

GUIDE D'ÉVALUATION DU STAGE JUDICIAIRE

1. OBJECTIF : LA CAPACITÉ DE RÉFLEXION JURIDIQUE EN TANT QUE CADRE

Afin de pouvoir clôturer avec succès sa période de stage, le magistrat en formation doit avoir au minimum intégré les connaissances, compétences et attitudes correspondantes à ses activités professionnelles quotidiennes au sein de la magistrature, au plus tard à la fin de la période de stage.

Les critères d'évaluation sont étayés et nourris par un objectif d'apprentissage global, qui doit cristalliser, dans l'idéal, l'action quotidienne du magistrat : la capacité de réflexion juridique comme cristallisation du jugement (juridique), à savoir la capacité de juger sur le plan casuistique, en s'appuyant sur les attitudes, compétences et connaissances juridiques, et de justifier le jugement au sein de son contexte, à partir de son propre cadre de réflexion, en tenant compte des implications sociétales de la décision.

Cette compétence-cadre, spécifique au domaine, (la Capacité de réflexion juridique) détermine l'application et la vérification des critères d'évaluation indiqués ci-dessous. Il convient d'évaluer le magistrat en formation en analysant les critères à la lumière de l'objectif intégral de la formation. Dans ce sens, la compétence-cadre (la Capacité de réflexion juridique) se veut transversale et déterminatrice des critères. Concrètement, cela signifie que pour la vérification des critères d'évaluation, l'on apprécie dans quelle mesure chaque critère répond à la réalisation de cet objectif d'apprentissage global.

Dans la réalisation de cet objectif (la Capacité de réflexion juridique), la façon dont le magistrat en formation met contextuellement en œuvre chaque critère est prépondérante. Cela signifie d'une part que le magistrat en formation démontre qu'il sait concilier les critères « connaissances, compétences et attitudes » sur leur plan casuistique, et qu'il établit chaque fois de nouveau leur lien avec l'application factuelle au sein de son action en tant que magistrat. Les connaissances en soi sont dénuées de sens en tant que critère. Or, elles se dotent de tout leur sens dans le cas qui leur est présenté et dans le contexte de la réalité sociétale. Le magistrat en formation ne doit donc pas tellement démontrer ses connaissances juridiques en soi, mais plutôt démontrer au coup par coup leur application au sein d'un (nouveau) cas et contexte. Il en va de même pour les autres critères. D'autre part, la mise en œuvre casuistique demande en outre un haut niveau d'introspection, qui se traduit de façon optimale dans la manière dont le magistrat en formation intègre chaque application dans sa propre réflexion et expérience, et est à même de situer cette relation dans la réalité contextuelle. Concrètement, cela signifie qu'il convient d'entendre les critères d'évaluation au regard de leur double relation avec les caractéristiques contextuelles et sociétales du cas ainsi qu'avec le cadre de réflexion du magistrat en formation. Dans l'idéal, ce point est évalué en établissant le lien avec la casuistique et l'autoanalyse.

Le présent formulaire se veut une aide dans l'appréciation objective et égale du fonctionnement des magistrats en formations, tout en indiquant de façon concrète la mesure dans laquelle le magistrat en formation s'est forgé les compétences requises, et en identifiant le soutien ou les actions supplémentaires nécessaires ou utiles à leur acquisition ou à leur perfectionnement.

Pour sa compréhension et sa vérification, il convient de tenir compte à tout moment de la compétence-cadre susmentionnée (la Capacité de réflexion juridique). Concrètement, le magistrat en formation est questionné pour chaque critère à partir d'un double contexte : (d'une part) l'application casuistique et (d'autre part) la façon dont le magistrat en formation situe et apprécie cette application en adoptant un esprit critique à partir de son propre cadre de réflexion, et l'inscrit dans le cadre sociétal.

2. CRITÈRES D'ÉVALUATION

Voici les connaissances, compétences et attitudes qui sont discutées dans le présent guide et qui doivent être développées et renforcées dans le courant du stage judiciaire.

