

**DESCRIPTIF DES UF DU MODULE**

Développer des pratiques communicatives dans une institution de formation

<b>Titre de l'UF 1</b>	Pratiques de communication interpersonnelle en situation
<b>Abréviation de l'UF</b>	UF CIS
<b>Descriptif</b>	La communication interpersonnelle occupe une place importante dans le travail et le temps des cadres d'institution de formation. Sa qualité présente un impact direct sur la collaboration, ainsi que sur le bien-être physique et psychique des professionnels. En effet, il arrive qu'une communication maladroite provoque des effets inattendus ou indésirables. Cette Unité de Formation propose aux participant-e-s d'analyser leurs propres pratiques de communication dans leurs dimensions verbale, para-verbale et non-verbale pour en identifier les points forts et les aspects qui pourraient être consolidés afin de gagner en efficience et en efficacité.
<b>Contenus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Définition, fonction et processus de la communication</li> <li>▪ La communication interpersonnelle</li> </ul>
<b>Nombre de journées d'enseignement</b>	1 journée
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendre intelligible un message</li> <li>• Evaluer ses propres pratiques de communication</li> <li>• Identifier et prendre en compte ses interlocuteurs dans leur rôle, fonction, situation, caractéristiques personnelles</li> <li>• Identifier une situation de communication problématique sur son lieu de travail</li> </ul>
<b>Modalités de travail</b>	Exposé initial sur la revue de littérature Analyse de situations vécues Présentation des outils existants Exercices pratiques
<b>Intervenante</b>	Kim Lê Van, CHUV
<b>Bibliographie</b>	Abric J-C. (2019). <i>Psychologie de la communication. Théorie et Méthode.</i> : Armand Colin Cormier, S. (2018). <i>La Communication et la Gestion.</i> PUQ. Guittet, A. (2013) <i>L'entretien : Techniques et pratiques.</i> Armand Colin. Gurtner, L. 2018. <i>Parole, présence, charisme et leadership au bénéfice d'une relation de qualité.</i> Knapp, M.L., Hall, J.A. & Horgan, T.G. (2014). <i>Nonverbal communication in human interaction</i> (8th ed.). Wadsworth Cengage Learning Rogers, C. (1979). The Foundations of the Person-Centered Approach. <i>Education, 100</i> (2), 98-107

<b>Titre de l'UF 2</b>	Communiquer pour collaborer
<b>Abréviation de l'UF</b>	UF CCO
<b>Descriptif</b>	Assurer une « bonne collaboration » est un objectif vaste, sujet à une diversité d'interprétations, et pourtant central au bon fonctionnement d'un établissement de formation. Cette unité de formation propose d'explorer les leviers que peuvent activer certaines pratiques de communication, permettant de favoriser la collaboration au travail.
<b>Contenus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La communication au regard de son profil managérial</li> <li>▪ Place de la communication dans la gestion d'une organisation</li> <li>▪ Communication, collaboration et engagement</li> </ul>
<b>Nombre de journées d'enseignement</b>	1 journée
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre une meilleure compréhension de la place de la communication dans la gestion d'une organisation</li> <li>• Identifier les leviers d'action pour une amélioration de la collaboration</li> </ul>
<b>Modalités de travail</b>	Exposé initial sur la revue de littérature Analyse de situations vécues Présentation des outils existants Exercices pratiques
<b>Intervenante</b>	Kim Lê Van, CHUV
<b>Bibliographie</b>	<p>Czech, K., &amp; Forward, G. L. (2013). Communication, leadership, and job satisfaction: Perspectives on supervisor-subordinate relationships. <i>Studies in media and Communication</i>, 1(2), 11-24.</p> <p>Jarvenpaa, S.L. &amp; Leidner, D.E. (1999). Communication and trust in global virtual teams. <i>Organization Science</i>, 10(6), 791-815.</p> <p>Meyer, J. P., &amp; Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. <i>Human resource management review</i>, 11(3), 299-326.</p> <p>Tansky, J. W., &amp; Cohen, D. J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study. <i>Human resource development quarterly</i>, 12(3), 285-300.</p>

