



## Babilou recrute par Viadeo

**Le groupement de crèches utilise le réseau social pour relancer sa marque employeur et attirer de nouveaux profils.**

**I**nfirmières, auxiliaires, éducateurs..., autant de profils très recherchés. Pour les attirer, Babilou, un groupement de crèches d'entreprises et de collectivités qui compte près de 3 500 salariés en France, a décidé d'intégrer le réseau Viadeo à travers deux espaces: une page Entreprises, qui lui permet de fournir du contenu à destination de ses salariés et des candidats potentiels, et l'espace Jobs et formations, sur lequel l'entreprise poste ses offres. «J'avais la conviction que les méthodes de recrutement changeaient et que les réseaux sociaux pouvaient nous apporter de nouvelles opportunités. Par ailleurs, Viadeo était mieux adapté à notre cible de candidats que d'autres réseaux au positionnement plus international», explique



**Nathalie Servier, directrice du développement RH de Babilou.**

Nathalie Servier, directrice du développement RH de Babilou. Dans un premier temps, l'objectif de Babilou a été de donner, à travers le réseau social, un nouvel élan à sa marque employeur. La DRH a mis en ligne des vidéos de salariés, devenus les ambassadeurs de l'entreprise: «C'est une démarche volontaire. Au début, nous avions seulement quelques témoignages, mais, depuis, plus d'une quinzaine de personnes nous ont sollicités pour participer», souligne Na-

thalie Servier. Parallèlement à cette action probante (20% des postulants connaissent les vidéos), la DRH a lancé les offres d'emploi: «Il a fallu accompagner les recruteurs car c'est une démarche différente des autres. Il faut être plus proactif. Le réseau nous permet aussi de faire du repérage. Mais nous nous interdisons de faire de la chasse aux profils chez les concurrents», précise Nathalie Servier, qui dresse un bilan très satisfaisant: «D'abord sur le taux de transformation. Cela nous permet de recruter de manière plus qualitative. Avec Viadeo, nous écartons 40% des candidatures, contre 80% avec les autres modes. Nous avons une meilleure connaissance du candidat et celui-ci nous connaît mieux car, avant de postuler, il peut poser directement ses questions aux salariés de l'entreprise.» Enfin, le site permet à Babilou de toucher des profils moins faciles à atteindre, notamment pour les postes de managers. ❖

**Florence Puybureau**