

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Département d'évaluation des formations



## Rapport d'évaluation

### Licence professionnelle Patrimoine matériel et immatériel

Université Nice Sophia Antipolis

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 29/06/2017

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Département d'évaluation des formations

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Michel Cosnard, président

---

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

<sup>1</sup> Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

## Évaluation réalisée en 2016-2017

### sur la base d'un dossier déposé le 13 octobre 2016

Champ(s) de formations : Sciences de l'Homme et de la société

Établissement déposant : Université Nice Sophia Antipolis

Établissement(s) cohabilité(s) : /

## Présentation de la formation

La licence professionnelle (LP) *Patrimoine matériel et immatériel* (PMI) de l'Université Nice Sophia Antipolis (UNS) a été créée suite à la convention de l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) en 2006 sur la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel. Elle vise à répondre aux nouveaux besoins sur le marché du travail que la convention a suscités. Elle est positionnée dans un environnement local et régional, en distinguant ses contenus de formations de LP proches (formation unique dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur) et en nouant des relations étroites avec des organismes publics ou privés.

Elle s'organise autour de deux semestres bien différenciés (premier semestre, S1 : enseignements théoriques ; second semestre, S2 : stage et projet).

## Analyse

Objectifs
<p>Les objectifs professionnels de la LP PMI sont clairement identifiés et le parcours proposé aux étudiants y répond parfaitement. La formation est en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi créés à la suite de la convention de l'UNESCO (2006) sur la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel. L'objectif de la formation est de former des personnels sachant valoriser le patrimoine culturel matériel et immatériel de la région (langue et culture, ethnologie, arts vivants, histoire et géographies locales, etc.). La LP PMI permet ainsi aux étudiants diplômés de travailler dans les secteurs de la valorisation et de l'animation du patrimoine (médiateur culturel, archiviste-documentaliste, etc.). Les connaissances visées et à acquérir dans le domaine, ainsi que les compétences personnelles et professionnelles attendues (connaissance du patrimoine local, interaction avec les acteurs, etc.), sont en adéquation avec ces objectifs.</p>
Organisation
<p>L'organisation de l'année est en deux temps : au S1, sont abordés les aspects théoriques (connaissances universitaires et professionnelles), tandis que le S2 comprend le stage et le projet. Cette organisation permet une identification claire des étapes de la formation et des attentes en vue de l'obtention du diplôme.</p> <p>Le contenu de cette organisation en deux temps est lisible et marqué par une progressivité pertinente. Au S1, les enseignements comprennent la définition du patrimoine culturel matériel et immatériel, et la théorie de sa valorisation, les techniques d'adaptation de ces définitions théoriques à l'échelon local et la justification de l'intérêt de ces démarches auprès du public.</p>

Au S2, on trouve la découverte du monde professionnel, notamment grâce à un stage de 12 semaines (ou 420 heures) et à un projet tuteuré (donnant lieu à un mémoire de recherches). A la jonction des deux semestres (janvier) est organisé un voyage d'étude de quatre jours en Italie (Turin le plus souvent).

Les enseignements sont cohérents en regard des objectifs professionnels. Le choix des langues offertes en langues étrangères est limité à l'anglais, l'italien et l'espagnol et l'éventail mériterait probablement d'être élargi (l'absence d'autres langues comme le russe, le chinois ou le japonais est d'ailleurs souligné comme préjudiciable). Le caractère un peu superficiel de l'enseignement de la langue et de la culture régionale est indiqué dans le dossier comme un point faible. Les propositions, pour améliorer cette situation, sont d'ajouter un enseignement (avec crédits européens (ECTS)) au S2. Cette initiative est positive, mais la durée de cet enseignement (une journée) pose question : on ne sait pas très bien si l'on vise une initiation ou un approfondissement. Un parcours *Patrimoine* est envisagé pour 2018 dès la deuxième année de la licence (L2) *Histoire*. Il n'est peut-être pas souhaitable de spécialiser un parcours aussi tôt. En revanche, un système d'unités d'enseignement (UE) optionnelles peut être envisagé dès la L2.

### Positionnement dans l'environnement

La LP PMI a su se positionner dans son environnement local et régional, en distinguant ses contenus de formation de LP proches et en nouant des relations étroites avec des organismes publics ou privés.

