

DÉCISION DU CA

DÉCISION n°:	2008/04
OBJET:	DÉCISION concernant les dispositions générales d'exécution relatives aux procédures régissant l'engagement et l'emploi des agents contractuels à l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne
PERSONNE RESPONSABLE:	Directeur
STATUT:	FINAL

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le règlement (CE) n° 168 /2007 du Conseil du 15 février 2007 portant création d'une Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après «l'Agence»), et en particulier les articles 15 et 24 dudit règlement,

vu le statut des fonctionnaires des Communautés européennes et le régime applicable aux autres agents de ces Communautés (ci-après le RAA), établis par le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil modifié en dernier lieu par le règlement (CE, Euratom) n° 1895/2006 du Conseil du 19 décembre 2006, et en particulier l'article 82, paragraphe 6, dudit régime,

vu la décision C(2005)5304 de la Commission du 16 décembre 2005 relative aux lignes directrices en matière de politique du personnel dans les agences européennes de régulation,

après consultation du comité du personnel et l'accord de la Commission européenne conformément à l'article 110 du statut,

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

- (1) Il est souhaitable de définir des règles détaillées concernant l'emploi des agents contractuels et il convient de sélectionner ces agents au moyen d'une procédure transparente et objective.
- (2) Les règles énoncées dans les présentes dispositions d'exécution, et en particulier celles qui concernent les procédures de sélection et le classement, sont établies sans préjudice de l'article 2 de l'annexe du RAA.
- (3) Le classement des agents contractuels par groupe de fonctions doit se fonder sur les fonctions que les intéressés devront exercer. Il est donc essentiel d'établir des descriptions de postes détaillées pour toutes les fonctions destinées à être exercées par des agents contractuels.
- (4) L'Agence ne peut recruter des agents contractuels qu'au titre de l'article 3 *bis* du RAA.

A ARRÊTÉ LES PRÉSENTES DISPOSITIONS:

Dispositions générales

Article premier ***Champ d'application***

Les présentes dispositions s'appliquent aux agents contractuels visés à l'article 3 *bis* (ci-après CA3a) du RAA qui sont engagés dans l'Agence.

Article 2 ***Qualifications minimales exigées***

Dans l'entité visée à l'article 1^{er} des présentes dispositions, les modalités d'application de l'article 82, paragraphe 2, du RAA sont les suivantes.

1. L'engagement en tant qu'agent contractuel requiert au minimum:
 - (a) dans le groupe de fonctions I, l'achèvement de la scolarité obligatoire;
 - (b) dans le groupe de fonctions II:
 - un diplôme d'études supérieures, ou
 - un diplôme de l'enseignement secondaire donnant accès à l'enseignement supérieur et une expérience professionnelle appropriée de trois années. Le diplôme de l'enseignement secondaire donnant accès à l'enseignement supérieur peut être remplacé par un certificat de formation professionnelle adéquate d'une durée minimale de trois ans s'il n'existait pas de formations professionnelles analogues donnant accès à l'enseignement supérieur à l'époque où il a été délivré, ou
 - l'achèvement réussi d'une formation intermédiaire, suivie d'une formation spécialisée supplémentaire pertinente de deux années et d'une expérience professionnelle appropriée de cinq années;
 - (c) dans le groupe de fonctions III:
 - un diplôme d'études supérieures, ou
 - un diplôme de l'enseignement secondaire donnant accès à l'enseignement supérieur et une expérience professionnelle appropriée de trois années;

- (d) dans le groupe de fonctions IV: des études universitaires complètes de trois années au moins sanctionnées par un diplôme et un an d'expérience professionnelle appropriée.
- (2) Seuls les diplômes des États membres de l'Union et les diplômes ayant fait l'objet d'une équivalence délivrée par les autorités desdits États sont pris en considération.

