

## 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 Évalué :**

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 I :** 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 :

- I. 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 :*

- 2. 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 :*

- 3. 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 :*

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

<p><i>Domaines de force :</i></p>          <p><i>Domaines d'amélioration :</i></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

<p><i>Domaines de force :</i></p>          <p><i>Domaines d'amélioration :</i></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

**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.

**6. 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 ?

**7. 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 ?

**8. 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.) ?

**9. 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 ?

**10. 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!**