Critère-cadre (la Capacité de réflexion juridique)

« La capacité de juger sur le plan casuistique, en s'appuyant sur les attitudes, compétences et connaissances juridiques, et de justifier le jugement pris dans son contexte à partir de son propre cadre de réflexion. »

Critère 1 : connaissances

Vérification à la lumière du cadre : la capacité de réflexion juridique comme compréhension casuistique et contextuelle

1. Compréhension casuistique et contextuelle
2. Connaissances juridiques de base
3. Connaissances juridiques étendues
4. Connaissances fonctionnelles

Critère 2 : compétences professionnelles

Vérification à la lumière du cadre : l'action juridique justifiée à partir du propre processus de réflexion et de l'introspection

1. Justification du propre processus de réflexion et introspection critique
2. Collecte d'information, analyse du dossier et jugement
3. Esprit de décision
4. Qualité et quantité du travail fourni
5. Capacité à collaborer
6. Aptitudes à la communication écrite
7. Aptitudes à la communication orale

Critère 3 : attitudes

Vérification à la lumière du cadre : analyse juridique du conflit comme attitude de réflexion différenciée et dynamique

1. Attitude de réflexion différenciée et dynamique
2. Disponibilité
3. Caractéristiques comportementales humaines et personnelles
4. Intérêt et motivation
5. Capacité d'apprentissage
6. Ouverture d'esprit
7. Intégrité

Chaque critère est développé à l'aide d'indicateurs faisant l'objet d'une discussion dans un mémoire mis à disposition des magistrats en formation et de leurs maîtres de stage.

3. DÉROULEMENT ET SUIVI DU STAGE

Afin de pouvoir assurer un suivi optimal de l'évolution du magistrat en formation et de permettre à l'ECE de délivrer un avis final motivé concernant le stage, l'ECE vous invite à lui faire part de vos impressions, à des intervalles fixes en fonction du calendrier ci-dessous, au sujet du déroulement du stage. Vous y retrouverez également les actions de l'ECE et de l'IFJ. L'ensemble étant régi par un schéma temporel strict, il est **impératif** que les rapports soient téléchargés (et envoyés à l'autorité compétente) en temps voulu.

Mois	Localisation	Action
Mois 1 : octobre	Parquet	
Mois 2 : mi-novembre	Parquet	➤ Le magistrat en formation doit formuler à l'ECE sa proposition de stage extérieur au mois de janvier, au plus tard avant la fin de ce mois.
Mois 3 : décembre	Parquet	
Mois 4 : janvier	Parquet	➤ Un mois de stage extérieur
Mois 5 : février	Parquet	➤
Mois 6 : mars	Parquet	➤ Le magistrat en formation rédige son auto-évaluation (parquet) ➤ Le maître de stage télécharge un rapport en vue du commissionnement
Mois 7 : avril	Parquet	
Mois 8 : mai	Parquet	
Mois 9 : juin	Parquet	
Mois 10 : juillet	Parquet	
Mois 11 : août	Parquet	
Mois 12 : du 1er au 15 septembre	Parquet	

Mois 12 : du 16 au 30 septembre	Siège	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le maître de stage du parquet fournit à l'ECE un rapport détaillé sur le stage au parquet et sur le déroulement de la première partie du stage extérieur. ➤ Début du stage au siège
Mois 13 : octobre	Siège	
Mois 14 : novembre	Siège	
Mois 14 : novembre	Stage extérieur	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Au cours du mois de novembre, le magistrat participera au programme AIAKOS pendant 15 jours.
Mois 15 : décembre	Siège	
Mois 16 : janvier	Siège	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le magistrat en formation rédige son auto-évaluation (stage au siège) ➤ Le maître de stage du siège rédige un rapport d'entretien de fonctionnement
Mois 17 : février	Siège	
Mois 18 : mars	Siège	
Mois 19 : avril	Siège	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le magistrat en formation doit formuler sa proposition à l'ECE au plus tard à la fin de ce mois pour le stage extérieur se déroulant du 16 août au 30 septembre.
Mois 20 : mai	Siège	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le maître de stage du siège fournit à l'ECE un rapport détaillé sur le stage au siège.
Mois 21 : juin	Siège	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le magistrat en formation notifie au ministre, par courrier électronique, sa préférence entre le parquet ou le siège.
Mois 22 : juillet	Siège	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'ECE rédige une évaluation finale complète à soumettre au ministre. ➤ Le directeur de l'IFJ délivre un certificat
Mois 23 : 1-15 août	Siège	
Mois 23 : à partir du 16 août	Stage extérieur	
Mois 24 : septembre	Stage extérieur	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le maître de stage du siège fournit à l'ECE un rapport sur la dernière partie du stage.