Article 3
Période de stage

1. Lorsqu'un agent contractuel effectue une période de stage conformément à l'article 84 du RAA, un rapport de stage doit être établi un mois au minimum avant l'expiration de la période de stage.
2. Le rapport visé au paragraphe 1 est établi conformément au paragraphe 3.
3. Le rapport visé au paragraphe précédent est établi selon la procédure suivante:
 - a) le superviseur du stage est le fonctionnaire ou l'agent temporaire sous la supervision duquel l'agent contractuel en stage exerce ses fonctions.
 - b) Deux mois au minimum avant la fin de la période de stage, le superviseur du stage demande à l'agent contractuel de procéder à une auto-évaluation. L'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours ouvrables à cet effet. L'auto-évaluation figure dans le rapport de stage.
 - c) Dans un délai de dix jours ouvrables au plus suivant la présentation de l'auto-évaluation par l'agent contractuel, un dialogue formel a lieu entre le superviseur du stage et l'agent contractuel.
 - d) Si l'agent contractuel refuse de finaliser l'auto-évaluation dans le délai imparti, le superviseur du stage peut décider d'organiser le dialogue à l'expiration du délai visé au point b) du présent paragraphe.
 - e) Le dialogue porte sur l'aptitude de l'agent contractuel à remplir ses fonctions, ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service.
 - f) Dans un délai de dix jours ouvrables au plus après le dialogue formel, le superviseur du stage établit le rapport de stage et le communique à l'agent contractuel. Ce rapport indique si l'agent contractuel a fait preuve de qualités suffisantes pour être maintenu à son poste, si la période de stage doit être prolongée à titre exceptionnel ou si l'agent contractuel doit être licencié conformément à l'article 84, paragraphe 3, du RAA.
 - g) L'agent contractuel dispose alors d'un délai de huit jours ouvrables pour présenter ses observations. Une fois ce délai écoulé, le rapport de stage est terminé.

h) Si le rapport de stage recommande le licenciement de l'agent ou, à titre exceptionnel, la prolongation de la période de stage, le supérieur hiérarchique du superviseur du stage, qui est impérativement classé dans le groupe de fonctions AD, tient un dialogue avec l'agent contractuel dans un délai de dix jours ouvrables. Au cours de ce dialogue, l'agent contractuel peut être assisté par un tiers sous réserve que ce dernier soit un fonctionnaire ou un autre membre du personnel.

Dans un délai de cinq jours ouvrables au plus suivant ce dialogue, le supérieur hiérarchique du superviseur du stage rend un avis qu'il communique à l'autorité chargée de la conclusion des contrats de travail.

Le supérieur hiérarchique du superviseur du stage confirme les conclusions du rapport de stage, l'autorité chargée de la conclusion des contrats de travail consulte le comité d'évaluation, conformément à la décision de l'Agence relative aux dispositions générales d'exécution de l'article 43 du statut, avant de prendre une décision sur la suite à donner à la période de stage.

4. La même procédure est appliquée en ce qui concerne le rapport visé à l'article 84, paragraphe 4, du RAA lorsqu'il est décidé, en cas d'inaptitude manifeste de l'agent contractuel en stage, d'établir ce rapport.
5. Les délais mentionnés au présent article ne commencent à courir qu'à compter de la communication de la demande ou de la décision à l'agent contractuel ou, au plus tôt, à la date à laquelle ce dernier a pu, par sa diligence, prendre pleinement connaissance du contenu et des motifs de la demande ou de la décision. Lorsque l'agent contractuel est empêché d'utiliser le système informatique, en raison d'une absence dûment justifiée ou pour d'autres motifs objectifs dont il apporte la preuve, les délais imposés à l'agent contractuel en vertu du présent article sont portés à 20 jours ouvrables. Avant l'expiration du délai de 20 jours ouvrables, l'agent contractuel présente son auto-évaluation ou ses observations à la personne chargée des ressources humaines dans son département. À défaut de réaction de l'agent contractuel, la personne en charge des ressources humaines dans le département concerné est autorisée à établir ou à terminer le rapport.
6. Le rapport de stage est établi conformément à l'annexe I.
L'annexe I peut être modifiée par décision du directeur de l'Agence.

Article 4 ***Contrats successifs***

1. L'autorité visée à l'article 6 du RAA (ci-après l'AHCC) ne peut engager en qualité de CA3a une personne employée en tant que CA3b dans une institution qu'après l'expiration ou la résiliation de ce dernier contrat.