<b>Titre de l'UF 3</b>	Techniques de négociation
<b>Abréviation de l'UF</b>	UF TNE
<b>Descriptif</b>	Nous sommes impliqués dans des négociations tous les jours sur des questions plus ou moins importantes. L'art de bien négocier n'est pas un talent inné, mais une compétence que nous pouvons tous apprendre. Dans cet atelier, nous abordons les principes de base d'une négociation réussie, ainsi que les techniques pratiques qui permettent de négocier efficacement, et nous les mettrons en pratique lors d'exercices de simulation.
<b>Contenus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analyse des buts et des perspectives des acteurs impliqués dans une négociation, des stratégies, des techniques et des étapes de négociation.</li> <li>▪ Mise en pratique de ces stratégies et techniques dans le cadre de simulations.</li> <li>▪ Evaluation de différents types de négociations – élaboration de la notion de réussite dans une négociation et comment la mesurer.</li> <li>▪ Analyse de facteurs qui influencent notre approche à une négociation, par exemple le pouvoir relatif, le degré et type de conflit, l'enjeu, notre rôle dans la négociation (acteur principal, médiateur-trice), les objectifs principaux etc.</li> <li>▪ Application des stratégies et techniques dans des négociations complexes : multiple acteurs et multiples objectifs.</li> </ul>
<b>Nombre de journées d'enseignement</b>	2 journées en présentiel
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquérir une solide connaissance des stratégies et des techniques de négociation, ainsi que la capacité à les mettre en pratique dans le cadre de négociations de différents types et de différents niveaux de complexité.</li> <li>• Etre capable de mener une négociation de a à z, i.e. un processus qui comprend la préparation, l'élaboration des tactique, la mise en pratique, l'auto-évaluation en temps réel et la construction d'un accord.</li> </ul>
<b>Modalités de travail</b>	Simulations de négociation Analyse de situations vécues Elaboration d'une charte Retour d'expérience
<b>Intervenante</b>	Caroline Pulfrey, EPFL
<b>Bibliographie</b>	<p>Bobot, L. (2010). L'intelligence émotionnelle est-elle un atout en négociation commerciale ? <i>Management Avenir</i>, (1), 407-430.</p> <p>Bonneton, F. (2017). <i>La Négociation Emotionnelle</i>. Editions KAWA.</p> <p>Combalbert, L., Mery, M. (2019). <i>Negociator</i>. Dunod.</p> <p>Joule, R. V., &amp; Beauvois, J. L. (2002). <i>Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens</i>. PUG</p> <p>Radtchenko-Draillard, S. (2011). L'approche cognitive de la négociation. <i>Cahiers de Psychologie Politique</i>, 19. Repéré sur : <a href="http://lodel.irevues.inist.fr/cahierspsychologiepolitique/index.php?id=1850">http://lodel.irevues.inist.fr/cahierspsychologiepolitique/index.php?id=1850</a></p>

