

JEU ANALOGIQUE DES 5 CARRÉS – Le Broken Squares

Jeu de coopération

Analyse et travail sur les **relations** entre les membres de l'équipe, les **jeux psychologiques**, mode de **communication, de collaboration** et de **fonctionnement**. Permet de **réguler** au sein de l'équipe.

Source

Le Broken Squares – en français jeu des 5 carrés – est un jeu de coopération conçu à l'origine par le psychosociologue Alex Bavelas. Bavelas, alors chercheur au MIT (fondateur du Group Networks Laboratory en 1948), a imaginé cet exercice dans le contexte d'études sur les dynamiques de communication et de collaboration au sein de petits groupes. Des sources indiquent que ses premières expérimentations remontent à la fin des années 1940 (notamment une étude sur les patterns de communication en 1950). Le jeu a été formalisé et décrit par Bavelas en 1973 dans un article intitulé « The Five Squares Problem: An Instructional Aid in Group Cooperation ». Cet exercice est rapidement devenu un classique des formations en dynamique de groupe, au point d'être repris et adapté dans des manuels de formation en ressources humaines dès les années 1970. Par exemple, J. William Pfeiffer l'a inclus (avec l'autorisation de Bavelas) dans le Handbook of Structured Experiences for Human Relations Training publié en 1974.

Instructions aux participants

Chacun d'entre vous a une enveloppe qui contient des pièces qui vous permettront de reconstituer des carrés.

Le travail sera considéré comme terminé lorsque chacun aura devant lui un carré parfait, identique aux carrés des autres membres du groupe.

Durant l'exercice, vous devrez respecter les règles suivantes :

- Aucun d'entre vous ne peut communiquer (verbal ou non verbal).
- Aucun d'entre vous ne peut demander une pièce à un autre, ou lui signaler qu'il a besoin d'une pièce.
- Vous ne devez pas placer vos pièces au centre.
- Vous ne devez pas faire le carré de l'autre.
- Vous ne devez pas prendre les pièces des autres.

Debriefing

Ce jeu permet de mettre en avant certains comportements / phénomènes collectifs :

- Passer d'une logique analytique (collection d'individus) à une logique systémique voire réursive (équipe solidaire / équipe performante) : on peut apercevoir le changement de posture des participants quand il lève la tête de leur propre puzzle pour regarder l'ensemble des pièces de la table. Ce jeu peut être révélateur de la dynamique de l'équipe.
- Mettre en lumière le principe du bouc émissaire : il arrive qu'un participant bloque, ne comprenne pas la logique ou se retrouve bloqué dans les règles ; dans ce cas, il peut arriver que les autres participants le prennent en bouc émissaire, en lui donnant toutes les pièces par exemple, ou en transgressant les règles pour « sauver » la situation.
- Certaines personnes transgressent les règles pour le bien commun ! Sinon c'est la sclérose des systèmes. Il peut être intéressant de demander aux participants ce qui les a poussés à enfreindre les règles. Est-ce que tout le monde était ok avec ça ? Certains ont-ils suivi le mouvement par conformisme au groupe ? Est-ce que ça résonne avec leur contexte pro ?
- Certaines personnes ont un carré formé assez rapidement mais se retrouvent à devoir le casser pour débloquent le jeu : lors du debrief, on peut leur demander par quelles étapes de réflexions / sentiments ils sont passés. Comment ont-ils ressenti le fait de donner ? D'être dépossédés de leur carré ?

Vous pouvez mener le debrief en plusieurs étapes :

- Qu'est-ce qu'ils ont ressenti ?
- Par quelles étapes sont-ils passés ?
- Quels comportements ont-ils eu / observés ?
- Qu'est-ce qui a permis de résoudre la situation ?
- Pour quelles raisons y a-t-il ces règles ?
- Qu'en déduisent-ils au sujet de la collaboration ? De la dynamique de leur équipe ?
- Des résonances avec leur contexte professionnel ?

Les règles :

- Pas de communication => 80% des échanges sont implicites. Cette règle vient mettre les participants dans une situation inhabituelle, inconfortable pour certains, ce qui stresse la dynamique du groupe.
- Pas faire le carré de l'autre => Je limite le sauvetage. Quand les joueurs transgressent cette règle, il est intéressant d'interroger la personne ainsi « sauvée » pour savoir comment elle a vécu la situation. Puis de demander au « sauveur » comment il perçoit son comportement a posteriori.
- Pas de pièces au milieu => Je développe la responsabilité.
- On ne prend pas de pièces => Je limite les jeux de pouvoir. Là aussi, quand cette règle est transgressée, il peut être intéressant de demander aux personnes concernées ce qu'elles ont ressenti.

- Pas de demandes => Toutes ces règles, tourner volontairement en termes de « limitation » (= « vous ne pouvez pas »), incitent à voir la situation comme un contexte de « pénurie » alors que la clé réside dans le fait de passer à un état d'esprit d'abondance, de don et de coopération : Je peux donner sans attendre. C'est cela qui permettra aux participants de surpasser la peur de « manquer » : accepter de donner sans compter pour ne pas avoir à compter sans donner.

