

# Conseil RH

## DU QUESTIONNEMENT À LA VOCATION, DE L'ÉTINCELLE À L'ÉTOILE MONTANTE

**De la com' au recrutement, de Publicis à la création de sa propre entreprise, Fabian Caldarella a parcouru un sacré chemin. À seulement 33 ans, fort de ses initiatives et expériences qui lui ont conféré une maturité précoce, aujourd'hui, il n'est pas juste un professionnel accompli. C'est aussi un être doté d'un petit supplément d'âme, solaire et bienveillant dont on se réjouit de croiser la route.**

**Rencontré sur le salon Solutions RH de la Porte de Versailles, il a accepté la sollicitation de Social Actif. Avec l'humour qui caractérise une intelligence pas du tout artificielle, il revient sur son parcours et annonce les grands défis RH de demain...**

### Pouvez-vous résumer les grandes étapes de votre carrière ?

En 2008, le bac en poche (sans mention, faut pas rêver !), j'étais ce gars du fond de la classe, un peu rêveur, un peu rebelle, mal dans sa peau. Mon plan ? M'éloigner de chez mes parents, de mon Alsace natale, voir le monde et vivre ma vie ! Premier arrêt : un IUT dans la banlieue Sud de Paris, à des kilomètres de ce que je connaissais. Je me lance dans un DUT en techniques de commercialisation. Sympa, mais ce n'était que le début. J'ai ensuite atterri chez Publicis Groupe en me disant à l'époque : « Pourquoi pas le recrutement événementiel ? ». Ce n'était pas vraiment ce que j'avais en tête au départ. Mais parfois, il faut savoir jouer les cartes qu'on a en main. Entre 2009 et 2013, j'ai jonglé entre les cours et des boulots de « ouf » chez Publicis : hôte événementiel, figurant TV... Il fallait bien payer le loyer et les pâtes. Un tourbillon d'expériences et de rencontres qui m'ont marqué à vie ! Après mon master en communication, grosse désillusion. La com', ce n'était finalement pas mon truc. J'ai choisi le recrutement, et bingo ! J'ai trouvé ma voie. En 2013, j'intègre une agence événementielle en recrutement : le kif. Fast-forward à 2017, je me lance en tant que consultant en recrutement. Je rencontre des gens incroyables, je me challenge, je me forme et grandis. 2018

est l'année où je plonge dans le monde de la tech et du conseil, toujours en quête de nouveauté. Finalement, en 2023, je réalise mon rêve et lance mon entreprise RévoXella Conseil, dont la baseline est « Je crée des rencontres qui créent de la valeur et de la réussite ». L'idée m'est venue, allongé sur un transat avec une amie, durant la Covid quand tout était à l'arrêt. Je voulais bousculer, challenger les services RH. Mon parcours témoigne que le succès vient de l'audace, du défi des normes, et de la volonté d'em-bras-



**FABIAN CALDARELLA,  
FONDATEUR DE  
RÉVOXELLA CONSEIL,  
EXPERT EN COACHING  
RH & MANAGEMENT  
DE TRANSITION.**

ser les changements pour se frayer sa propre voie.

### Que retenir de vos expériences passées et quel est le moteur de votre entreprise RévoXella ?

Il faut écrire son propre script. Pour ma part, je ne suis pas sorti d'un master RH classique. J'ai ponctué mon histoire de : « Et si... ? », « Pourquoi pas ? » qui ont guidé ma route ; un chemin non balisé. L'échec selon moi, c'est ne pas oser ; il faut donc défier la peur. Car la vraie défaite, c'est se laisser paralyser par la peur et le vrai danger, c'est refuser de sauter dans le vide, ne pas écouter sa petite voix interne qui te dit « Fonce ! ». Mes choix m'ont construit, les chemins détournés aussi, à l'instar de quelques dérapages et de l'impro... En définitive, les RH allient l'humain à l'innovation. Chaque rencontre s'est avérée une opportunité de construire quelque chose de grand au profit des entreprises, certes mais aussi au bénéfice aussi des individus eux-mêmes. Chez RévoXella Conseil, nous nous engageons à accompagner et valoriser les défis RH de nos clients avec des pratiques innovantes renforçant l'intelligence collective et servant leurs objectifs business. Cet engagement fait profondément écho à mon parcours et mes valeurs. Mon conseil pour tous : suivez votre instinct et soyez les créateurs de votre vie.

### Qu'avez-vous pu observer en matière d'évolution des pratiques RH depuis environ 10 ans ?

Dans un monde où le changement est la seule constante, le secteur des RH ne fait pas exception. La période est passionnante, mais pleine de défis aussi. Les méthodes traditionnelles ne suffisent plus ; il faut innover et nous adapter pour rester pertinents. La fonction RH se transforme radicalement. C'est désormais un véritable partenaire stratégique des organisations. Le mot d'ordre : la collaboration. Loin de se limiter à la gestion administrative, les RH jouent aujourd'hui un rôle-phare dans le développement de la stratégie d'entre-

prise, valorisant l'approche participative et le service. Des concepts comme l'inbound recruiting\* et la marque employeur prennent tout leur sens dans ce contexte, tandis que la digitalisation et l'IA révolutionnent nos processus.