La LP PMI est unique dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et une des rares formations de ce type en France. La formation se situe entre le champ *Lettres, langues, arts et communication* (LLAC) et celui des *Sciences de l'Homme et de la société* (SHS). Elle assume ainsi une transversalité (littérature, arts, langues, communication, histoire, ethnologie, etc.) qui la distingue de la LP *Guide-conférencier* proposée à l'UNS, car le guidage n'est pas traité par la formation et la médiation n'est qu'une partie des activités visées.

De nombreux établissements publics ou partenaires privés et associatifs sont impliqués dans la formation : archives départementales des Alpes-Maritimes, mairie de Nice, académie des beaux-arts, etc. Certains d'entre eux proposent des enseignements spécifiques (archives départementales, mairie de Nice), d'autres sont simplement des lieux de stage (maison d'édition Mémoires Millénaires, etc.). Une convention est en cours d'élaboration entre la ville de Nice et l'UNS pour promouvoir le patrimoine culturel niçois.

### Equipe pédagogique

Le haut niveau et l'implication des membres de l'équipe pédagogique dans la formation sont des points forts de cette LP. Le responsable de formation assure une grande partie du rôle pédagogique et administratif nécessaire au bon fonctionnement de la LP PMI : réception des dossiers de candidature, lien avec l'administration et les étudiants, établissement des conventions de stage, présidence du jury, maintien de la cohésion de l'équipe enseignante, élaboration de l'emploi du temps, etc. Il s'est entouré de spécialistes compétents (académiques ou non). En effet, l'équipe pédagogique est constituée de trois professeurs des universités (PR), de deux maîtres de conférences (MCF) et d'un professeur agrégé (PRAG), de quatre enseignants chargés de cours (un agrégé d'histoire, un habilité à diriger des recherches d'ethnologie, un docteur en histoire et un archiviste conservateur d'Etat) et de six professionnels issus de la Villa Ephrussi de Rothschild, des archives départementales des Alpes-Maritimes, du centre de patrimoine et de la bibliothèque municipale de Nice.

La présence au sein de l'équipe enseignante de professionnels et d'enseignants-chercheurs (EC) relevant de plusieurs disciplines académiques garantit la pluridisciplinarité nécessaire aux objectifs de la formation, ainsi que des contacts réguliers avec des acteurs du monde professionnel. Les professionnels sont aussi impliqués dans la formation et font partie du Conseil de perfectionnement récemment mis en place. Mais rien n'est précisé quant à la fréquence des réunions de l'équipe pédagogique.

### Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études

La LP PMI semble bénéficier d'une bonne attractivité, puisqu'elle recrute aussi bien auprès des étudiants sortant des brevets de technicien supérieur (BTS) et des diplômes universitaires de technologie (DUT) soucieux de compléter leur formation, qu'auprès d'étudiants de L2 en recherche de professionnalisation ou de professionnels en voie de reconversion. L'attractivité dépasse les frontières locales avec un tiers des effectifs venant d'une autre académie (un autre tiers environ vient de l'UNS, le dernier tiers provenant du reste de l'académie). Les candidats sont sélectionnés sur dossier (notes et motivations).

Le nombre des dossiers reçus (entre 25 et 40 de 2012 à 2016) et de dossiers acceptés (entre 20 et 35 sur la même période) est correct, mais le nombre d'inscrits est moindre du fait des désistements. Un recrutement de second choix est alors pratiqué en puisant dans une liste complémentaire, ce qui alourdit la procédure de sélection. La formation a récemment perdu de son attractivité, tombant de 19 à 10 inscrits entre 2012 et 2016. Plusieurs causes sont évoquées dont les plus inquiétantes sont la conjoncture défavorable (les collectivités locales n'embauchent plus depuis 2008) et l'attribution de la carte de guide conférencier (qui ne peut être attribuée que par la LP *Guide conférencier* habilitée à le faire). Le seuil de 10 étudiants atteint pour la promotion de 2015-2016 doit entraîner une réflexion sur l'attractivité de la formation. Le taux de réussite moyen sur la période est de 87 %.