L'ECE demande aux maîtres de stage d'utiliser le modèle de rapport joint en annexe et également disponible sur le site web de l'IFJ. Ces rapports doivent bien évidemment faire l'objet d'une discussion menée avec le magistrat en formation afin de lui permettre de formuler ses remarques concernant le contenu de ces rapports.

Ce rapport, tout comme tous les autres rapports établis dans le cadre du stage judiciaire, doit donner une image correcte du déroulement du stage. Il doit être établi conformément aux lignes directrices de ce guide. Il est interdit de déroger à ces lignes directrices. Le rapport ne peut en aucun cas enjoliver la réalité.

Le rapport de stage doit donner une image étayée, claire et correcte des points faibles et des points forts du magistrat en formation. Il est dès lors impensable que le magistrat en formation rédige ou participe à la rédaction de ce rapport. L'évaluation doit également strictement être organisée selon les critères d'évaluation définis par l'ECE. Si l'ECE demande d'évaluer le magistrat en formation en indiquant « favorable », « favorable avec réserve » et « non favorable », il est exclu d'utiliser les termes « excellent » ou « très bon ». Ce système apparemment rigide vise à évaluer chaque magistrat en formation de la manière la plus égale possible. Au final, le directeur de l'IFJ devra décider par le biais de la remise d'un certificat de réussite si un magistrat en formation détient ou non les compétences de base pour devenir magistrat.

Pour le stage extérieur, un modèle est également mis à disposition, ce qui permet aux différentes institutions de stage d'établir un rapport concis sur le déroulement du stage au sein de leur service. Ceux-ci doivent être regroupés par le maître de stage au sein d'un rapport final sur le stage extérieur.

Dans le cadre du trajet d'évaluation, il est important que le magistrat en formation s'autoévalue après quelques mois. C'est pourquoi il est invité à mener une autoévaluation détaillée et dûment motivée après les premiers mois de son stage judiciaire au sein du parquet et après les premiers mois de son stage au siège. Le magistrat en formation doit télécharger ce rapport d'autoévaluation sur la plateforme numérique de l'ECE. Dans son rapport, le magistrat en formation doit mener une réflexion critique au sujet de son propre processus de réflexion et de son attitude dans le cadre de sa fonction, lorsqu'il exécute les tâches qui lui sont confiées, et doit effectuer une analyse de ses atouts et de ses points d'attention en matière de capacité de réflexion juridique, de connaissances, d'attitude et de compétences.

Outre ces obligations, il coule de source que tant le(s) maître(s) de stage que les magistrats en formation peuvent joindre à tout moment l'ECE par voie écrite afin de signaler certaines choses ou afin de demander un entretien. L'ECE **s'attend** d'ailleurs à ce qu'un rapport soit élaboré dès que tout problème concernant un magistrat en formation et influant sur un stage judiciaire doit être communiqué.

MÉMO - CRITÈRES D'ÉVALUATION

CRITÈRE 1 : CONNAISSANCES

Vérification par rapport au cadre : la capacité de réflexion juridique comme compréhension casuistique et contextuelle

1. Compréhension casuistique et contextuelle

Indicateurs :

- Gère et maîtrise la mise en œuvre casuistique des connaissances juridiques, sait situer cette application par rapport à la réalité casuistique en évolution ;
- sait situer cette application par rapport au contexte actuel et à l'imbrication du cas ;
- sait situer cette application par rapport au propre cadre de réflexion et à sa propre gestion des connaissances ;
- comprend comment le cas, le contexte et l'imbrication ont un impact sur le propre processus de réflexion.
- comprend dans quelle mesure la capacité de réflexion juridique est conditionnée par l'analyse et la résolution de conflits.

2. Connaissances juridiques étendues

Indicateurs :

- a des connaissances juridiques **théoriques** étendues dans les domaines spécialisés du droit, concernés par la fonction à exercer, notamment dans les domaines
- a des connaissances **pratiques** plus étendues dans les domaines spécialisés du droit, concernés par la fonction à exercer, notamment dans les domaines
- a acquis une expérience **pratique** plus étendue dans les domaines spécialisés du droit, concernés par la fonction à exercer, notamment dans les domaines
- (...)

