## Annex A: CBM’s 360 Performance Evaluation Plan

**HRH2030 (Human Resources for Health in 2030) – Capacity Building for Malaria
Évaluation à 360 degrés des compétences interpersonnelles et professionnelles
*décembre 2019***

**Nom :
Rôle :
Pays :
Conseiller Evalué :**

L’objectif de l’évaluation à 360 degrés est d’évaluer la performance des conseiller(s) technique(s) à long terme de HRH2030-Capacity Building for Malaria avec l’intention d’avoir 1) une meilleure compréhension de la performance globale, y compris les forces et les faiblesses techniques et de gestion ; 2) d’aider les conseillers à identifier les domaines de développement professionnel futur ; et 3) d’assurer un processus de feedback mutuelle et constructive.

Cette évaluation vous permet de formuler des commentaires à la fois positifs et constructifs sur les compétences interpersonnelles et professionnelles du conseiller, et si vous avez des suggestions sur la manière dont la personne pourrait s’améliorer, veuillez les ajouter également.

**Instructions, Partie 1 :** Veuillez classer les domaines de force et les points à améliorer du conseiller entre **1 (le plus bas)** et **5 (le plus élevé),** en fonction des indicateurs de rendement ci-dessous ; et fournir des commentaires supplémentaires pour expliquer davantage le score donné :

1. **Valeur ajoutée technique,** mesure dans laquelle vous pensez que le conseiller comprend et se tient au courant des meilleures pratiques de prévention, de contrôle et d'élimination du paludisme ; mesure dans laquelle le conseiller apporte une valeur ajoutée technique et managériale :
 **Plus bas**  **1 2 3 4 5 Plus élevé**

*Domaines de force :*

*Domaines d’amélioration :*

1. **Fiabilité,** mesure dans laquelle vous avez confiance au conseiller pour faire avancer les initiatives et / ou activités, et faites-lui confiance en travaillant de manière indépendante avec le personnel du PNLP :
 **Plus bas**  **1 2 3 4 5 Plus élevé**

*Domaines de force :*

*Domaines d’amélioration :*

1. **Communication,** comment le conseiller communique avec vous et les membres de votre équipe ; réfléchissez à la mesure dans laquelle le conseiller favorise les communications ouvertes :

 **Plus bas**  **1 2 3 4 5 Plus élevé**

*Domaines de force :*

*Domaines d’amélioration :*

1. **Travail en équipe,** comment le conseiller soutient les autres membres de l'équipe PNLP :
 **Plus bas**  **1 2 3 4 5 Plus élevé**

*Domaines de force :*

*Domaines d’amélioration :*

1. **Professionnalisme,** comment le conseiller se comporte avec vous-même et les autres parties prenantes :
  **Plus bas**  **1 2 3 4 5 Plus élevé**

*Domaines de force :*

*Domaines d’amélioration :*

**Instructions, Partie 2 :** Vous trouverez ci-dessous une liste de catégories générales de commentaires, avec des questions d'orientation supplémentaires. Pour chaque catégorie, veuillez fournir des commentaires à la fois positifs et constructifs, en donnant des exemples de la manière dont l'évalué s'est bien comporté ou peut s'améliorer dans le domaine donné. Veuillez limiter vos observations pour chaque catégorie à pas plus de 3-4 phrases.

1. **Réactivité / Rapidité.** Dans quelle mesure le conseiller est-il/elle réactif lorsque vous lui demandez des informations ? Le conseiller, fournit-il/elle des commentaires en temps voulu à vos demandes ?
2. **Respect / Ton.** Comment qualifieriez-vous le ton des communications entre vous et le conseiller ? Pensez-vous que votre collègue fait preuve de respect dans son style de communication avec vous ?
3. **Manière / Méthode.** Que pensez-vous de la manière dont le conseiller utilise pour venir vous parler de problèmes liés au travail ? Que pensez-vous de la méthode avec laquelle le conseiller vous adresse des demandes (par exemple, email, appels en utilisant des messageries vocales, visites au bureau, etc.) ?
4. **Contenu / Objectif.** Dans quelle mesure le conseiller communique-t-il/elle l'objectif ou le raisonnement qui sous-tend les requêtes demandées de vous ? Le conseiller, explique-t-il/elle la raison, la réglementation de l'USAID ou la réflexion technique sur la raison pour laquelle l'action demandée est nécessaire ?
5. **Accomplissements majeurs.** Veuillez partager ce que vous voyez comme les principales réalisations de votre collaboration au cours de la dernière année avec HRH2030-CBM, et en particulier ce qui a été accompli par le conseiller qui a soutenu votre équipe.
 *Avez-vous autres choses à ajouter ?*

 **THANK YOU! Merci!**