Il n'existe aucun dispositif de suivi des diplômés. Le responsable de la formation estime que l'objectif de 80 % d'insertion professionnelle à trois ans est irréaliste, compte tenu du fait que les collectivités territoriales ne recrutent plus. Les chiffres indiqués à partir des étudiants ayant répondu aux enquêtes montrent qu'à six mois, le taux d'insertion professionnelle est de 52 %, 29 % des diplômés étant en poursuite d'études et 19 % en recherche d'emploi. A 30 mois, ces chiffres passent respectivement à 60 %, 25 % et 15 %. On constate donc une poursuite d'études trop élevée et une insertion professionnelle trop faible.

#### Place de la recherche

On ne peut guère s'étonner que la part de la recherche soit faible, car l'objectif de la formation est clairement professionnel. Si certains enseignements sont assurés par des EC, les autres le sont par des professionnels. Seule la première partie de l'année donne lieu à des enseignements théoriques (par exemple UE connaissance du patrimoine matériel, HLP51).

#### Place de la professionnalisation

La part de la professionnalisation est forte, conformément aux objectifs de la LP PMI. En effet, si la place de la recherche est faible, celle de la professionnalisation en revanche est importante. Même les cours du S1 (qui est plus théorique) sont tournés vers l'acquisition de compétences professionnelles variées : savoir organiser une exposition, transmettre les savoirs culturels locaux, assurer le suivi administratif et financier des projets, etc. Les métiers visés sont bien ciblés, mais la formation vise aussi une polyvalence afin d'atteindre des structures diverses et différents niveaux de responsabilité. Le projet tuteuré et le stage favorisent la professionnalisation.

#### Place des projets et des stages

Le stage et le projet tuteuré occupent une place importante au cours du S2. Ils sont conçus comme étant complémentaires : le stage permet une immersion en entreprise (ou dans une collectivité locale, souvent la mairie de Nice) et le projet conduit l'étudiant à imaginer une action culturelle et patrimoniale de son choix (sans qu'elle fasse l'objet d'une réalisation). Qu'il s'agisse du stage ou du projet tuteuré, l'étudiant est encadré par un maître de stage (ou à défaut par le responsable de formation), qui l'accompagne dans sa recherche d'organismes, durant le stage (ou le projet) et au cours de la rédaction mémoire pour le projet. Le mémoire est soutenu devant un jury, alors que le rapport de stage est simplement noté.

Stage et « projet tuteuré » sont bien distincts. Le stage dure 12 semaines (420 heures), durant lesquelles l'étudiant est immergé dans le mode professionnel. Le stage est un temps fort de la formation, dans la mesure où il permet à l'étudiant de connaître le milieu professionnel et de s'y intégrer. En raison de la réglementation imposant le versement d'une gratification pour des stages de plus de deux mois, la plupart des étudiants sont contraints de réaliser deux stages d'un mois et demi (y compris dans les collectivités territoriales partenaires de la formation).

Le projet tuteuré, pour sa part, désigne un travail que l'étudiant doit réaliser en mettant en œuvre une démarche et une réalisation pertinentes. Celle-ci ne doit pas être effectivement réalisée, mais relever du simple projet (parcours d'excursion, création d'un festival folklorique, catalogue numérique, etc.). L'applicabilité du projet sous toutes ses formes est un point essentiel mettant ainsi l'étudiant dans une situation proche de son futur milieu professionnel.

#### Place de l'international

La LP manque d'une visibilité internationale et les étudiants se tournent trop peu vers des lieux de stage à l'étranger, malgré une situation (Nice) proche de la frontière italienne.

En effet, la LP n'est pas très tournée vers l'international, en dehors du voyage de quatre jours à Turin organisé en janvier. Peu d'étudiants français partent à l'étranger pour leur stage, à l'exception d'une étudiante ayant réalisé un stage à l'étranger. Les langues enseignées sont : l'anglais, l'espagnol, l'italien ; mais aussi, conformément aux objectifs, les langues régionales : nissart ou provençal maritime.