### Comment ont évolué les attentes des candidats ?

Du côté des candidats, les attentes évoluent bien sûr. La quête d'un équilibre entre vie professionnelle et personnelle, le désir d'avoir un impact positif sur la société, la soif d'une culture d'entreprise axée sur le feedback et la transparence sont plus forts que jamais. Ils veulent être écoutés, valorisés. Et il existe bel et bien un avant et un après-Covid qui se traduit par des changements significatifs dans leurs attentes et le processus de recrutement dont :

- **La flexibilité et le télétravail (TT) :** La pandémie de Covid-19 a révolutionné la perception du télétravail. Les candidats recherchent désormais des postes offrant plus de flexibilité : de quelques jours de TT au full remote. Ce désir de plus de liberté dans l'organisation du travail est devenu un critère-clé pour beaucoup.

- **Le bien-être et la santé mentale au travail** sont des prérequis. Les candidats réclament la mise en place d'environnements de travail sains et de politiques favorisant le bien-être psychologique. Une très grosse priorité...

- **Le développement professionnel, la montée en compétences et le sens au travail :** En quête d'opportunités de formation et d'évolution, les candidats accordent une grande importance à leur développement professionnel. Le travail doit être aligné avec leurs valeurs personnelles et avec celles de l'entreprise.

- **Le processus de recrutement :** Les candidats appellent de leurs vœux clarté, bienveillance, transparence et une certaine confiance dans les interactions avec les recruteurs. Ils apprécient les processus de sélection efficaces et respectueux, les retours constructifs, même en cas de refus.

Nous avons donc dû adapter nos stratégies de recrutement. L'utilisation accrue de la technologie -l'IA et l'automatisation dans le processus de sélection- permet de gagner en efficacité et de se concentrer sur l'aspect humain du recrutement. De plus, une attention particulière est

désormais portée aux « soft skills », compétences comportementales essentielles pour travailler en équipe dans un environnement mouvant.

### Quelle est votre analyse des techniques et des outils de pointe ?

L'automatisation, l'IA, le sourcing augmenté, l'utilisation de la réalité augmentée pour les recrutements, les visites virtuelles d'entreprises redéfinissent l'expérience candidat qui doit rester humaine, personnalisée, et ancrée dans une politique RSE convaincante. Nous vivons une véritable guerre des talents, surtout dans le secteur de l'informatique, domaine de prédilection de RévoXella Conseil. La concurrence pour attirer des profils est féroce ; d'où l'importance cruciale de l'innovation et de l'anticipation des besoins. Pour conclure, à un carrefour entre innovations technologiques et évolutions sociétales, les RH se réinventent pour mieux répondre aux défis de demain. C'est une période de transformation profonde et d'opportunités incroyables pour ceux prêts à les saisir. Il ne suffit pas juste de suivre le mouvement mais de le diriger.

### Quel regard portez-vous sur ces phénomènes : « big quit », « silent quitting », « ghost quitting », mouvement Fire en France, et désormais les « influchômeurs » ?

Tous révèlent une transformation profonde du rapport à l'emploi. Le *big quit* fait référence à une vague de démissions post-pandémique ; manifestation d'une soif de sens et de satisfaction au travail. La fatigue, le besoin d'équilibre « travail-vie perso » les incite à chercher un emploi en phase avec leurs valeurs. Le *silent quitting*, c'est le travail *a minima*, reflet d'un désengagement face aux conditions professionnelles insatisfaisantes. Avec son objectif d'indépendance financière pour une retraite anticipée, le mouvement FIRE souligne une aspiration à davantage de liberté et de contrôle sur sa vie globale, et non juste sur sa carrière. En quête d'autonomie et de reconnaissance, les « influchômeurs », eux, incarnent cette ère où chacun peut devenir sa propre marque, au-delà des cadres traditionnels. Ne sont-ils pas désormais tous à Dubaï ? (rires). Au cœur de ces phénomènes, il y a une réévaluation de ce que l'on attend du travail : ►►



profils spécifiques. Quant à WTTJ, il est indéniable que la plateforme offre une belle vitrine pour la marque employeur. Cependant, selon moi, malgré son coût élevé, elle ne constitue pas un canal de recrutement efficace pour nos besoins. Cela étant, certains de mes confrères considèrent WTTJ comme une source incontournable de recrutement. De fait, l'efficacité d'un canal peut varier selon les stratégies et les attentes spécifiques de chaque entreprise.

