

SCHOOL FOR MATE

LIVRET PÉDAGOGIQUE

Recruter et intégrer ses collaborateurs

RS7332 · Certification RS

Ce parcours de 24 heures donne aux managers opérationnels une méthode complète pour recruter et intégrer un nouveau collaborateur : définition des critères, rédaction et diffusion de l'offre, présélection, entretien structuré et plan d'intégration. Il suit au plus près les cinq capacités attestées de la certification RS7332 « Recruter et intégrer ses collaborateurs » et s'appuie sur un fil rouge métier qui relie chaque notion à une situation de terrain.

VOLUME HORAIRE	COURS	BLOCS
24 h	6	3

01 · PRÉSENTATION

La formation en bref

Intitulé	Recruter et intégrer ses collaborateurs
Code	RS7332
Type	Certification RS
Certificateur	INEA CONSEIL
Durée	24 h, 6 cours
Modalité	Formation à distance (e-learning), tutorat assuré par l'organisme de formation
Formats	SCORM 1.2 / 2004, xAPI, sources éditables
Mise à jour	Novembre 2026
Fin d'enregistrement de la certification	27/10/2028

Le métier et les compétences visées

Le manager opérationnel est de plus en plus souvent le premier acteur du recrutement de son équipe, sans y avoir été formé. Il doit traduire un besoin en critères objectifs et hiérarchisés, alignés sur les valeurs de l'organisation et intégrant la RSE. Il rédige une annonce attractive et inclusive, avec l'appui d'outils d'IA générative, et choisit les canaux adaptés. Il présélectionne les candidatures sur des bases non discriminantes, conduit un entretien structuré fondé sur l'écoute active et valorise le poste auprès des candidats. Enfin, il construit un plan d'intégration qui sécurise la prise de poste, y compris en situation de handicap, pour favoriser l'engagement et une collaboration durable.

Public visé

- Managers opérationnels et managers de proximité amenés à recruter pour leur équipe
- Chefs d'équipe, chefs de service et responsables de site ou d'agence
- Dirigeants et responsables de TPE et PME sans service RH structuré
- Managers récemment promus qui intègrent de nouveaux collaborateurs
- Référents RH de proximité qui accompagnent les managers dans leurs recrutements

Prérequis

- Avoir une première expérience en management d'équipe
- Être amené à recruter et à intégrer de nouveaux collaborateurs dans ses missions managériales, au sein de son contexte professionnel
- Disposer d'un ordinateur avec connexion internet pour suivre le parcours en ligne

Objectifs pédagogiques

À l'issue du parcours, l'apprenant est capable de :

- Analyser un besoin de recrutement à partir des missions, du poste de travail et des valeurs de l'organisation
- Définir et hiérarchiser des critères de recrutement objectifs, non discriminants et intégrant au moins un critère RSE
- Construire une grille de décision permettant d'évaluer les candidats de façon objective
- Rédiger, avec l'aide de l'IA générative, une offre d'emploi attractive, structurée, conforme au cadre légal et inclusive
- Sélectionner les canaux de diffusion adaptés au profil recherché
- Présélectionner les candidatures en exploitant CV, lettres et recommandations à l'aide de la grille de décision
- Conduire un entretien de recrutement structuré en mobilisant les techniques d'écoute active et de questionnement
- Valoriser les atouts du poste et de l'organisation pour attirer les meilleurs candidats
- Élaborer un plan d'intégration avec objectifs, étapes de découverte, formation au poste et points de suivi
- Prévoir les aménagements spécifiques nécessaires à l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap

02 · FIL ROUGE PÉDAGOGIQUE

Maison Ravelle

CF

Camille Ferrand

Responsable de l'atelier de finition, manager d'une équipe de 12 personnes

Fabrication de mobilier en bois sur mesure (PME industrielle de 140 salariés)

Maison Ravelle, fabricant de mobilier sur mesure implanté dans la vallée de la Loire, vient de remporter un important contrat d'aménagement d'hôtels. Pour absorber la hausse d'activité, l'atelier de finition doit recruter un chef d'équipe adjoint et deux opérateurs vernisseurs dans les trois prochains mois. Camille Ferrand, responsable de l'atelier depuis deux ans, n'a jamais piloté seule un recrutement : jusqu'ici, la direction s'en chargeait. La responsable administrative, qui assure la fonction RH à temps partiel, lui confie désormais tout le processus, de la définition du besoin à l'intégration. L'entreprise est engagée dans une démarche RSE (bois issu de forêts gérées durablement, réduction des solvants) et souhaite que ses recrutements reflètent ces valeurs. Camille doit réussir dans un marché tendu, où les candidats qualifiés comparent les employeurs.

Chaque cours se termine par une mise en situation dans cette entreprise : l'apprenant accompagne Camille dans des situations professionnelles réalistes, de plus en plus complexes, jusqu'à la préparation des épreuves.