Le recrutement reste centré sur la région niçoise. Malgré la présence de quelques étudiants étrangers (Etats-Unis, Allemagne, Algérie), la formation n'exerce pas d'attractivité à l'échelle internationale. Il semble nécessaire de développer l'attractivité pour endiguer la baisse des effectifs. Une formule doit être trouvée entre la conservation de l'identité de la formation en appui sur la culture locale et régionale, et l'attraction internationale.

#### Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite

Les recrutements se font sur dossier. Les étudiants proviennent des BTS et des L2 (admission sur notes et lettre de motivation). Ceux qui viennent de DUT ou autres doivent passer par une validation d'acquis. Certains étudiants sont admis dans le cadre d'une reconversion professionnelle. Il n'est pas clairement expliqué si une commission examine la validation des acquis sur des critères prédéfinis.

Aucun dispositif d'aide à la réussite ne semble avoir été imaginé, malgré des taux de réussite irréguliers pour ce genre de formation (de 82 % à 95 %). Seule une remédiation à l'hétérogénéité des étudiants est faite en langues, directement par les enseignants en raison du petit nombre d'inscrits (ce qui favorise par ailleurs un esprit de promotion). En effet, deux niveaux sont proposés, débutants et non débutants. Parmi les points faibles sur la place des langues, il est souligné que la formation en langue étrangère ne débouche pas sur une progression : il y a certainement des améliorations à proposer à ce sujet.

Les étudiants semblent bénéficier d'un environnement propice à la réussite : promotion faible numériquement, implication forte du responsable de formation, etc. Le dossier déplore que la poursuite d'études ne soit pas envisagée, mais en l'absence totale de données sur le suivi des diplômés il est difficile de dire si certains d'entre eux ne choisissent pas quand même de continuer en master.

#### Modalités d'enseignement et place du numérique

Le présentiel est la seule forme possible envisagée au S1 (plus de 30 heures hebdomadaires de cours sont dispensées). Le S2 est occupé par le projet tuteuré et le stage. Il n'y a pas de disposition spécifique pour les étudiants ayant des contraintes particulières. Le cas ne s'est pas encore présenté, hormis pour des sportifs de haut niveau qui « ont su s'adapter », mais il faudrait prévoir cette situation. Pour la validation des acquis, un jury est composé de trois universitaires et de deux professionnels.

La formation dans le numérique reste très classique (diaporamas) et ne forme pas les étudiants à la maîtrise des outils informatiques nouveaux. Or cette maîtrise est pourtant essentielle dans le domaine du patrimoine (enregistrements oraux, catalogage, représentations 3D, etc.). Concernant la formation en langue, l'utilisation du numérique et un enseignement à distance pourraient permettre une mesure de la progression. La perspective de cours donnés en langues anglaise ou italienne est également une piste intéressante.

#### Evaluation des étudiants

Les enseignements du S1 sont évalués selon des procédures variables et complémentaires, tout à fait classiques dans le cadre d'une telle formation. La certification est délivrée aux étudiants ayant obtenu à la fois une moyenne générale égale ou supérieure à 10 sur 20 à l'ensemble des UE, y compris le projet tuteuré et le stage, et une moyenne égale ou supérieure à 10 sur 20 à l'ensemble constitué du projet tuteuré et du stage. Une part déterminante est accordée au stage au S2.

Les modalités concernant les jurys distinguent les deux semestres : le S1 est composé uniquement d'universitaires, le S2 comprend le responsable de formation, un titulaire en langue d'oc et un professionnel. Il faudrait qu'un seul jury composé d'enseignants et de professionnels statue sur l'ensemble des deux semestres, en dépit de la réforme récente ne permettant pas facilement la présence des professionnels. Concernant le rapport de stage, les rapporteurs sont au minimum un universitaire et un enseignant : il est curieux que les professionnels issus du milieu d'accueil n'interviennent pas dans l'évaluation du stage.