3. Connaissances fonctionnelles

Indicateurs :

- connaît et a déjà travaillé avec les applications bureautiques générales (courrier électronique, traitement de texte, tableurs, bases de données, Google,...)
- a des connaissances spécifiques et de l'expérience des systèmes actuels d'information et d'automatisation (susceptibles d'être) utilisés dans le domaine de travail (Internet, intranet, ...)
- est bien au courant des évolutions et des mouvements sociétaux
- est au fait des questionnements et des courants juridiques actuels
- (...)

4. Connaissances de base juridiques

Indicateurs :

- dispose des connaissances juridiques universitaires requises, dans le domaine du droit en général
- connaît les procédures (civile/pénale) et est en mesure de les appliquer rigoureusement, comme en témoigne...
- est au courant de l'évolution du droit dans les différents secteurs
- (...)

CRITÈRE 2 : COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Vérification par rapport au cadre : action juridique, justification du propre processus de réflexion et de l'introspection

1. Justification du propre processus de réflexion et introspection critique

Indicateurs :

- montre les alternatives envisagées et la façon dont la cristallisation du jugement s'est déroulée ;
- montre le rapport entre le propre cadre de réflexion, le jugement et les alternatives ;
- montre comment un contexte modifié ou en évolution est intégré au processus de réflexion ;
- montre comment l'introspection en évolution impacte le propre processus de réflexion ;
- est critique par rapport à sa propre action juridique.
- montre qu'il agit suivant le principe que la justice doit être au service de la communauté et de la société

2. Collecte d'information, analyse du dossier et cristallisation du jugement

Indicateurs :

- peut évaluer et planifier les actions nécessaires en toute indépendance
- utilise des méthodes adéquates pour recueillir des informations pertinentes
- comprend les données et informations mises à sa disposition
- peut déduire de situations concrètes les éléments juridiques pertinents
- peut distinguer l'essentiel de l'accessoire
- peut établir des liens entre des éléments internes (les pièces des parties, les pièces de procédure) et externes au dossier (la législation, la jurisprudence et la doctrine)
- fonde son jugement sur des arguments objectifs et structurés
- est conscient et tient compte des « pièges » classiques du jugement (par exemple la motivation par la jurisprudence, statuer *ultra petita*, oublier de statuer sur une demande, ne pas répondre à un moyen, ...)
- juge une affaire sous plusieurs angles différents
- parvient à des jugements réalistes, de bon sens et exécutables
- est capable d'innover dans les solutions proposées
- est conscient de l'influence de ses propres valeurs ou réactions morales personnelles et est capable de les mettre entre parenthèses
- est conscient de l'impact de son jugement
- est capable de distinguer les faits objectifs des éléments subjectifs
- (...)

3. Esprit de décision

Indicateurs :

- prend ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions
- est capable de trancher, à partir de données limitées
- ne reporte pas les décisions
- évite des décisions et actes de procédures susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige
- (...)

4. Qualité et quantité du travail fourni

Indicateurs :

- travaille avec précision
- ne se contente pas d'un résultat moyen
- met en balance rapidité et rigueur
- fournit des résultats adéquats et de qualité dans le délai fixé
- est capable d'établir les priorités de manière adéquate
- est capable de gérer son travail et d'offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés
- est capable de décider rapidement si les circonstances l'exigent
- (...)

5. Capacité à collaborer

Indicateurs :

a) A l'égard des justiciables:

- est courtois et poli
- parvient toujours à se maîtriser
- réagit de manière convenable, appropriée
- est capable de maîtriser les situations
- se montre ouvert aux différences sociales et culturelles des justiciables
- fait preuve d'une grande aptitude à l'écoute

b) A l'égard des collaborateurs :

- noue facilement des contacts
- est capable d'associer des collaborateurs et collègues au travail en cours
- est capable de montrer qu'il apprécie le travail fourni
- est capable de déléguer
- montre de l'intérêt pour l'opinion d'autrui
- est disposé à partager ses informations et expériences
- aide spontanément ses collaborateurs

c) A l'égard des collègues et de la hiérarchie:

- s'intègre facilement et volontiers dans une équipe
- a le sens de la collégialité, est capable de porter main-forte à des collègues
- transmet et échange le savoir-faire professionnel
- se montre loyal envers les autres et les décisions prises
- est capable de travailler de manière autonome sous autorité
- est capable d'exercer des missions légitimes
- réagit de manière constructive
- est capable d'accepter des critiques constructives et de s'adapter
- est capable de prendre en considération l'opinion d'autrui
- sait s'affirmer tout en respectant l'autre
- peut s'adapter à la dynamique et l'unicité du fonctionnement d'un corps et des lignes directrices qui lui sont associées
- (...)

