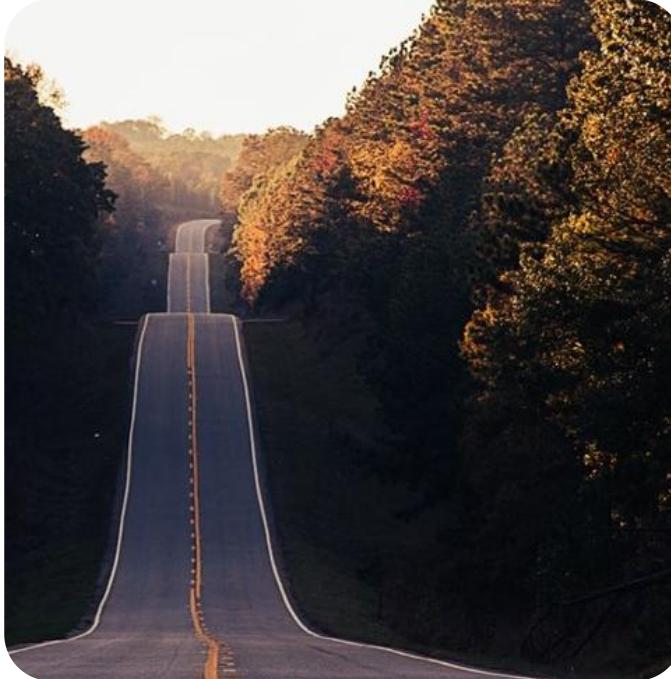


# Pourquoi demander un coaching?

Möbius offre une facilitation neutre (facultative) dans un contexte de collaboration complexe



La collaboration est indispensable à tout projet alimentaire territorial commun. Mais travailler ensemble n'est pas un processus facile.



Faire appel à un facilitateur neutre peut aider à naviguer dans les discussions et renforcer le partenariat.

## Rôles:

Möbius comme facilitateur du processus.

Vous restez à la manœuvre des décisions et responsable de votre dossier!

# Qui sommes-nous?

Möbius comme partenaire dans la construction d'un projet alimentaire territorial commun



Notre mission :  
*Jeter des ponts pour  
plus d'impact sociétal*



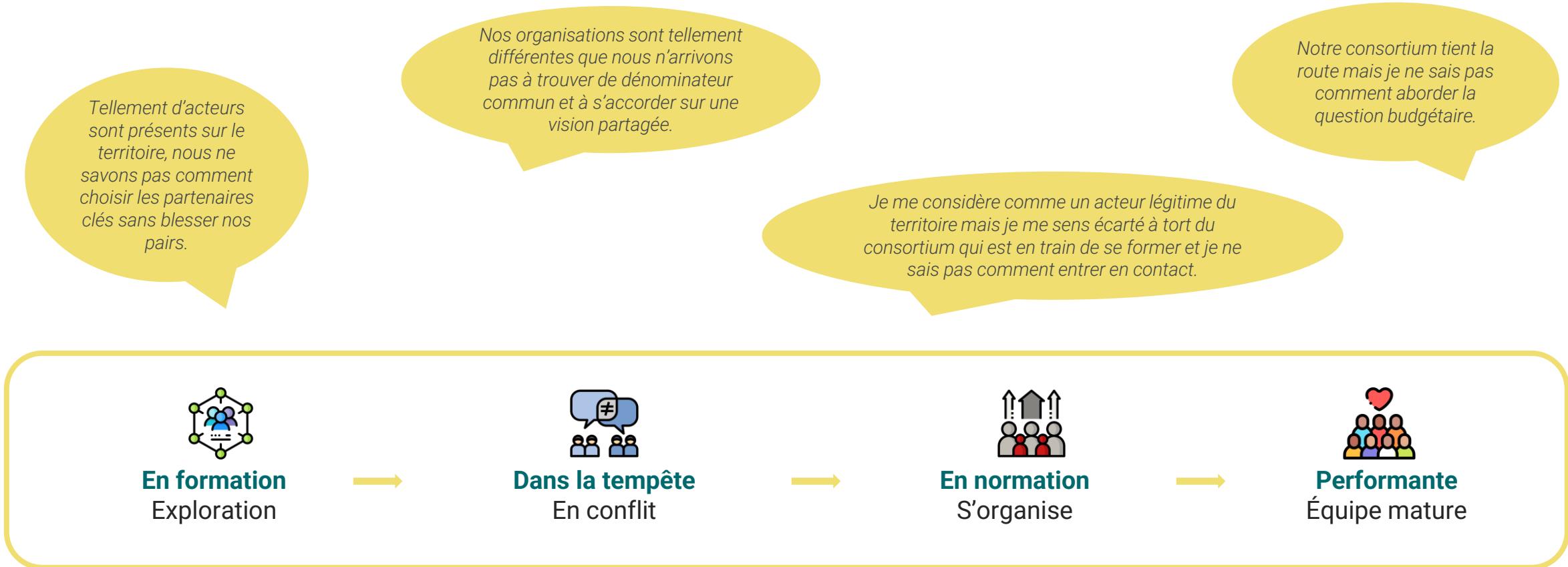
Expérience en  
accompagnement dans  
le cadre des Appels à  
Projets

