



Intervenant : Alain Gavand

Alain Gavand, psychologue de formation (Université René Descartes – Sorbonne), est un expert reconnu dans le domaine des politiques de recrutement, de diversité et d'inclusion. Fondateur et président du cabinet Alain Gavand Consultants pendant 25 ans, il accompagne aujourd'hui les organisations dans leur politique de recrutement et de promotion de la diversité.

Pionnier des approches de prévention des discriminations, il a fondé et présidé l'association À Compétence Égale (2006-2011), été administrateur de Syntec-Recrutement et initiateur de la thématique développement

durable au Centre des Jeunes Dirigeants. Il a été nommé en juin 2025 membre du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Il est également l'auteur de plusieurs ouvrages de référence, dont : **Le grand livre du recrutement – Repenser les stratégies, redéfinir les pratiques**, Editions Eyrolles, sorti en juin 2025.

AUDITS DE RECRUTEMENT

PROGRAMME DU MODULE

Au cours des dix dernières années, plusieurs référentiels relatifs au recrutement, dont la norme ISO 30405:2023, se sont développés. Ils restent pourtant largement méconnus et sous-utilisés. Ces outils sont précieux pour préparer une certification, conduire un audit social, définir une politique de recrutement, résoudre des problématiques ou améliorer les pratiques. Il est essentiel que l'auditeur maîtrise ces référentiels ainsi que le cadre d'analyse d'un audit de recrutement.

Séquence 1 : les enjeux du recrutement

Ces enjeux recouvrent :

- Des enjeux de performance, dans un contexte de difficulté de recrutement accrue
- Des enjeux de responsabilité sociale
- Des enjeux d'image
- Des enjeux légaux, tels que la loi du 31 décembre 1992 sur le respect des libertés individuelles, la lutte contre les discriminations, les règles relatives à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, ainsi que le RGPD et l'IA Act.

Séquence 2 : Les « must-have » (les fondamentaux à maîtriser) et les « game changers » (innovations technologiques, évolutions réglementaires, mutations du marché...) à anticiper sur les cinq prochaines années dans le recrutement

Séquence 3 : quels sont les référentiels applicables au recrutement ?

- Généralistes qui se rapportent au système de management de la qualité
- Relatifs à la qualité de service pour les professionnels du conseil en recrutement
- Relatifs à la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise et la lutte contre les discriminations ou la promotion de la diversité
- Les normes ISO 30405:2023 « Management des ressources humaines – Lignes directrices relatives au recrutement », ISO/TS 30407:2017 « Management des ressources humaines – Coût du recrutement », ISO/TS 30411:2018 « Management des ressources humaines – Indicateur de la qualité du recrutement », ISO/TS 30410:2018 « Management des ressources humaines – Mesure de l'impact du recrutement »...

Séquence 4 : méthodologie

- Audit de certification, audit volontaire ou diagnostic ?
- Audit interne ou externe ?
- Quel est l'objectif poursuivi ? Résoudre un problème ? Définir une politique de recrutement
- Etudes de cas

Conclusion