Dans ce cas, l'agent contractuel CA3a doit satisfaire aux conditions fixées par le RAA et par les présentes dispositions, notamment à celles concernant les qualifications exigées, et doit avoir subi l'une des procédures de sélection décrites à l'article 5 ou une procédure de sélection équivalente mise en œuvre par une autre institution ou agence communautaire, suivie d'un entretien organisé conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphe 1, point c).

Article 5
Procédure de sélection

L'Agence peut recruter des agents contractuels CA3a en utilisant l'une ou l'autre des procédures de sélection exposées ci-dessous.

1. Procédure de sélection avec utilisation de la base de données de l'Office européen de sélection du personnel (EPSO).

(a). L'Agence peut recruter des agents contractuels CA3a en utilisant la base de données de l'EPSO. Les candidats validés dans la base de données susmentionnée sont ceux qui ont été soumis avec succès à la procédure de sélection organisée par l'EPSO conformément à l'article 5, paragraphe 1, point g), de la décision C(2004)1313 de la Commission du 7 avril 2004, relative aux procédures régissant l'engagement et l'emploi des agents contractuels.

(b). Le comité de sélection, mis en place par l'Agence, compte au maximum quatre membres. Lorsqu'il compte trois membres, le comité de sélection est composé comme suit: un membre provenant de l'unité des ressources humaines de l'Agence, un membre provenant de l'unité concernée et une personne désignée par le comité du personnel. Le comité de sélection est présidé par le membre provenant de l'unité ressources humaines ou par celui provenant de l'unité concernée.

Dans les autres cas, notamment dans le cadre des procédures de sélection d'experts, un quatrième membre provenant d'une autre unité de l'Agence ou de l'extérieur peut être désigné.

(c). Le comité de sélection convoque à des entretiens les candidats considérés comme étant les plus qualifiés, sur la base de la description de poste, parmi ceux figurant sur la liste de candidats déjà validés par l'EPSO. Les réunions du comité font l'objet d'un compte-rendu précisant les motifs des décisions arrêtées.

(d) Les candidats sont informés du résultat de l'entretien.

2. Procédure de sélection mise en œuvre par l'Agence

(a). L'Agence lance la procédure de recrutement en publiant des avis de vacance qui précisent les critères appliqués en matière de compétences générales et spécifiques et les qualifications essentielles exigées.

(b). Le comité de sélection visé à l'article 5, paragraphe 1, point b), des présentes dispositions évalue les candidatures et sélectionne celles qui correspondent le mieux au profil et aux qualifications exigés selon l'avis de vacance.

(c). L'Agence organise des tests écrits à l'intention des candidats sélectionnés sur la base de la description de poste figurant dans l'avis de vacance. Ces tests écrits sont élaborés en fonction du niveau et du profil du poste à pourvoir. Ils comprennent les éléments suivants:

- aptitudes générales et compétences linguistiques dans la mesure nécessaire pour l'exercice des fonctions concernées,
- connaissance de l'intégration européenne, des institutions et des agences,
- compétences spécifiques eu égard aux profils des candidats.

Les éléments susmentionnés peuvent être combinés. Les aptitudes pratiques spécifiques dans des domaines comme la dactylographie, la conduite de véhicules, etc., peuvent faire l'objet de tests pratiques.

(d). Le comité de sélection convoque à des entretiens les candidats sélectionnés conformément au point c). Ces entretiens peuvent avoir lieu à la même date que les tests écrits. Toute décision concernant les candidats fait l'objet d'un enregistrement écrit indiquant les motifs des décisions prises.

(e). L'Agence établit la liste des candidats retenus, par ordre alphabétique, sur la base de la procédure de sélection susmentionnée. La durée de validité de cette liste est de 12 mois à compter de son établissement et peut être prorogée par décision de l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement.

(f). Les candidats reçoivent des informations mentionnant le résultat de l'entretien et précisant s'ils figurent ou non sur la liste des candidats retenus.