### La conférence a aussi abordé le recrutement sans CV. Vous aviez fait la moue...

Méthode innovante et prometteuse, l'approche du recrutement sans CV ne doit pas être négligée. L'utilisation de l'assessment center évalue les compétences d'un candidat au travers de plusieurs outils psychométriques et via des mises en situations diverses. Recruter sans CV élimine de nombreux biais pour se concentrer sur les compétences transposables et les comportements observés dans des situations spécifiques en favorisant une évaluation plus juste des candidats, occultant les éléments traditionnels et subjectifs d'un parcours. C'est une méthode particulièrement adaptée pour des postes ne nécessitant pas un haut niveau de qualification technique. Mais dans le secteur de la tech et du conseil où j'évolue actuellement depuis plusieurs années, les exigences techniques spécifiques et le niveau de compétences élevé requis rendent difficile son application. La nature complexe de ces métiers requiert la compréhension approfondie des compétences techniques, souvent attestées par des parcours éducatifs et professionnels spécifiques, qui ne peuvent pas être pleinement évalués sans un examen détaillé du parcours de chaque candidat. L'aurez compris : le recrutement sans CV ne convient pas à tous les secteurs. ■

### Petit glossaire RH

\*inbound recruiting : stratégie d'attraction et fidélisation de talents correspondant à la cible de l'entreprise ou du recruteur, par la création et diffusion de contenus. Les personnes intéressées par l'entreprise deviennent de potentiels candidats puis de futurs collaborateurs.

\*\*reskilling : formations destinées à acquérir de nouvelles compétences pour changer de métier; dans le cadre d'un recrutement interne, d'une restructuration d'entreprise, ou d'une reconversion professionnelle.

\*\*\*POEI : La Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle est une aide financière de France Travail à destination des employeurs, proposant une formation préalable à l'embauche.

\*\*\*\*ATS : Applicant Tracking System, autrement dit « système de suivi des candidats ».

► moins de contraintes, plus de liberté. Pour nous, entreprises, c'est un signal fort. Il faut aller au-delà d'un bon salaire (critère n° 1 toutefois), pour attirer et retenir les talents. La gloire ne remplit le frigo. Une culture d'entreprise positive, la flexibilité, et des postes en phase avec ces attentes deviennent cruciaux. En challengeant nos pratiques, nous travaillons sur une approche « Test&Learn » (expérimentation). Le but : construire des environnements professionnels favorables à l'épanouissement personnel et collectif.

### Lors d'une conférence MyRHline sur le salon Solutions RH, 3 grands canaux de recrutement (Hellowork, Indeed & LinkedIn) ont été évoqués. Selon vous, la cooptation manquait à l'appel...

Effectivement, lorsqu'on élabore une stratégie de recrutement dans le secteur du conseil, et plus particulièrement dans l'informatique, il est crucial de diversifier ses canaux d'acquisition pour attirer les meilleurs profils. Et la cooptation qui s'appuie sur le réseau pro de nos collaborateurs actuels joue un rôle essentiel. Elle permet d'identifier des candidats potentiels souvent alignés sur la culture et les valeurs de l'entreprise. Sans se substituer aux autres canaux, la cooptation les complète efficacement. Elle représente environ 30 % de nos recrutements. Notre stratégie s'équilibre aussi autour des réseaux sociaux -LinkedIn en tête- pour 30 % de notre effort de recrutement. Les sites d'emploi traditionnels et les CVthèques (Hellowork, Indeed, Apec...) représentent 20 % de nos activités de recrutement et les 20 % restants sont

répartis entre les initiatives de reskilling\*\* par le biais de la POEI\*\*\*, les relations écoles, les événements 'recrutement' internes ou externes et le recrutement hors de France. Cette répartition maximise nos chances de trouver les meilleurs, en restant adaptable et agile face aux évolutions du marché.

### Quid de France Travail (ex-Pôle emploi) ou encore de Welcome to the jungle (WTTJ) ?

En tant que pro RH dans le secteur du conseil, mon expérience m'a permis d'évaluer différents canaux de recrutement et d'identifier les plus pertinents pour notre domaine d'activité. L'Apec est un partenaire de longue date dans notre stratégie de recrutement. Nous l'intégrons systématiquement dans notre plan média, automatisé via nos ATS\*\*\*\* et des multi-diffuseurs, pour cibler les professionnels qualifiés. Bien que les occasions de découvrir des candidats exceptionnels soient relativement rares, l'Apec reste un canal précieux : on y trouve parfois des pépites. Nous apprécions certaines initiatives de France Travail, notamment celles liées au reskilling par le biais de la POEI, ainsi que leurs efforts pour les profils en alternance, bien que cela concerne une minorité de nos besoins. Pour la majorité des profils recherchés, France Travail ne s'avère pas être le canal le plus approprié. Il y a certaines réserves quant à la manière dont les services y sont gérés. Mais ce serait un sujet à part entière. Toutefois, l'Apec et, dans une moindre mesure, France Travail, font partie de notre mix de recrutement pour leur capacité à cibler des