La progression

1. Bloc M1 : Camille analyse le besoin de l'atelier, formalise des critères hiérarchisés intégrant l'engagement RSE de Maison Ravelle, puis rédige et diffuse des annonces attractives et inclusives.
2. Bloc M2 : Camille trie une soixantaine de candidatures avec sa grille de décision, prépare puis mène ses premiers entretiens structurés et retient les candidats les plus en adéquation avec le poste.
3. Bloc M3 : Camille conçoit le plan d'intégration de la nouvelle cheffe d'équipe adjointe et d'un opérateur reconnu travailleur handicapé, organise les aménagements nécessaires et pilote les points de suivi jusqu'à la fin de la période d'essai.

03 · ARCHITECTURE

Organisation du parcours

Le parcours est construit sur les compétences visées : chaque bloc regroupe les cours qui préparent à son évaluation.

N°	Bloc et cours	Durée
M1 · Préparer le recrutement et attirer les bons profils		**8 h**
1	Définir et structurer les critères de recrutement	4 h
2	Rédiger et diffuser une offre de recrutement engageante	4 h
M2 · Sélectionner les candidats de façon objective		**8 h 30**
3	Présélectionner les candidatures sur des bases objectives	3 h 30
4	Mener un entretien de recrutement structuré	5 h
M3 · Intégrer durablement le nouveau collaborateur		**7 h 30**
5	Élaborer un plan d'intégration structuré	4 h
6	Adapter l'intégration et assurer le suivi du collaborateur	3 h 30
Total du parcours		**24 h**

Répartition des modalités pédagogiques

Chaque sous-chapitre s'ouvre sur une vidéo de 3 à 5 minutes. La vidéo représente 30 % du volume horaire, complétée par du cours texte enrichi, des infographies, des études de cas, des mises en situation et des QCM.



- Vidéos : 7 h
- Cours texte et infographies : 7 h 30
- Études de cas et mises en situation : 6 h
- QCM et évaluations : 3 h 30

04 · PROGRAMME DÉTAILLÉ

Contenu des cours

M1 · 8 h

Préparer le recrutement et attirer les bons profils

Cours 1 · Définir et structurer les critères de recrutement

4 h

OBJECTIFS

- Traduire un besoin de l'équipe en missions, activités et compétences attendues
- Hiérarchiser des critères objectifs, non discriminants et intégrant au moins un critère RSE
- Construire une grille de décision exploitable tout au long du processus

ÉVALUATION FORMATIVE

QCM sur le cadre légal de la non-discrimination et étude de cas : construction et justification d'une grille de décision hiérarchisée

CONTENUS

- Le rôle du manager dans le processus de recrutement et la coordination avec la fonction RH
- Analyser le besoin : remplacement, création de poste, alternatives au recrutement
- De la fiche de poste au profil : missions, poste de travail, savoirs, savoir-faire et savoir-être
- Intégrer les valeurs de l'organisation et des critères liés à la RSE
- Hiérarchiser les critères : indispensables, importants, appréciables
- Le cadre légal de la non-discrimination : critères prohibés et biais cognitifs
- Construire la grille de décision : critères, indicateurs observables, échelle de notation

Fil rouge · Camille doit définir le profil du futur chef d'équipe adjoint de l'atelier de finition. Elle hiérarchise les critères, intègre la maîtrise des vernis à faible émission de solvants comme critère RSE et élimine de sa première liste deux critères potentiellement discriminants.

Cours 2 · Rédiger et diffuser une offre de recrutement engageante

4 h

OBJECTIFS

- Rédiger avec l'aide de l'IA générative une annonce attractive, structurée et fondée sur les critères définis
- Vérifier la conformité légale et le caractère inclusif de l'annonce
- Choisir les canaux de diffusion adaptés au profil recherché

ÉVALUATION FORMATIVE

Exercice pratique : rédaction d'une annonce à partir d'une grille de critères, avec autodiagnostic de conformité et d'inclusion ; QCM sur les canaux de diffusion

CONTENUS

- Les attentes des candidats et la marque employeur : ce qui rend une offre engageante
- Structurer l'annonce : accroche, entreprise, missions, profil, conditions, processus
- Utiliser l'IA générative pour rédiger une annonce : formuler ses consignes, relire, corriger et personnaliser
- Mentions obligatoires, mentions interdites et règles de rédaction inclusive
- Valoriser les engagements RSE et les atouts de l'organisation sans survendre
- Panorama des canaux de diffusion : jobboards, réseaux sociaux, cooptation, écoles, acteurs de l'emploi et du handicap
- Choisir et combiner les canaux selon le profil, le délai et le budget

Fil rouge · Camille rédige l'annonce des postes d'opérateur vernisseur avec un assistant d'IA générative, puis corrige la proposition obtenue qui comportait une formulation genrée et un critère d'âge implicite. Elle sélectionne ensuite trois canaux complémentaires, dont un réseau spécialisé dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