Expérience en  
alimentation durable

Expérience en  
facilitation de réseaux  
de parties prenantes et  
gouvernance  
participative

# Quand demander un coaching?

Möbius peut intervenir suivant votre niveau d'avancement



Modèle de la maturité des équipes de Tuckman

# Comment demander un coaching?



## Prise de contact

À vous de nous contacter via:

- [Formulaire](#)
- Mail:  
[facilitation.pat@mobius.eu](mailto:facilitation.pat@mobius.eu)

2 dates butoirs:

- 2 mars 14h
- 17 mars



## Entretien préliminaire

- Call (max 15min) pour cerner le:
- Contexte : enjeux du territoire
  - Besoin de coaching : question précise (!)



## Criticité des questions et facilitations

A priori 2x demi-journées par territoire



## Organisation pratique

- Définir les:
- participants clés (1 SPOC par organisation),
  - date (en février-mars),
    - lieu,
    - agenda
    - ...



## (Préparation par les acteurs)

Pré-réflexion (facultative) avant le coaching

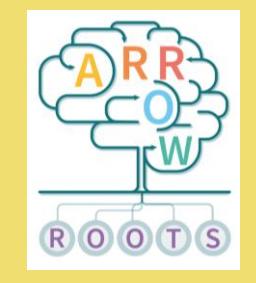


## Session de coaching

Facilitation inter-acteurs  
+ court PV incluant les prochaines étapes

# Quels enjeux discuter en coaching?

Möbius peut vous accompagner à travers différentes questions, par exemple (liste non exhaustive):



- **A : Ambition et intérêts** : pourquoi le faisons-nous ? Quelle est notre ambition commune ?
- **R : Définir les priorités, les objectifs et les missions** : que voulons-nous accomplir ensemble ?
- **R : Établir des relations et un climat de collaboration** : comment travaillons-nous ensemble ?
- **O : Affiner la gouvernance partagée et la coordination** : comment nous organisons-nous ? Quelle gestion des ressources ?
- **W : Tracer la voie** : quelles mesures prenons-nous ? Quand faisons-nous quoi ?
- **R : Définir les rôles et les compétences** : quelle est la contribution de chaque partenaire au processus ?
- **O : Gérer les différences** : comment exploiter de manière constructive les zones de tension ?
- **O : Stimuler le développement et apprentissage collectif** : comment garantir une culture d'apprentissage ?
- **T : Équilibre des intérêts** : comment balancer les intérêts de l'individu, l'organisation et le réseau ?
- **S : Partenaires de consortium** : quels partenaires choisissons-nous et comment les impliquer ?

# Quel format de coaching?

Möbius répond de manière flexible suivant les spécificités du territoire

Le format privilégié est celui d'une **session de groupe d'une demi-journée en présentiel**.

Plusieurs avantages par rapport au distanciel:

- tisser des liens (informels),
- bâtir plus facilement la confiance,
- tenir des conversations plus honnêtes,
- mobiliser des participants plus engagés,
- éviter les risques de mauvaise compréhension,
- ...



**L'agenda de base est adapté suivant vos enjeux :**

1. Check-in: tour de table
2. Introduction : agenda et principes de collaboration
3. Méthode participative 'GROW'

G

Goal

- Que souhaitez-vous atteindre ?
- Quel est l'objectif de la session ?

R

Reality

- Quelle est la situation actuelle ?
- Comment ça se passe aujourd'hui ?

O

Options

- Quelles sont les options disponibles ?
- Comment s'aligner ou prioriser ?

W

Will

- Quelle est la conclusion ?
- Quelle est la prochaine étape ?

4. Clôture
5. Check-out
6. ...

# Comment faire de la collaboration un succès?

Quelques principes directeurs pour les coachings

QUI

- Tous ceux qui sont présents **participent** (pas d'acteurs informés)

QUOI

- Parler de **ce qui est important** pour chacun (et pourquoi?) et de manière « honnête » (malgré les peurs et inhibitions)
- Exprimer (de manière calme et respectueuse) les **désaccords** pour en discuter ensemble (et ne pas se plaindre après quand il est trop tard)

COMMENT

- Créer du **dialogue** : écouter l'autre, poser des questions pour entrer en conversation (plutôt qu'une suite de points de vue stériles) et construire sur ce qu'il dit (orienté futur modifiable et positif)
- **Pas de sabotage** : être sur la défensive, attitude négative, accuser les autres, remettre en question le cadre, ne pas respecter les différences,...
- « **Artful participation** »

