

# MISE EN PLACE D'UNE FILIÈRE D'ACCUEIL DE STAGIAIRES : TRANSMETTRE, INTÉGRER, PRÉPARER

**Nom de l'entreprise :** CapFields

**Secteur d'activité :** Activités financières et d'assurance

**Catégorie de l'entreprise :** PME

## Description de l'action

CapFields a structuré une filière d'accueil de stagiaires et d'alternants, en lien avec les établissements de la Grande Région, afin de favoriser l'inclusion des jeunes dans le monde professionnel, et de contribuer activement à leur formation. Cette initiative permet à des étudiants issus de cursus en ressources humaines, commerce ou recrutement de découvrir concrètement le fonctionnement d'une entreprise tout en participant à des missions valorisantes et professionnalisantes.

>Type d'action : Partenariat école-entreprise, accueil de stagiaires, encadrement RH, sensibilisation à l'entreprise.

>Cible : Étudiants Bac+2 à Bac+5 en ressources humaines, commerce, recrutement.

> Durée : Action continue depuis 2024, renouvelée chaque semestre.

## Contexte

Dans un contexte où l'attractivité de certains métiers RH et commerciaux est en baisse et où les jeunes peinent parfois à accéder à leur première expérience, CapFields a voulu agir pour réduire les barrières à l'entrée dans le monde professionnel.

Un diagnostic interne a révélé l'absence d'une procédure d'accueil de stagiaires structurée. L'entreprise a donc décidé d'établir des liens durables avec les établissements de la Grande Région, tout en valorisant la diversité générationnelle comme un levier de transmission et de montée en compétences.

## Objectifs

Accueillir chaque année plusieurs stagiaires ou alternants dans de bonnes conditions.

Contribuer à la professionnalisation des jeunes et à leur intégration dans le monde du travail.

Identifier des jeunes talents pour de futurs recrutements.

Renforcer l'image de CapFields comme entreprise formatrice et inclusive.

Créer un vivier intergénérationnel d'apprenants et de professionnels.

## Approche

Prise de contact avec la Chambre des Métiers du Luxembourg pour cadrer le dispositif et sécuriser la démarche.

Identification de 14 écoles partenaires (Luxembourg, France, Belgique, Allemagne) proposant des formations utiles à CapFields.

Entretiens avec les responsables de stages pour chaque école afin de connaître :

Les périodes de stage,

Les durées,

Les contenus pédagogiques,

Le volume annuel d'étudiants.

Construction d'un parcours stagiaire : intégration, tutorat, suivi, bilan de fin de stage.

Création de fiches missions adaptées aux formations et aux besoins de l'entreprise.

Communication auprès des équipes internes pour favoriser l'implication dans l'encadrement.

Suivi administratif et RH centralisé (conventions, évaluations, retours étudiants).

## Impact

Quantitatif :

14 écoles ciblées, 5 stagiaires formés entre 2024 et fin 2025.

Objectif de 5 à 10 étudiants accueillis par an à moyen terme.

Qualitatif :

Amélioration du climat de transmission et d'entraide intergénérationnelle.

Retours très positifs des étudiants sur la richesse des missions confiées.

Satisfaction des tuteurs et implication accrue des équipes RH.

Dans la durée :

Construction d'une relation stable avec les écoles partenaires.

Possibilités de pré-recrutement des meilleurs profils formés en interne.

## « A faire »

- ☐ Cartographier les écoles pertinentes dans la Grande Région avant de démarrer.
- ☐ Prendre contact avec les responsables pédagogiques pour comprendre les attentes spécifiques de chaque cursus.
- ☐ Préparer un kit d'accueil pour les stagiaires : livret d'onboarding, planning, fiche missions, référents internes.
- ☐ Former les tuteurs en interne pour un bon encadrement.
- ☐ Évaluer le stage avec l'étudiant et l'école : feedback structuré, attestation, points d'amélioration.
- ☐ Communiquer en interne sur l'arrivée de stagiaires pour favoriser leur inclusion.
- ☐ Suivre les anciens stagiaires : garder le lien pour les futures opportunités.

## « Ne pas faire »

Ne pas prendre un stagiaire sans avoir défini en amont une mission claire et formatrice.

Ne pas considérer le stage comme de la main d'œuvre gratuite ou peu qualifiée.

Ne pas négliger l'aspect relationnel et pédagogique : un bon encadrement est clé.

Ne pas limiter les stages à des périodes "mortes" ou à des tâches périphériques.

Ne pas oublier de rendre compte de l'expérience auprès de l'école partenaire (évaluation, fiche de bilan).