6. Compétences de communication écrite

Indicateurs :

- maîtrise la langue et la parle de manière grammaticalement correcte
- formule de manière claire et concise
- ses textes sont agréables à lire
- produit des textes à la structure logique et bien argumentés
- maîtrise plusieurs langues :
- s'exprime de façon nuancée, sans longueurs inutiles et sans équivoque
- (...)

7. Compétences de communication orale

Indicateurs :

- s'exprime de manière claire et intelligible
- est fluide, clair, concis et précis, est capable d'exprimer clairement son point de vue
- maîtrise la langue correcte
- s'adapte facilement au niveau des autres quand cela est nécessaire
- maîtrise plusieurs langues
- fait preuve d'une compétence et d'une disposition à l'écoute
- agit de manière adéquate pour lever l'ambiguïté d'un message
- recherche le contact visuel avec son interlocuteur
- est attentif au langage corporel (signaux non verbaux)
- est capable de résumer correctement les informations qui lui ont été communiquées (informations complètes, poids des informations)
- (...)

CRITÈRE 3 : ATTITUDES

Vérification par rapport au cadre : analyse juridique du conflit comme attitude de réflexion différenciée et dynamique

1. Attitude de réflexion différenciée et dynamique

Indicateurs :

- met l'accent sur la différence et le dynamisme dans l'approche du cas et du contexte ;
- comprend que les différences dans le contexte sociétal évoluent (dynamisme) ;
- fait part de ses propres positions de façon structurée et logique ;
- envisage à tout moment des positions alternatives et garde l'aperçu de sa propre réflexion ;
- dispose de la connaissance de soi nécessaire, notamment en ce qui concerne son attitude et ses réactions vis-à-vis des autres ;
- va au fond des choses concernant les conflits, les gérer et les guider vers une solution ;
- développe à cette fin une compréhension contextuelle et évolutive du cas présenté.

2. Disponibilité

Indicateurs :

- est toujours disposé à faire le nécessaire dans le cadre de sa fonction ;
- adapte facilement son rythme et la durée de son travail aux besoins actuels ;
- est disposé à prendre des initiatives constructives tant à l'intérieur comme à l'extérieur de la juridiction, ou à y collaborer, mais sait maintenir l'équilibre entre les activités principales et secondaires ;
- recherche spontanément le travail efficace ;
- (...)

3. Capacités humaine et personnelle

Indicateurs :

- intervient avec calme et aplomb, même si les autres réagissent émotionnellement
- reste maître de soi et est capable d'apaiser les autres
- a une bonne connaissance de soi et notamment de sa manière d'être et de réagir par rapport aux autres
- est capable de gérer des conflits
- cherche le consensus plutôt que le conflit
- est capable de supporter la charge de travail
- est capable de supporter le stress quelle qu'en soit l'origine (personne, travail, collègue, ...)
- (...)

4. Intérêt et motivation

Indicateurs :

- décide spontanément d'améliorer ses connaissances et aptitudes
- est disposé, au sein de sa juridiction comme à l'extérieur, à prendre des initiatives constructives ou y collaborer, tout en gardant le juste équilibre entre ses activités principales et accessoires
- prend part à des journées d'étude et de formation, même non obligatoires
- (...)

5. Capacité d'apprentissage

Indicateurs :

- se tient informé des évolutions de la législation, à savoir
- tire les leçons de sa propre expérience, montre des capacités d'adaptation et envisage tout changement ou remplacement demandé de manière positive.
- est en mesure d'intégrer les informations recueillies pour accroître ses connaissances.
- (...)

