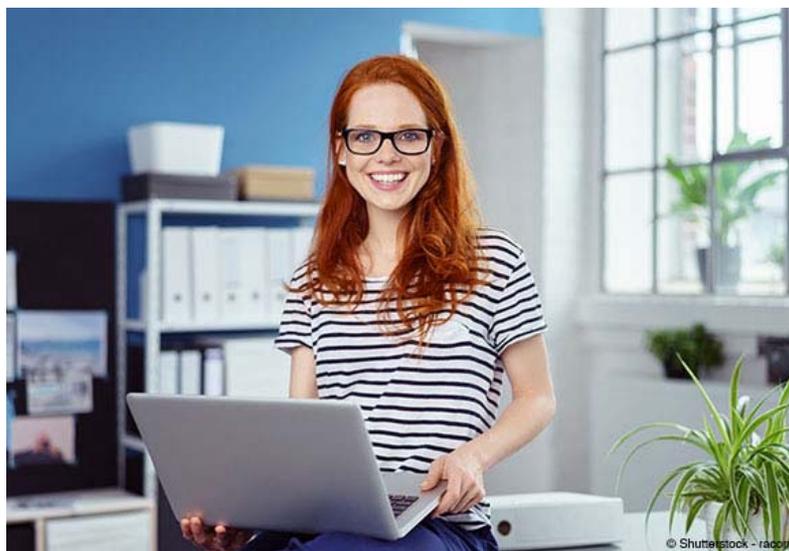


Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

## Stagiaire : comment recruter le bon profil pour sa PME?



**Nombreuses sont les entreprises qui recrutent des stagiaires. Mais pour les PME, il n'est pas toujours facile de réussir à trouver et convaincre les profils les plus prometteurs. Quelques astuces permettent cependant de tirer son épingle du jeu et de trouver le bon stagiaire.**

### Stagiaire: anticiper pour bien recruter

Recruter LE bon stagiaire n'est pas aussi simple qu'il y paraît : Mieux vaut d'abord se caler sur le calendrier des écoles. « En général les stages de fin d'études des ingénieurs débutent en fin d'année, d'octobre à début décembre, et ceux des étudiants en écoles de commerce plutôt d'avril à juin », précise Claire Vinchon, fondatrice de Small iz Beautiful, expert en recrutement pour les PME. Et le [recrutement](#) doit être anticipé. « Il faut le prévoir le plus tôt possible, ne serait-ce que pour avoir les documents relatifs à la convention de stage, au moins un mois à l'avance et planifier ce que le stagiaire sera amené à faire », conseille Anne Lafoux, responsable du service social chez Valexco, membre du groupement France Défi.

### L'importance de se faire connaître

Les forums étudiants et événements organisés au sein des écoles sont de bons moyens d'entrer en contact avec les étudiants visés. On peut aussi solliciter directement les établissements. « Nous communiquons beaucoup avec les écoles que nous avons ciblées et avec leur personnel enseignant, qui peuvent de ce fait nous adresser des profils correspondant à nos besoins », témoigne Anne Lafoux. En dehors des événements, de nombreux sites internet diffusent des annonces d'offres de stage. Certains, à l'instar de Jobteaser, permettent de publier son offre directement auprès de plusieurs écoles et universités.

### Soigner son annonce

Pour rendre son annonce attractive, mieux vaut commencer par une accroche parlant du stagiaire, de ses [centres d'intérêts](#). « Il faut ensuite définir les missions du stagiaires, montrer en quoi il pourra être utile, apporter sa pierre à l'édifice », suggère Anne Lafoux. On peut ensuite présenter l'entreprise, ses projets. Dans le cas où le stage peut déboucher sur une embauche, il faut bien entendu le spécifier.

### Miser sur ses points forts

Les [PME](#) ont de sérieux atouts comme terrain de stage. « Les stagiaires y ont souvent plus d'autonomie, avec une vision plus globale de leur travail et souvent un accès direct au patron. C'est aussi une bonne manière pour ceux qui sont tentés par l'entrepreneuriat de voir s'ils sont faits pour ça », explique Claire Vinchon. Des arguments qu'il faut savoir mettre en avant, par exemple en prévoyant une rencontre avec le patron et en rassurant le candidat sur son intégration, lors du processus de [recrutement](#).

### Trouver la juste rémunération

La loi impose une gratification minimale de 3,6 € de l'heure, pour les stages de plus de deux mois, soit un peu plus de 500 € par mois pour un temps plein, selon le nombre de jours ouvrés. Rien n'empêche d'aller au-delà. « Pour un stage long avec une certaine responsabilisation, 800 € est devenu un minimum décent et il faut se dire que dans les grandes entreprises, certains profils se verront proposer des gratifications de l'ordre de 1000 à 1200 € », rappelle Claire Vinchon.

Enfin, le bouche-à-oreille aussi peut faire la différence. D'où l'importance de veiller à la bonne intégration de ses stagiaires, qui pourront ensuite jouer le rôle d'ambassadeurs auprès d'autres étudiants.

Par Marion Perrier, Accroche-press' en partenariat avec Le Parisien Éco pour France Défi  
lundi 20 mars 2017 00h45

**Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr