vers un sourcing plus stratégique et centré utilisateur

Vers un sourcing plus stratégique et centré utilisateur

Le marché ne vous attend pas : les talents sont rares, exigeants, et déjà sur-sollicités.

Les 4 grands leviers à activer pour vous résumer le topo.

- 1 Repensez le sourcing : ne vous limitez plus à la diffusion d'offres, ciblez stratégiquement.
- 2 Capitalisez sur l'ensemble de nos fonctionnalités : filtres avancés, données en temps réel, accès aux talents passifs.
- 3 Misez sur l'IA : gagnez du temps, améliorez le matching, priorisez les bons profils.
- 4 Soignez votre profil recruteur : votre vitrine, votre crédibilité - bref, votre premier atout.

Et pour passer à l'action dès maintenant...

S'inscrire au webinar pour découvrir toute la puissance de LinkedIn Recruiter



Contactez LinkedIn pour en savoir plus