<b>Suivi de l'acquisition de compétences</b>
Aucune indication n'est fournie : pas de livret de l'étudiant, ou de portefeuille de compétences, voire de portfolio, etc. Or, l'acquisition des compétences professionnelles au travers des cours (S1), puis du stage et du projet tuteuré, serait probablement facilitée par un tel dispositif.
<b>Suivi des diplômés</b>
Aucun élément du dossier ne permet de donner des données chiffrées fiables sur le suivi des diplômés. Les données fournies dans l'une des annexes sur les cohortes 2011-2014 ne sont guère détaillées et sont difficiles à interpréter. Il n'est pas fait mention de l'observatoire de la vie étudiante (OVE). Il n'est fait mention que de « contacts personnels » pris de « manière informelle », ce qui peut sembler étonnant de la part d'une LP à vocation professionnelle et aux effectifs réduits.
<b>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</b>
<p>Il semble qu'un Conseil de perfectionnement ait été tout récemment mis en place, sur la recommandation de la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) de l'université et malgré les réticences du responsable de formation, qui y voit une possible réduction des « possibilités de discussion ». Ce conseil, qui n'a pas encore pu fonctionner, est composé des membres du Conseil pédagogique (enseignants et représentant étudiant) et de trois professionnels extérieurs à la formation.</p> <p>En revanche, des réunions de pilotage des LP de l'établissement ont été mises en place à l'échelle de l'université. De même, il existe un Conseil pédagogique composé du responsable de formation, de cinq enseignants et d'un représentant étudiant. La formation est évaluée par les étudiants et donne lieu à des mesures correctrices.</p>

## Conclusion de l'évaluation

### Points forts :

- Une formation bien identifiée, bien structurée, bien pilotée, bien encadrée.
- Une LP qui répond à des besoins de recrutement locaux en matière de patrimoine (valorisation), en dépit d'un contexte économique difficile.
- Des partenariats étroits et bénéfiques dans le cadre du stage et du projet tuteuré.

### Points faibles :

- Peu d'informations fiables sur l'acquisition des compétences professionnelles, et plus grave, manque d'analyse sur le suivi des diplômés.
- Une poursuite d'études trop élevée et une insertion professionnelle trop faible.
- Une ouverture internationale trop faible, surtout pour des métiers qui concernent un grand nombre de pays européens. Peu d'étudiants font leur stage en dehors des limites de la région, voire du département. La formation en langues est insuffisante.
- Une formation au numérique trop classique et non adaptée aux technologies actuelles.

### Avis global et recommandations :

L'avis sur la formation est globalement positif. Il pourrait toutefois être utile de développer son attractivité, notamment internationale, tout en améliorant l'enseignement des langues et du numérique.

Un Conseil de perfectionnement efficace pourrait élaborer un dispositif de suivi de l'acquisition des compétences et de suivi des diplômés.



# Observations de l'établissement

**OBSERVATIONS DE PORTEE GENERALE  
SUR LE RAPPORT D'EVALUATION HCERES**

*Licence Professionnelle Développement et protection du patrimoine culturel.  
Patrimoine matériel et immatériel*

**Ref : C2018-EV-0060931E-DEF-LP180014713-019557-RT**

Nice, le 20/04/2017

Nous tenons tout d'abord à remercier les rapporteurs pour l'analyse effectuée ainsi que pour les remarques et recommandations soulevées, apportant un regard externe à notre formation. Nous en tiendrons bien entendu compte dans le projet qui sera proposé pour accréditation.

Vous trouverez dans la suite du document des éléments complémentaires reprenant les différents points soulevés lors de l'expertise.

**§ Organisation**

*« Le choix des langues offertes en langues étrangères est limité à l'anglais, l'italien et l'espagnol et l'éventail mériterait probablement d'être élargi (l'absence d'autres langues comme le russe, le chinois ou le japonais est d'ailleurs souligné comme préjudiciable). »*

→ **Le choix des langues étrangères ne dépend pas de l'organisation de la Licence Professionnelle, mais, des services du « LANSAD » (LANGues pour Spécialistes d'Autres Disciplines). Des liens avec la licence LEA pourraient néanmoins être imaginés pour élargir l'offre de langue sans cout supplémentaire.**

*« Le caractère un peu superficiel de l'enseignement de la langue et de la culture régionale est indiqué dans le dossier comme un point faible. Les propositions, pour améliorer cette situation, sont d'ajouter un enseignement (avec crédits européens (ECTS)) au S2. Cette initiative est positive, mais la durée de cet enseignement (une journée) pose question : on ne sait pas très bien si l'on vise une initiation ou un approfondissement. »*