M2 · 8 h 30
Sélectionner les candidats de façon objective

Cours 3 · Présélectionner les candidatures sur des bases objectives

3 h 30

OBJECTIFS

- Analyser un CV, une lettre de motivation et des recommandations au regard de la grille de décision
- Présélectionner les candidats de manière objective, traçable et non discriminante

ÉVALUATION FORMATIVE

Étude de cas : cotation d'un lot de candidatures fictives à l'aide d'une grille de décision et argumentation des choix

CONTENUS

- Organiser le tri des candidatures : méthode, délais et réponses aux candidats
- Lire et analyser un CV : parcours, cohérence, réalisations, compétences transférables
- Exploiter la lettre de motivation, les recommandations et le profil en ligne
- Appliquer la grille de décision et coter les candidatures
- Repérer et neutraliser les biais de sélection
- L'entretien téléphonique ou visio de préqualification
- Tracer ses décisions et respecter la protection des données des candidats

Fil rouge · Camille reçoit une soixantaine de candidatures pour les trois postes. Elle applique sa grille de décision, retient une reconversion professionnelle qu'elle aurait écartée d'instinct et documente chaque décision avant de programmer ses entretiens.

Cours 4 · Mener un entretien de recrutement structuré

5 h

OBJECTIFS

- Préparer et dérouler les étapes clés d'un entretien structuré
- Faire émerger les compétences, qualités et potentiels du candidat grâce à l'écoute active
- Valoriser le poste et l'organisation pour attirer les candidats retenus

ÉVALUATION FORMATIVE

Jeu de rôle scénarisé avec analyse d'un entretien filmé fictif, construction d'un guide d'entretien et QCM sur les questions autorisées et interdites

CONTENUS

- Préparer l'entretien : guide d'entretien, questions liées aux critères, logistique
- Les étapes clés : accueil, parcours du candidat, présentation de l'entreprise et du poste, approfondissement, conclusion
- Les techniques de questionnement : questions ouvertes, comportementales et situationnelles
- L'écoute active : reformulation, relance, silence, observation
- Les questions interdites et les postures à éviter
- Valoriser les atouts du poste et de l'organisation, répondre aux questions du candidat
- Évaluer après l'entretien avec la grille de décision et comparer les candidats
- Prendre la décision, annoncer la réponse et soigner l'expérience candidat

Fil rouge · Camille mène l'entretien d'une candidate au poste de cheffe d'équipe adjointe. Elle utilise des questions comportementales pour évaluer sa gestion des conflits, reformule ses réponses et présente les projets RSE de l'atelier lorsque la candidate évoque une offre concurrente.

M3 · 7 h 30
Intégrer durablement le nouveau collaborateur

Cours 5 · Élaborer un plan d'intégration structuré

4 h

OBJECTIFS

- Définir des objectifs d'intégration clairs et mesurables
- Planifier les temps de découverte, de rencontre, de formation au poste et de suivi

ÉVALUATION FORMATIVE

Exercice pratique : conception d'un plan d'intégration complet à partir d'un modèle fourni ; QCM sur les étapes de l'intégration

CONTENUS

- Les enjeux de l'intégration : engagement, performance, fidélisation
- Préparer l'arrivée en amont : formalités, poste de travail, information de l'équipe
- Fixer les objectifs d'intégration et les étapes de montée en compétences
- Organiser la découverte de l'entreprise et de son environnement
- Planifier les rencontres avec les collègues et les interlocuteurs clés, le rôle du tuteur ou référent
- Organiser la formation au poste : transmission, consignes de sécurité, outils
- Construire le calendrier d'intégration sur la période d'essai

Fil rouge · La nouvelle cheffe d'équipe adjointe arrive dans trois semaines. Camille construit son plan d'intégration sur trois mois, désigne un référent dans l'équipe et prévoit une visite de la scierie partenaire pour faire découvrir la filière bois responsable de Maison Ravelle.

Cours 6 · Adapter l'intégration et assurer le suivi du collaborateur

3 h 30

OBJECTIFS

- Prévoir les aménagements spécifiques nécessaires à un collaborateur en situation de handicap
- Conduire les entretiens de suivi et ajuster le plan d'intégration

ÉVALUATION FORMATIVE

Étude de cas sur l'aménagement d'un poste et préparation d'une trame d'entretien de suivi ; QCM de synthèse sur l'ensemble du parcours

CONTENUS

- Handicap et emploi : cadre, reconnaissance et principe d'aménagement raisonnable
- Identifier les besoins d'aménagement avec le collaborateur : poste, horaires, outils, organisation
- Les acteurs ressources : médecine du travail, référent handicap, organismes spécialisés
- Préparer l'équipe et favoriser l'inclusion au quotidien
- Les entretiens de suivi : rythme, contenu, posture du manager
- Mesurer l'atteinte des objectifs et ajuster le plan, conclure la période d'essai

Fil rouge · Un des opérateurs recrutés bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pour un trouble musculosquelettique. Camille organise avec lui et la médecine du travail l'aménagement de son poste de vernissage, puis conduit son point de suivi à un mois.