3. Conformément à l'article 82, paragraphe 5, du RAA, l'EPSO prête assistance à l'Agence, sur sa demande, aux fins de la sélection d'agents contractuels suivant la procédure décrite au paragraphe 2, notamment par les moyens suivants:

- publication sur son site web des avis de vacance de l'Agence,
- fourniture à l'Agence d'un accès à la liste de l'EPSO mentionnant les candidats identifiés sur la base de l'évaluation visée à l'article 5, paragraphe 1, point e), de la décision C(2004) 1313 de la Commission du 7 avril 2004 relative à la procédure régissant l'engagement et l'emploi des agents contractuels, suivie par la procédure de sélection décrite au paragraphe 2, points c) et d), ci-dessus,
- fourniture et/ou organisation de tests écrits aux fins de la procédure de sélection mise en œuvre par l'Agence.

4. Lorsque l'intérêt du service l'exige et qu'aucun candidat remplissant les conditions requises ne figure dans la base de données de l'EPSO, l'unité des ressources humaines peut accorder, à la demande de l'unité ou du service concerné, une dérogation à la procédure décrite aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus aux fins du recrutement d'un agent contractuel du groupe de fonctions IV. Dans ce cas précis, les tests écrits ne sont pas obligatoires.
5. Lorsqu'il n'existe pas de liste de candidats retenus ou qu'aucun des candidats inscrits sur cette liste ne remplit les conditions requises pour un poste spécifique à pourvoir, et que l'engagement d'un agent contractuel en vue d'un remplacement s'impose soit très rapidement soit pour un remplacement de courte durée, la procédure à suivre est la suivante:
 - (a). L'Agence lance la procédure de recrutement en publiant des avis de vacance sur son site Web pendant au moins deux semaines et, le cas échéant, une annonce supplémentaire dans un journal local, en précisant les critères retenus en matière de compétences générales et spécifiques ainsi que les qualifications essentielles exigées.
 - (b). Un comité de sélection évalue les candidatures et sélectionne celles qui correspondent le mieux au profil et aux qualifications exigés selon l'avis de vacance.
 - (c). Le comité de sélection convoque à un entretien les candidats sélectionnés sur la base de la description de poste figurant dans l'avis de vacance. L'entretien comporte une analyse des compétences linguistiques, personnelles et professionnelles de chaque candidat. Sur la base des résultats des entretiens, le comité de sélection statue par écrit en motivant les décisions prises. Pour les groupes de fonction I et II, des tests pratiques concernant les aptitudes ou compétences générales dans des domaines tels que la dactylographie sont organisés.
 - (d). Le comité de sélection est composé de quatre membres, dont un provenant de l'unité des ressources humaines de l'Agence, un provenant de l'unité ou du service concerné, un désigné par le comité du personnel et un provenant d'un autre service de l'Agence ou de l'extérieur.
 - (e). Les candidats sont informés du résultat de l'entretien.
 - (f). La durée des contrats conclus selon la procédure décrite au présent paragraphe aux fins d'un remplacement rapide ne peut excéder six mois. La durée des contrats conclus aux fins d'un remplacement de courte durée est limitée en fonction de la durée maximum du remplacement dû au congé visé aux articles 42, 42 *bis* et 42 *ter* ainsi qu'au titre IV du statut, intitulé «Conditions de travail du fonctionnaire». Ces deux types de contrats ne peuvent être renouvelés pour une nouvelle durée déterminée ou indéterminée que si le CA3a a été soumis avec succès à une procédure de sélection conforme au paragraphe 1, 2 ou 3 du présent article.

Article 6
Durée des contrats

1. Les CA3a peuvent être engagés, lorsqu'il s'agit de leur premier contrat, pour une période fixe de trois mois au minimum et de cinq ans au maximum.
2. Dans les groupes de fonctions II, III et IV, tout renouvellement du contrat s'effectue pour une nouvelle période fixe de trois mois au minimum et de cinq ans au maximum. Un second renouvellement sans interruption débouchant sur un contrat à durée indéterminée ne peut être octroyé que si la durée cumulée des deux premiers contrats atteint au minimum cinq ans.
3. Dans le groupe de fonctions I, les trois premiers renouvellements du contrat s'effectuent pour des périodes fixes de trois mois au minimum et de cinq ans au maximum. Conformément à l'article 85, paragraphe 2, du RAA, le quatrième renouvellement est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois,
 - dans l'hypothèse d'un dépassement de la durée totale de dix années de service, le renouvellement sous la forme d'un contrat à durée indéterminée intervient plus tôt, conformément à l'article 85, paragraphe 2, du RAA;
 - un quatrième renouvellement sans interruption ne peut être octroyé que si la durée cumulée des quatre premiers contrats atteint au minimum cinq ans.
4. Pour pouvoir être pris en compte en vue de l'octroi d'un contrat à durée indéterminée, les contrats concernés doivent se succéder sans discontinuité. Il y a discontinuité en cas d'interruption d'au moins six mois entre deux contrats.
5. Lorsqu'un contrat de CA3a dans le groupe de fonctions I a fait l'objet de trois renouvellements sans donner lieu à un renouvellement supplémentaire, tout nouvel engagement sous ce type de contrat est soumis à la condition que la période de référence de douze ans ait expiré.