→ **Depuis la rentrée de Septembre 2016, une journée dans la semaine est consacrée à des enseignements universitaires (langue régionale, civilisation, culture), qui sont la suite logique des cours correspondants au premier semestre. On vise donc ici un approfondissement conséquent dans ces trois matières.**

**§ Evaluation des étudiants**



« Concernant le rapport de stage, les rapporteurs sont au minimum un universitaire et un enseignant : il est curieux que les professionnels issus du milieu d'accueil n'interviennent pas dans l'évaluation du stage. »

→ Il faut entendre par « enseignant » n'importe quel enseignant de la formation, y compris les professionnels formateurs. *De facto*, ce deuxième rapporteur est toujours un enseignant professionnel. Quant aux professionnels issus du milieu d'accueil, ces derniers remplissent une fiche d'évaluation de stage (copie en annexe ci-dessous) qui est prise en compte par le jury dans la notation du rapport de stage.

§ Suivi des diplômés

« Les données fournies dans l'une des annexes sur les cohortes 2011-2014 ne sont guère détaillées et sont difficiles à interpréter. Il n'est pas fait mention de l'observatoire de la vie étudiante (OVE). »

→ Les données fournies sont celles de l'OVE. Un approfondissement de ces données par l'équipe sera envisagé.

Pour le Président de l'Université  
Nice-Sophia Antipolis et par délégation,  
La Présidente de la Commission de la  
Formation et de la Vie Universitaire  
du Conseil Académique

Sophie RAISIN

ANNEXE

Université de Nice Sophia Antipolis  
Faculté des Lettres Arts et Sciences Humaines  
Département de Langue d'Oc

## Fiche d'évaluation du Stage en Entreprise Année 2016 - 2017

### Stagiaire (à remplir par l'étudiant(e)) :

Nom : ..... Prénom : .....

N° étudiant : .....

Adresse : .....

.....

.....

Téléphone : ..... Courriel : .....

Diplôme préparé en 2015 - 2016 :

**LICENCE PROFESSIONNELLE « DÉVELOPPEMENT ET SAUVEGARDE DU  
PATRIMOINE CULTUREL. PATRIMOINE MATÉRIEL ET IMMATÉRIEL »**

Est-ce une U.E. stage ? **OUI**

Dates du stage : du ..... au .....

Durée du stage : ..... semaines

Nature du stage : **OBLIGATOIRE**

### Enseignant correspondant :

Nom et Prénom : **CASAGRANDE Sylvain**

Fonction : **Maître de Conférences, Responsable de la formation**

Adresse professionnelle : **UFR Lettres , Arts et Sciences Humaines  
98, boulevard Edouard Herriot  
BP. 209 06204 Nice Cedex 3**

Téléphone : **04.93.37.54.09** Courriel : **sylvain.casagrande@unice.fr**

### La structure d'accueil :

Nom : .....

Adresse : .....

.....

.....

Nom du responsable du stage : .....

Fonction : .....

Téléphone : ..... Courriel : .....

**Modalités d'évaluation :**

Le stagiaire est tenu de remettre au responsable de la formation un rapport de stage dont une copie est communiquée à la structure d'accueil.

Le responsable de la structure remet à l'étudiant une attestation de stage.

Le stage sera validé pour l'obtention de la licence selon les modalités suivantes :

- évaluation du rapport de stage par les enseignants en charge de la formation ;
- évaluation du stage par le responsable du stage au sein de la structure d'accueil.

Cette dernière est à **faire figurer ci-dessous** et à remettre au responsable de la formation, en mains propres ou par courrier à l'adresse professionnelle ci-dessus.

- Esprit d'initiative, sens des responsabilités :

---

---

---

---

- Qualité des travaux effectués :

---

---

---

---

- Capacité à s'intégrer dans une équipe :

---

---

---

---

- Rigueur, ponctualité, tenue :

---

---

---

---

- Remarques diverses :

---

---

---

---

- **Appréciation globale : niveau excellent / bon / passable / insuffisant**

Fait à ..... le.....

*Cachet et signature précédée de la mention « lu et approuvé » :*

Le responsable du stage

L'enseignant responsable de la formation

Le stagiaire