05 · CONFORMITÉ AU RÉFÉRENTIEL

Couverture des compétences

Correspondance entre les compétences du référentiel France Compétences et les cours du parcours.

Compétence	Bloc	Cours
C1 : Définir et structurer les critères de recrutement, hiérarchisés, non discriminants et intégrant la RSE, et préparer la grille de décision	M1	1
C2 : Diffuser une offre de recrutement engageante, rédigée avec l'aide de l'IA, conforme au cadre légal et inclusive, sur les canaux adaptés	M1	2
C3 : Présélectionner les candidatures sur des bases objectives et non discriminantes à l'aide de la grille de décision	M2	3
C4 : Mener un entretien de recrutement structuré avec écoute active et valorisation du poste et de l'organisation	M2	4
C5 : Élaborer un plan d'intégration structuré, incluant les aménagements en cas de situation de handicap	M3	5, 6

Évaluations formatives

Chaque cours intègre des évaluations formatives qui permettent à l'apprenant de vérifier sa progression : QCM de fin de sous-chapitre avec correction commentée, études de cas tirées du fil rouge Maison Ravelle, exercices pratiques de production (grille de décision, annonce, guide d'entretien, plan d'intégration) et jeux de rôle scénarisés. Ces activités donnent lieu à des corrigés types et à des grilles d'autodiagnostic. Les résultats sont tracés sur la plateforme, ce qui permet à l'organisme de formation de suivre l'assiduité et l'acquisition des compétences, conformément aux exigences Qualiopi.

Modalités de certification

Bloc	Modalité d'évaluation
M1, M2, M3	Les modalités d'évaluation de la certification RS7332 sont définies par le certificateur INEA CONSEIL et ne sont pas détaillées dans les données de la fiche transmise. Elles doivent être consultées sur la fiche officielle France Compétences et auprès du certificateur. L'organisme de formation qui déploie le parcours reste seul responsable de l'organisation de la certification et de la relation avec le certificateur.

Le parcours prépare à la certification en couvrant intégralement les cinq capacités attestées du référentiel, chacune reliée à au moins un cours. Les productions demandées au fil des cours (grille de décision, annonce rédigée avec l'aide de l'IA, cotation de candidatures, guide d'entretien, plan d'intégration avec aménagements) reproduisent les livrables professionnels attendus d'un manager recruteur. L'apprenant peut les transposer à son propre contexte professionnel. Les jeux de rôle d'entretien et le QCM de synthèse final permettent de consolider les acquis avant le passage des épreuves organisées par l'organisme de formation selon les modalités du certificateur.

Moyens pédagogiques et débouchés

Moyens pédagogiques et techniques

- Plateforme e-learning accessible 24 h/24 en marque blanche, avec suivi de progression et traçabilité des résultats
- Vidéos de 3 à 5 minutes pour chaque sous-chapitre, représentant 30 % du volume horaire
- Cours texte enrichis, infographies et fiches synthèses téléchargeables
- Études de cas et mises en situation construites autour du fil rouge Maison Ravelle
- Modèles opérationnels réutilisables : grille de décision, trame d'annonce, guide d'entretien, plan d'intégration, trame d'entretien de suivi
- QCM formatifs avec corrections commentées et QCM de synthèse final
- Jeux de rôle scénarisés et exercices pratiques avec corrigés types

Débouchés et évolutions

- Manager opérationnel en charge du recrutement de son équipe
- Chef d'équipe ou chef de service intégrant régulièrement de nouveaux collaborateurs
- Responsable de site, d'agence ou d'atelier
- Dirigeant de TPE ou PME assurant lui-même ses recrutements
- Référent RH de proximité ou tuteur d'intégration

Accessibilité

Contenus sous-titrés en français, contrastes conformes WCAG AA, navigation au clavier sur les écrans interactifs. L'organisme de formation qui diffuse le parcours adapte les modalités d'accompagnement aux personnes en situation de handicap avec son référent handicap.

Livrables fournis à l'organisme de formation

- Package SCORM 1.2 / 2004 et xAPI, compatible avec les principaux LMS
- Sources éditables des cours, scripts vidéo et banques de QCM
- Livret apprenant et grilles d'évaluation
- Licence marque blanche à vie, stagiaires illimités, maintenance 24 mois

School For Mate
On crée vos formations, vous n'avez plus qu'à les diffuser.
contact@schoolformate.com · catalogue-2026-sfm.netlify.app

référentiel.