# Social Actif x RévoXella

## NOTRE ÉCRIN EST-IL À LA HAUTEUR DE LA PERLE RARE RECHERCHÉE ?

Publié par les Éditions du 1<sup>er</sup> mai, Social Actif se challenge en soumettant une offre d'emploi diffusée par l'éditeur pour recruter un chef de pub. La rédaction a demandé à Fabian Caldarella, fondateur de RévoXella, de porter son regard affûté sur le texte. Trois rounds plus tard, voici le verdict...

### L'an passé, les Éditions du 1<sup>er</sup> mai étaient en quête d'un chef de pub et a diffusé une offre sur LinkedIn (voir notre page LinkedIn\*). Qu'en pensez-vous ?

Je pense qu'on devrait travailler ensemble pour se challenger ensemble sur cette annonce. Promis, je ferai un prix d'ami !

Blague à part, voici mon retour. J'aime la tonalité accueillante et l'énergie positive du début de l'annonce qui donne envie de lire la suite. Tout est clair sur le job et sur ce que l'on attend du candidat. Zéro bla-bla, on sait immédiatement dans quoi on s'embarque. Big up à l'esprit d'équipe : le texte ne cesse de parler de l'importance de bien s'entendre avec les collègues. Ça a l'air d'être clé chez vous. Les tâches sont variées et l'annonce met le paquet pour indiquer à la future recrue qu'elle ne s'ennuiera pas. Pour autant, il reste quelques pistes à explorer...

### Lesquelles ?

1/ Balance le salaire ! Mettons les choses au clair dès le début avec une fourchette

de salaire. Ça évite à tout le monde de perdre son temps et ça montre que vous n'êtes pas là pour jouer aux devinettes. C'est plus transparent et ça attire rapidement ceux vraiment intéressés.

2/ Il faut donner un avant-goût de ce qui attend le candidat sur le mode « Une journée dans la vie de... ». Par exemple : « Tu vas passer ta journée à jongler entre des clients qui veulent tout pour rien, des collègues ultra-motivés, et des projets tellement cools que tu oublieras de checker ton Instagram ». Ça donne une idée bien réelle de ce qui attend les futurs postulants.

3/ Les petits plus qui font la différence : Parlez-leur des aspects « kiffants » à travailler chez vous. Un MacBook flambant neuf ? Des déjeuners gratuits ? La possibilité de télétravailler en pyjama ? Les gens veulent savoir ce qui rend votre boîte différente et pourquoi ils devraient laisser tomber leur job actuel pour vous rejoindre.

4/ Ce qui fait de Social CSE un endroit

unique. Par exemple, pour le poste de chef de pub : « Chez nous, on ne fait pas juste de la pub, on révolutionne la pause-café avec des machines dignes de celles d'un barista. On a des sessions brainstorming ou encore le stagiaire peut devenir le héros du jour ».

### Avez-vous relevé de gros écueils dans l'annonce ?

Oui, deux...

1/ Stop à la lettre de motivation. Nous sommes en 2025. Les lettres de motivation, c'est has-been. Demandez plutôt un truc cool comme une vidéo de présentation ou un même qui résume pourquoi ils sont faits pour ce job. Ça change et ça permet de voir qui est créatif.

2/ Ne faites pas l'impasse sur l'inclusivité. L'inclusivité, c'est la base. Peu importe qui tu es, d'où tu viens, ce que tu aimes. Ici on s'en fout. Ce qui compte, c'est ce que tu apportes. Et oui, on est aussi ouverts aux personnes en situation de handicap parce que le talent n'a pas de limite.

### D'autres conseils ?

En effet, la réponse express. Promettez une réponse en 72 heures maximum. Ça montre que vous êtes réactifs et que vous ne les laissez pas mariner. Cela peut être formulé sympathiquement : « Pas de ghosting chez nous, promis ! ». Enfin, j'aurais conclu l'annonce par un appel à l'action qui déchire : « Tu te sens prêt à rejoindre l'aventure et à changer le game ? Alors qu'est-ce que tu attends ? Envoie-nous ton CV avant que quelqu'un d'autre ne décroche le job de tes rêves ! ». En gros, soyez franc, direct, et mettez en exergue ce qui rend votre entreprise exceptionnelle. C'est comme ça que l'on capte l'attention des candidats qui sortent du lot et qui sont prêts à s'investir à fond avec vous... ■



\*www.linkedin.com/jobs/view/3864059646/?refId=JeMENB0zhiVwdgYvg8auPg%3D%3D&trackingId=JeMENB0zhiVwdgYvg8auPg%3D%3D