

Annexe IV

Modèle de rapport d'évaluation du stagiaire

I. CARTE D'IDENTITE

Nom :
 Prénom :
 Date de naissance :
 Ministère / Organisme :
 Pool d'affectation :
 Division :
 Direction :
 Résidence administrative :
 Métier :
 Niveau :
 Rang :
 Grade :
 Entrée en service : en qualité de stagiaire – en qualité de contractuel
 Diplôme au recrutement :
 Autre(s) diplôme(s) :

II. DESCRIPTIF DES ACTIVITES

1. Tâches assignées au stagiaire :
2. Objectifs assignés au stagiaire (en termes d'intégration, d'acquisition de savoirs, savoirs-faire, savoir-être, en termes de réalisation) :
3. Moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs :
 Apprentissage dans le service, sur le terrain :
 Productions :
 Formations : — du programme :
 — autres :
 Contacts internes, externes, visites :
4. Etat des réalisations de la période (résumé des principales réalisations) :
5. Comparaison entre les objectifs fixés et les résultats atteints :

ENONCE DES OBJECTIFS	A	DATE	RESULTATS ATTEINTS	B

Colonne A = Degré de difficulté par rapport aux exigences normales du poste et compte-tenu du fait qu'il s'agit d'un stagiaire : 1. Très difficile – 2. Difficile – 3. Normal – 4. Facile.

Colonne B = Niveau de réalisation : 1. Totalement atteint – 2. Partiellement atteint – 3. N'a pu être réalisé.

6. Analyse du niveau des résultats :

(Faire apparaître les causes imputables à l'intéressé et celles qui lui sont étrangères : le niveau élevé ou médiocre d'une réalisation peut être dû à diverses causes : accroissement extraordinaire de travail en diminution inattendue de celui-ci; l'absence de volonté ou acharnement à réussir; manque de connaissances de l'intéressé ou manque de moyens, régime de travail, activité extérieure légalement exercée, etc.)

7. Points particuliers :

Pendant la période écoulée, l'intéressé a-t-il dû faire face à des situations particulières ou non prévues ?

8. Aspects et domaines d'activités dans lesquels l'intéressé réussit/dans lesquels les limites de l'intéressé apparaissent;

9. Appréciation (P = positive, R = réservée, N = négative)

A. Appréciation des performances :

APPRECIATION DES PERFORMANCES	P	R	N
1. Qualité du travail (qualité et degré d'achèvement du travail –sans considérer le rendement quantitatif), degré de soin, d'exactitude et de précision.			
2. Quantité du travail (masse effectuée dans un laps de temps déterminé sans considérer la qualité du travail – capacité pour l'apprécié d'effectuer la totalité des tâches de sa fonction).			
3. Polyvalence (capacité d'effectuer des travaux différents et d'occuper d'autres positions que celles qui sont confiées au fonctionnaire).			
4. Disponibilité (réaction de l'intéressé aux contraintes qui résultent des circonstances particulières ou d'un changement dans l'environnement de travail).			
5. Créativité, initiative (capacité du fonctionnaire à imaginer et à promouvoir des idées nouvelles comme aptitude à réagir face à des événements imprévus).			

APPRECIATION DES PERFORMANCES	P	R	N
6. Esprit d'équipe et sociabilité (capacité du fonctionnaire à travailler en groupe en vue de réaliser un objectif commun et de contribuer au maintien d'un environnement agréable).			
7. Sens de la solidarité (capacité à aider ses collègues).			

B. Appréciation des aptitudes :

APPRECIATION DES APTITUDES	P	R	N
1. Insertion professionnelle (connaissance du milieu, des institutions et administrations de la Région, des objectifs du service).			
2. Apprentissage du métier (maîtrise des règlements et des techniques du métier, connaissance du contexte, contacts).			
3. Adéquation à la fonction.			
4. Aptitude à évoluer.			

10. Appréciation globale (barrer la mention inutile) :

Le stagiaire satisfait - ne satisfait pas au stage.

11. Remarques :

Visa du stagiaire,

Signature de(s) l'évaluateur(s),

Nom, grade.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

Namur, le 18 décembre 2003.

Le Ministre-Président,
J.-Cl. VAN CAUWENBERGHE
Le Ministre de la Fonction publique,
Ch. MICHEL