Article 7
Classement des CA3a

1. Les CA3a sont engagés:
 - (a) dans le groupe de fonctions I: au grade 1;
 - (b) dans le groupe de fonctions II:
 - au grade 4 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée inférieure ou égale à sept ans;
 - au grade 5 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée supérieure à sept ans;

(c) dans le groupe de fonctions III:

- au grade 8 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée inférieure ou égale à sept ans;
- au grade 9 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée supérieure à sept ans;
- au grade 10 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée supérieure à quinze ans;

(d) dans le groupe de fonctions IV:

- au grade 13 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée inférieure ou égale à sept ans;
- au grade 14 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée supérieure à sept ans;
- au grade 16 si l'intéressé justifie d'une expérience professionnelle d'une durée supérieure à vingt ans.

2. L'AHCC peut décider d'octroyer un classement au grade immédiatement supérieur à celui fixé au paragraphe 1 lorsque le poste à remplir correspond à un profil de compétences tel que, compte tenu de la réalité du marché du travail, cette mesure est nécessaire pour obtenir un nombre suffisant de candidatures d'une qualité adéquate. Ces profils sont déterminés par décision de l'AHCC, puis communiqués aux unités ou services.
3. Pour être prise en compte, l'expérience professionnelle doit avoir été acquise dans une activité correspondant au minimum au niveau de qualifications requis pour accéder au groupe de fonctions concerné et en rapport avec l'un des secteurs d'activité de l'institution. Elle est prise en compte à partir de la date à laquelle l'intéressé remplit les qualifications minimales requises pour être engagé, telles qu'elles sont définies à l'article 2 (y compris, le cas échéant, toute exigence imposée par cet article en matière d'expérience professionnelle).
4. Le diplôme de doctorat/PhD est valorisé pour la durée réelle de ces études, limitée à un maximum de 3 ans. Pour les autres diplômes, la durée légale des études est prise en compte.
5. La durée du service militaire ou le service civil équivalent est prise en considération comme expérience professionnelle.
6. Pour les besoins du classement, les activités professionnelles exercées à temps partiel sont comptabilisées proportionnellement au taux d'occupation attesté.

Pour les traducteurs free-lance, la durée de l'expérience professionnelle est établie, dans la limite de la période consacrée à ces activités, sur la base du nombre des pages traduites.

7. La même période ne peut être valorisée qu'une seule fois.

8. Lorsqu'un CA3a est engagé dans une autre entité en qualité d'agent contractuel sous le même type de contrat, sans interruption au sens de l'article 6, paragraphe 4, les dispositions suivantes s'appliquent:
- a. si l'engagement s'effectue dans le même groupe de fonctions, l'agent contractuel conserve son grade, son échelon et l'ancienneté acquise dans le grade et l'échelon;
 - b. si l'engagement s'effectue dans un groupe de fonctions supérieur, l'agent est classé au grade le plus favorable résultant de:
 - l'application des dispositions prévues aux paragraphes 1 à 7 ci-dessus, y compris le fait que l'expérience professionnelle doit avoir été acquise à un niveau correspondant au minimum à celui du groupe de fonctions concerné, et de
 - l'application de la règle du maintien du traitement de base énoncée à l'article 86, paragraphe 2, du RAA en choisissant le grade le plus bas possible compte tenu des échelons.
 - c. Si l'engagement s'effectue dans un groupe de fonctions inférieur, les paragraphes 1 à 7 ci-dessus s'appliquent.