<b>Titre de l'UF 4</b>	Gérer la communication organisationnelle à l'ère de la dématérialisation
<b>Abréviation de l'UF</b>	UF GCO
<b>Descriptif</b>	La communication est cœur du travail des managers. La communication repose sur des outils de communication et des pratiques communicationnelles. Une vision systémique permet de gérer de manière cohérente outils et pratiques au niveau individuel et à celui de l'organisation. Les outils de communication du numérique participent à complexifier ce système et à redéfinir les pratiques communicationnelles. Cette UF vise à identifier les défis d'un nouveau paradigme de la communication organisationnelle à l'ère de la dématérialisation de l'information et de la communication. Elle mobilisera des études de cas pour illustrer la nécessité de principes clairs et solides en vue d'une communication individuelle et organisationnelle efficace et cohérente.
<b>Contenus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Communication managériale et communication organisationnelle</li> <li>▪ Outils de communication et pratiques communicationnelles</li> <li>▪ Communication numérique et enjeux de communication managériale et organisationnelle</li> <li>▪ Gestion de la communication managériale et organisationnelle dans une vision systémique</li> </ul>
<b>Nombre de journées d'enseignement</b>	1 journée
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer une compréhension des enjeux de la communication managériale et organisationnelle</li> <li>- Définir des principes d'action pour gérer de manière efficiente la communication organisationnelle de son institution de formation</li> </ul>
<b>Modalités de travail</b>	Etudes de cas Exercices pratiques Echanges de pratiques Elaboration d'une charte de communication organisationnelle
<b>Intervenant</b>	Bertrand Audrin, Université de Fribourg
<b>Bibliographie</b>	<p>Daft, R. L., &amp; Lengel, R. H. (1986). Organizational information requirements, media richness and structural design. <i>Management science</i>, 32(5), 554-571.</p> <p>Dennis, A. R., Fuller, R. M., &amp; Valacich, J. S. (2008). Media, tasks, and communication processes: A theory of media synchronicity. <i>MIS quarterly</i>, 32(3), 575-600.</p> <p>Mintzberg, H. (2013). <i>Simply managing: What managers do—and can do better</i>. Berrett-Koehler Publishers.</p> <p>Paquienséguy, F. (2007). Comment réfléchir à la formation des usages liés aux technologies de l'information et de la communication numériques?. <i>Les Enjeux de l'information et de la communication</i>, 2007(1), 63-75.</p> <p>Trevino, L. K., Lengel, R. H., &amp; Daft, R. L. (1987). Media symbolism, media richness, and media choice in organizations: A symbolic interactionist perspective. <i>Communication research</i>, 14(5), 553-574.</p>

<b>Titre de l'UF 5</b>	Communication et Gestion de crise
<b>Abréviation de l'UF</b>	UF CGC
<b>Descriptif</b>	<p>Le passage soudain à un enseignement en distance, suite à la fermeture des écoles au printemps 2020, a constitué un défi de taille, non seulement pour les enseignant-es et les familles, mais aussi pour les équipes de Direction d'institution de formation. Comment gérer une école à distance ? Comment communiquer en temps de crise ?</p> <p>Se basant sur des témoignages d'équipes de Direction et d'enseignant-es du système scolaire publique, ainsi que sur vos expériences, nous identifions dans cette UF les défis majeurs, les facteurs facilitants et les leçons apprises pendant cette période afin de s'équiper non seulement pour la gestion d'une éventuelle autre crise, mais aussi pour une gestion quotidienne plus efficace de nos ressources, des professionnel-les et des élèves.</p>
<b>Contenus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestion du changement organisationnel</li> <li>▪ Gestion de crise</li> <li>▪ Blocages et résistances vis-à-vis des outils de la communication</li> <li>▪ Gestion et leviers de la communication</li> <li>▪ Postures du Leadership dans la communication</li> </ul>
<b>Nombre de journées d'enseignement</b>	1 journée
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partager les expériences de gestion d'une institution en temps de crise et en temps normal</li> <li>- Réaliser une synthèse intégrative et dynamique du Module</li> </ul>
<b>Modalités de travail</b>	<p>Analyse de situations vécues</p> <p>Partage d'expérience</p> <p>Elaboration de principes d'action pour la communication en temps de crise</p> <p>Exercices pratiques</p>
<b>Intervenante</b>	<p>Caroline Pulfrey, EPFL</p> <p>Bertrand Audrin, Université de Fribourg</p> <p>Kim Lê Van, CHUV</p>
<b>Bibliographie</b>	Bouzon, A. (1999). Communication de crise et maîtrise des risques dans les organisations. <i>Communication et organisation</i> , (16).