6. Ouverture d'esprit

Indicateurs :

- est capable de se mettre à la place de l'autre tout en gardant la distance professionnelle nécessaire
- est engagé et prend part à des activités qui contribuent à une meilleure compréhension de la réalité sociétale
- se tient informé de l'évolution des idées et des mouvements politiques et sociaux, nationaux et internationaux
- (...)

7. Intégrité

Indicateurs :

- respecte l'éthique et la déontologie professionnelle
- exerce les compétences en toute indépendance
- adopte une conduite personnelle suscitant la confiance
- traite les informations sensibles ou personnelles avec prudence
- respecte la confidentialité des informations
- est capable de résister à la pression, aux provocations et aux contraintes
- tient compte des droits de l'homme et du respect de la dignité humaine et veille au déroulement équitable du procès

RAPPORT 1 (et 5 pour le stage au siège) – AUTO-EVALUATION PAR LE MAGISTRAT EN FORMATION

- Pour le stage au parquet:: à télécharger sur la plateforme de la commission d'évaluation du stage avant la fin du 6^{ème} mois de stage
- Pour le stage au siège : à télécharger sur la plateforme de la commission d'évaluation du stage avant la fin du 16^{ème} mois de stage.

Nom et prénom du magistrat en formation :

Période concernée par l'évaluation :

Evaluation par critère

1. CONNAISSANCES

I	S	B	TB
---	---	---	----

I= insuffisant, S= suffisant, B=bon, TB =très bon

Connaissances juridiques de base				
Connaissances juridiques étendues				
Connaissances fonctionnelles				

Justification et commentaires :

This image shows a full page of white paper with horizontal blue dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

2. APTITUDES PROFESSIONNELLES

I	S	B	TB
---	---	---	----

Collecte d'information, analyse du dossier et jugement				
Esprit de décision				
Quantité et qualité du travail fourni				
Capacité de collaboration				
Aptitudes à la communication écrite				
Aptitudes à la communication orale				

Justification et commentaires :

3. ATTITUDES

I	S	B	TB
---	---	---	----

Disponibilité				
Capacité humaine et personnelle				
Intérêt et motivation				
Capacité d'apprentissage				
Ouverture d'esprit				
Intégrité				

Justification et commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Résumé des points forts :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Objectifs d'évolution professionnelle :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Date et signature du magistrat en formation :

RAPPORT 2 (et 6) – ENTRETIEN DE FONCTIONNEMENT (par le maître de stage, en concertation avec le magistrat en formation)

Pour le stage au parquet : à renvoyer au procureur général et à télécharger sur la plateforme de la commission d'évaluation du stage avant la fin des 6 premiers mois de stage

Pour le stage au siège : à renvoyer au premier président et à télécharger sur la plateforme de la commission d'évaluation du stage avant la fin du 16^{ème} mois de stage.

Période concernée par l'évaluation :

.....

Evaluation par critère

1. CONNAISSANCES

I	S	B	TB
---	---	---	----

I= insuffisant, S= suffisant, B=bon, TB =très bon

Connaissances juridiques de base				
Connaissances juridiques étendues				
Connaissances fonctionnelles				

Justification et commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. APTITUDES PROFESSIONNELLES

Collecte d'information, analyse du dossier et jugement				
Esprit de décision				
Quantité et qualité du travail fourni				
Capacité de collaboration				
Aptitudes à la communication écrite				
Aptitudes à la communication orale				

Justification et commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ATTITUDES

I	S	B	TB
---	---	---	----

Disponibilité				
Capacité humaine et personnelle				
Intérêt et motivation				
Capacité d'apprentissage				
Ouverture d'esprit				
Intégrité				

Justification et commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Résumé des points forts :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Résumé des points à améliorer :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Actions proposées concernant les points à améliorer (qui fait quoi, quand ?) :

Par le magistrat en formation :

.....

.....

.....

.....

Par le maître de stage :

.....

.....

.....

.....

Par d'autres :

.....

.....

.....

**Date et signature des maîtres de stage
formation**

Date et signature du magistrat en

RAPPORT 3 et 7 - RAPPORT CIRCONSTANCIE (par le maître de stage, copie au magistrat en formation)

Pour le stage parquet (rapport 3) : à renvoyer au chef de corps et à télécharger sur la plateforme de la commission d'évaluation du stage avant la fin du 12^{ème} mois de stage.

Pour le stage de siège (rapport 7) : à renvoyer au chef de corps et à télécharger sur la plateforme de la commission d'évaluation du stage avant la fin du 20^{ème} mois de stage.

DONNEES PERSONNELLES DU MAGISTRAT EN FORMATION

NOM ET PRENOM:

DATE ET LIEU DE NAISSANCE :

ADRESSE ADMINISTRATIVE :
.....

FONCTIONS PRECEDENTES

.....
.....
.....
.....
.....

PERIODE DU STAGE Du..... au

DONNEES PERSONNELLES DU MAÎTRE DE STAGE

NOM ET PRENOM:.....

COORDONNEES

Résidence (adresse administrative).....
.....

Adresse courriel:

Numéro de téléphone:

Période concernée par l'évaluation :

Cadre de l'évaluation (« Capacité de réflexion juridique »)

« La capacité de juger sur le plan casuistique, en s'appuyant sur les attitudes, compétences et connaissances juridiques, et de justifier le jugement pris dans son contexte à partir de son propre cadre de réflexion. »

Evaluation par critère

1. CONNAISSANCES

I	S	B	TB
---	---	---	----

I= insuffisant, S= suffisant, B=bon, TB =très bon

Vérification à la lumière du cadre : la capacité de réflexion juridique comme compréhension casuistique et contextuelle

Compréhension casuistique et contextuelle				
Connaissances juridiques de base				
Connaissances juridiques étendues				
Connaissances fonctionnelles				

Justification et commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. APTITUDES PROFESSIONNELLES

Vérification à la lumière du cadre : l'action juridique justifiée à partir du propre processus de réflexion et de l'introspection

Justification du propre processus de réflexion et introspection critique				
Collecte d'information, analyse du dossier et jugement				
Esprit de décision				
Quantité et qualité du travail fourni				
Capacité de collaboration				
Aptitudes à la communication écrite				
Aptitudes à la communication orale				

Justification et commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ATTITUDES

I	S	B	TB
---	---	---	----

Vérification à la lumière du cadre : analyse juridique du conflit comme attitude de réflexion différenciée et dynamique

Attitude de réflexion différenciée et dynamique				
Disponibilité				
Capacité humaine et personnelle				
Intérêt et motivation				
Capacité d'apprentissage				

.....

.....

.....

.....

Date et signature des maîtres de stage

RAPPORT 4 – RAPPORT CONCERNANT LA PREMIERE PARTIE DU STAGE EXTERIEUR (par le maître de stage du parquet)

Pour le stage extérieur (parquet/auditorat) : à télécharger sur la plateforme de la commission d'évaluation du stage avant la fin du 12^{ème} mois de stage

DONNEES PERSONNELLES DU MAGISTRAT EN FORMATION

NOM ET PRENOM:

DATE ET LIEU DE NAISSANCE :

ADRESSE ADMINISTRATIVE :
.....

DONNEES PERSONNELLES DU MAÎTRE DE STAGE

NOM ET PRENOM:.....

COORDONNEES

Résidence (adresse administrative).....
.....

Adresse courriel:

Numéro de téléphone:

APERCU DE STAGE EXTÉRIEUR DU MAGISTRAT EN FORMATION

Aperçu du programme de stage du magistrat en formation :

Période (jour début-jour fin)	Institution visitée

.....

EVALUATION DU MAITRE DE STAGE

-
Veillez joindre toutes les évaluations des institutions de stage à votre rapport d'évaluation

I	S	B	TB
---	---	---	----

I= insuffisant, S= suffisant, B=bon, TB =très bon

Evaluation globale du stage extérieur				
---------------------------------------	--	--	--	--

Evaluation par le maître de stage

À la lecture des rapports du stage extérieur, veuillez indiquer dans quelle mesure vous considérez que l'ensemble du stage extérieur a été effectué correctement :

- le magistrat en formation s'est-il préparé ?
- le magistrat en formation s'est-il intégré dans les différentes institutions ?
- a-t-il pris des initiatives ?
- a-t-il acquis de nouvelles connaissances ou attitudes ?
- y a-t-il eu des difficultés particulières ?

Justification et commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Date et signature des maîtres de stage