Dispositions transitoires et dispositions finales

Article 8

Possibilité d'engager du personnel au cours de la période de transition

1. Les contrats conclus avant [date d'entrée en vigueur de la décision] ne peuvent être renouvelés que si l'intéressé a été soumis avec succès à l'une des procédures de sélection prévues à l'article 5.
2. Les tests écrits mentionnés à l'article 5, paragraphe 2, point c), des présentes dispositions peuvent être remplacés par des tests oraux jusqu'au 1^{er} mai 2007 ou, le cas échéant, jusqu'à une date ultérieure si l'EPSO peut les fournir conformément à l'article 5, paragraphe 3.

Article 9

Entrée en vigueur

Les présentes dispositions d'exécution entrent en vigueur le lendemain de leur adoption.

Fait à Vienne, le 04/06/2008

Anastasia Crickley
Présidente du conseil d'administration



EUROPEAN UNION FUNDAMENTAL RIGHTS AGENCY
AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPEENNE
AGENTUR DER EUROPÄISCHEN UNION FÜR GRUNDRECHTE



RAPPORT DE FIN DE STAGE

CONFIDENTIEL

À USAGE INTERNE UNIQUEMENT
Procédure concernant le personnel

1. Détails du rapport

À remplir par l'Administration, section du Personnel

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. Nom: | XXXXX XXXX |
| 1. Numéro personnel: | 25XXXX |
| 2. Unité: | XXXXXXXX |
| 3. Titre de la fonction: | XXXXX |
| 4. Groupe de fonctions, grade, échelon: | XXXXX |
| 5. Période de stage: | XX/XX/XXXX-XX/XX/XXXX |

2. Description des tâches attribuées

Voir ci-joint la description des tâches

3. Auto-évaluation

À compléter dans les 8 jours ouvrables suivant la demande

3.1 Réalisation des objectifs

Énumérez vos principales réalisations. Si vous avez rencontré des difficultés, décrivez-les et proposez des changements pour améliorer la situation.

3.2 Développement personnel

Décrivez la manière dont vous avez fait preuve des compétences et des aspects de conduite requis. Avez-vous pu démontrer d'autres compétences supplémentaires? Quelles sont les compétences et aspects de conduite que vous souhaiteriez développer dans votre fonction actuelle ou future?

4. Évaluation de la période de stage

À compléter par le superviseur de stage après un dialogue formel.

Résumé global

Veillez fournir un résumé global de l'évaluation du stage ainsi que des observations sur l'efficacité, les compétences et les aspects de conduite.

Mentionnez les besoins en matière de formation ou de perfectionnement à couvrir durant les mois à venir.

5. Conclusions concernant la période de stage

5.1 Résumé de l'évaluation

▶ Efficacité	satisfaisant	insatisfaisant
▶ Compétences	satisfaisant	insatisfaisant
▶ Conduite	satisfaisant	insatisfaisant

▶ Le/la stagiaire est-il (elle) appelé(e) à travailler couramment dans une langue autre que sa langue maternelle?	Oui	Non
---	-----------	-----------

5.2 Interruptions de service (période et motifs)

5.3 Observations complémentaires

5.4 Recommandation

▶ Maintien dans la fonction	<input type="checkbox"/>
▶ Stage à continuer dans un autre département	<input type="checkbox"/>
▶ Stage à prolonger dans le même département	<input type="checkbox"/>
▶ Stage à prolonger dans un autre département	<input type="checkbox"/>
▶ Licenciement avant la fin de la période de stage	<input type="checkbox"/>
▶ Licenciement à la fin de la période de stage	<input type="checkbox"/>

6. Approbation finale

6.1 Signature du superviseur de stage

Date du dialogue entre le superviseur de stage et le membre du personnel responsable du contrat du stagiaire:	
---	--

Signature: (nom & signature du superviseur de stage)

Date:

Veillez renvoyer le rapport au stagiaire pour commentaires dans les 10 jours ouvrables suivant le dialogue formel.

6.2 Signature du stagiaire

Vous pouvez introduire dans la section ci-dessous des commentaires que vous souhaitez faire concernant l'évaluation de votre stage.

Remarques supplémentaires

Signature: (nom & signature du stagiaire)

Date: