



Linkedin

# 3 MODELES DE POSTS

à copier-coller pour  
rendre votre expertise  
remarquable.

   1,399

1,866 comments

2,126 reposts

   20,901

# 1. LA FIGURE D'AUTORITÉ

## Pourquoi ?

On capitalise sur des personnes connues pour crédibiliser ses prises de position, son expérience, ses conseils.

**Exemples de figures** : scientifiques, journalistes, études officielles, auteurs...



# COMMENT ON FAIT ?

Sans articles, études ou autres contenus à notre actif, **on part d'une étude ou d'une personne reconnue.**

Ensuite, on explique le concept et on ajoute son point de vue.

**L'objectif :** prendre part au débat pour asseoir ses convictions.



# LA STRUCTURE À COPIER

Le [figure d'autorité] explique / montre  
que [sujet] [ce que ça permet]

Expliquer l'étude - la pensée

*Ajout de votre perspective (optionnel)*

Conclusion actionnable

*exemple juste après*





**Paul Lecomte** ✓ · 1st

Ghostwriter | Je transforme les dirigeants du bien-être en thought leader...

1mo · 🌐

Le professeur de psychologie Richard Wiseman explique pourquoi le bien-être émotionnel favorise la chance. (Et ce n'est pas le hasard).

Dans son étude "The Luck Factor" (2003), Wiseman a observé pendant dix ans les comportements de personnes qui se considèrent chanceuses ou malchanceuses.

Ses conclusions sont claires : la chance se cultive.

Quand nous sommes dans un état émotionnel négatif, notre cerveau adopte un mode de pensée analytique et restrictif.

→ Nous nous concentrons sur des solutions déjà connues et limitons notre champ d'exploration.

Quand nous sommes dans un état émotionnel positif, notre cerveau adopte un mode de pensée exploratoire et extensif.

→ Notre cerveau devient plus réceptif aux nouvelles possibilités, moins rigide dans ses schémas de pensée.

Ces effets ont été confirmés par des recherches en psychologie cognitive.

Par exemple, (Lubart et al. 2015) ont montré que les émotions positives améliorent la flexibilité mentale et la créativité.

Dans ses expériences, Wiseman a identifié 4 caractéristiques clés chez les personnes dites "chanceuses"

1/ Elles remarquent les opportunités que d'autres ignorent.

2/ Elles écoutent davantage leur intuition.

3/ Elles entretiennent des attentes positives qui les rendent plus réceptives aux

Ce que Wiseman a démontré, c'est que la chance n'est pas le fruit du hasard mais le résultat de comportements que nous pouvons développer.

En cultivant un état de bien-être émotionnel, nous devenons plus ouverts à l'inconnu, plus attentifs aux opportunités, et donc... plus chanceux.

👍💡❤️ 1,399

150 comments · 370 reposts

# EXEMPLE D'APPLICATION

Dans le bestseller *Drives*, Daniel Pink explique que les récompenses tuent la motivation au travail.

Il propose une autre méthode qui tient en 3 points :

Autonomie, maîtrise et sens.  
[Explication des 3 points]

Je n'y croyais pas jusqu'à il y a 6 mois.

Nous avons mis en place [parallèle avec l'expérience].

J'ai toujours fonctionné avec des primes.  
Cette méthode s'avère bien plus efficace.

[Conclusion]

 *exemple fictif*



# 2. PARTAGER VOTRE OPINION

## Pourquoi ?

On montre notre capacité à réfléchir et nos convictions professionnelles.

Au milieu de l'aseptisation des contenus, cela permet de se démarquer.

**Fonctionne à condition que cette opinion soit argumentée.**



# COMMENT ON FAIT ?

Cette fois-ci on part directement de soi.

L'idée, c'est de proposer une nouvelle perspective ou son avis sur un sujet important dans son domaine d'activité.

**L'objectif** : construire votre légitimité propre et fédérer autour de vos convictions.



# LA STRUCTURE À COPIER

1. Accroche : constat intéressant pour votre audience.
2. Poser le contexte.
3. Enoncer votre opinion.
4. *Argumenter le point de vue avec des observations, analyses, études de cas... (optionnel)*
5. Conclure sur l'utilité de votre opinion et ce que votre audience doit retenir.

*exemple juste après*





**Christophe PATTE**  · Following

 J'agite et j'anime la communauté RH | Je dirige le média des Ressour...

[Book an appointment](#)

3w · 

Date de péremption imminente.

À 40 ans, tu es déjà un « profil senior ».

À 45, tu es « trop expérimenté » (traduction : trop cher).

À 50, tu es « plus vraiment dans les codes ».

À 55, tu es devenu invisible.

Et ça, dans un monde où bossera sans doute bientôt jusqu'à 70.

Mais dans beaucoup d'entreprises, le compte à rebours commence à 40 ans.

Tu veux évoluer ? Trop tard.

Tu veux changer de secteur ? Pas profil.

Tu veux te former ? À quoi bon ?

Pourtant, à 40-50 ans, on :

- ✓ manage sans drama,
- ✓ a connu plusieurs cycles économiques,
- ✓ forme les jeunes
- ✓ transmet un savoir et une expérience

Mais voilà : le marché veut des jeunes, plus malléables, moins chers.

Ce n'est pas l'âge qui est un problème.

C'est votre vision court-termiste du capital humain.

Exclure les 40-60 ans, c'est une double perte :

- 👉 une compétence qu'on n'aura pas le temps de transmettre,
- 👉 une génération qu'on rend précaire alors qu'elle a encore 20 ans à donner.

Recruter un senior n'est pas une faveur.

C'est un acte de lucidité.

Mais ça, faut avoir le cran de l'assumer.

   20,901

1,866 comments · 2,126 reposts

# 3. DÉMONTRE UNE IDÉE REÇUE

## Pourquoi ?

Comme pour le partage d'opinion, on montre nos convictions professionnelles.

Cela donne aussi de la visibilité s'il s'agit d'une opinion populaire.

**Fonctionne bien quand on s'attaque à une idée largement répandue et que la contre-opinion est affirmée.**



# COMMENT ON FAIT ?

On part d'une idée reçue dans son domaine ou par rapport à sa vision d'entrepreneur.

Il s'agit de montrer par A + B, pourquoi c'est faux et (surtout) ce qui est vrai selon nous.

**L'objectif** : nourrir le débat et gagner en visibilité.



# LA STRUCTURE À COPIER

1. Accroche : énoncer et contredire l'idée reçue
2. Expliquer pourquoi c'est faux.
3. Les conséquences de cette idée reçue
4. Enoncer votre contre-vérité
5. Argumenter ce qu'elle apporte par des observations, analyses, études de cas ou expériences.
6. Conclure sur ce que doit retenir l'audience.



# EXEMPLE D'APPLICATION

J'entends souvent mes apprenants dire "je ne suis pas douée". Mais ce mythe autour du talent inné est dangereux pour l'apprentissage.

Quand on part de ce principe, nous nous enfermons dans l'immobilisme.

Et le résultat n'est jamais positif :

- conséquence 1
- conséquence 2
- conséquence 3

La vérité, c'est que le don n'existe pas. Et même la science le dit.

[Expliquer pourquoi ça n'existe pas et les effets positives de cette nouvelle croyance.]

La prochaine fois que vous pensez "je ne suis pas doué", essayez de le transformer en "je ne suis pas encore à niveau mais je vais y arriver".



*exemple fictif*



## **Et pour aller encore plus loin, on peut varier les formats opinion :**

- retour d'expérience
- build-in-public
- conseils, méthode
- analyse de l'actualité, veille
- études de cas
- comparaison
- ...



**Le plus important : que votre idée soit intéressante pour votre audience et surtout infusée de votre expérience !**



# Ce post vous a plu ?

Abonnez-vous pour les prochains !



**MARGOT PIAU-MOREAU**



# Et si vous vous lancez sur LinkedIn

## Pack visibilité LinkedIn

- 1 profil optimisé
- 1 stratégie clé-en-main
- 1 calendrier éditorial sur 3 mois
- 24 posts prêts à publier
- 1 espace Notion dédié
- 2 appels par mois

**649€ par mois.**

*pendant 3 mois.*



envoyez-moi un message.