Ce jeu permet d'illustrer les 5 principes de la collaboration par Claude Steiner :

- o Intérêt à coopérer
 - ☐ Pour qui ? Pour quoi ? Pourquoi ?
 - ☐ Amener les individus à se décentrer d'eux-mêmes en répondant à ces questions.
- o Pas de pénurie, pas de privilège
 - ☐ 100% des besoins sont pris en charge par 100% des personnes. Un besoin est universel même s'il n'apparaît pas en même temps pour chacun.
 - ☐ Si les besoins sont satisfaits, c'est que nous sommes dans l'abondance.
Abondance = Coopération / Pénurie = Compétition
 - ☐ Si nous sommes centrés sur les besoins et l'abondance c'est la fin des privilèges.
 - ☐ Recherche d'une économie des signes de reconnaissance dans son équipe où chacun peut bénéficier de strokes en quantités suffisantes et nourrissantes.
- o Pas de secret ni mensonge
 - ☐ Besoin pour chacun d'être important, inclus, pas ignoré concernant le groupe
 - ☐ Passer de la communication descendante et montante à une communication transverse et multiple
 - ☐ Il s'agit de **méta-communiquer**, c'est-à-dire : parler et réguler sur nos relations ; oser aborder ce qui se passe entre nous membres de l'équipe et avec le Responsable
 - ☐ Ce processus de régulation doit faire l'objet de règles et de compétences spécifiques
 - ☐ La régulation va permettre de faire expliciter l'intérêt de chacun à coopérer et ainsi développer une vision partagée et permet aussi d'évaluer régulièrement le processus de coopération et d'établir des règles pour résoudre les conflits et les dysfonctionnements
- o Pas de jeux de pouvoir
 - ☐ Il s'agit ici de sortir du triangle dramatique et de rentrer dans une dynamique de demandes réciproques sur le contenu et sur les relations mutuelles
 - ☐ Obligation de clarifier les rôles mutuels et surtout celui du responsable aux différentes étapes.
 - ☐ C'est l'entrée dans le monde de la contractualisation
 - ☐ La coopération étant le contraire de la compétition et de la manipulation.
- o Pas de sauvetage
 - ☐ Pas de prise en charge des besoins d'autrui sans accord explicite

Tips de facilitation

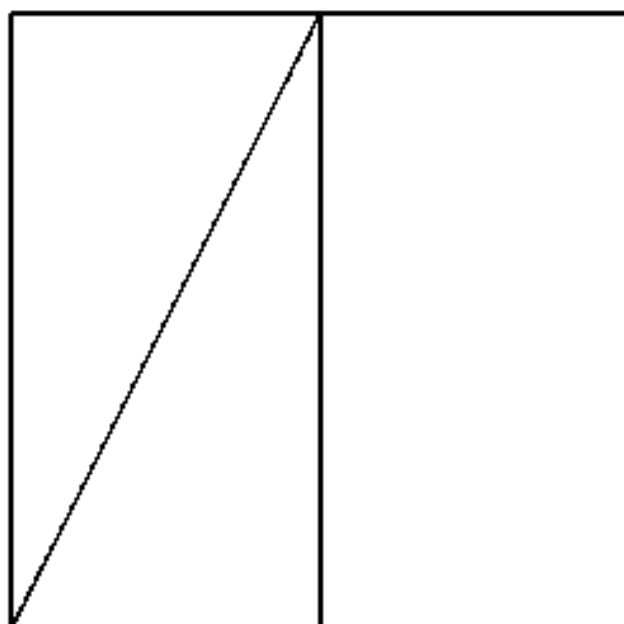
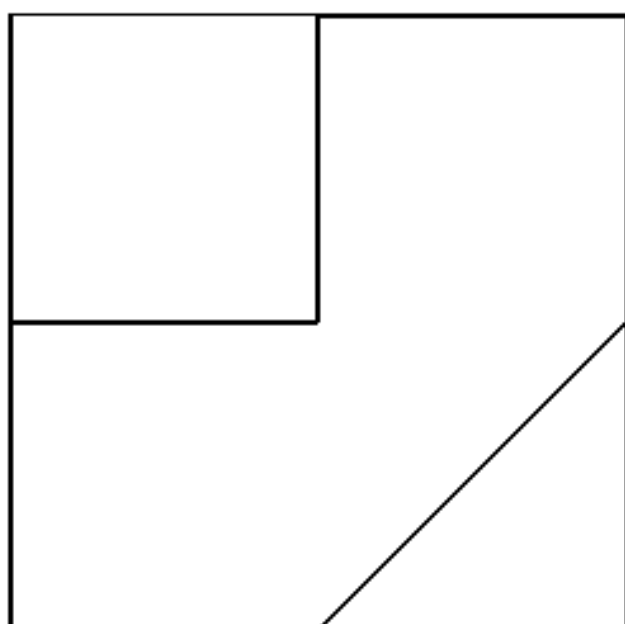
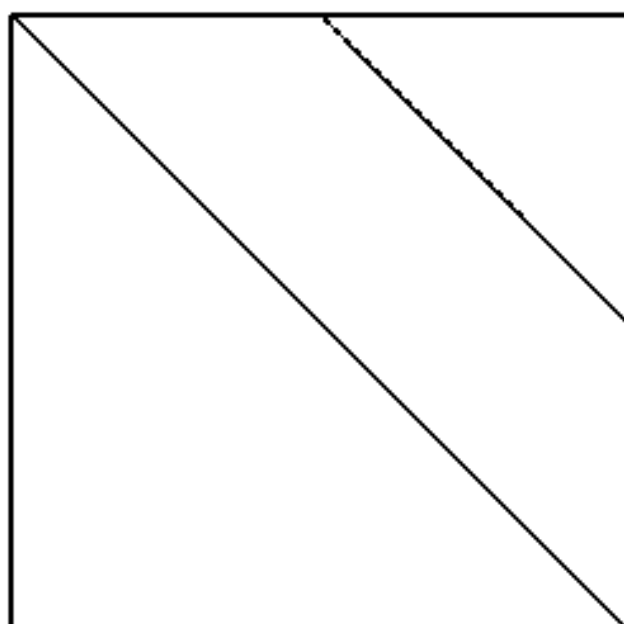
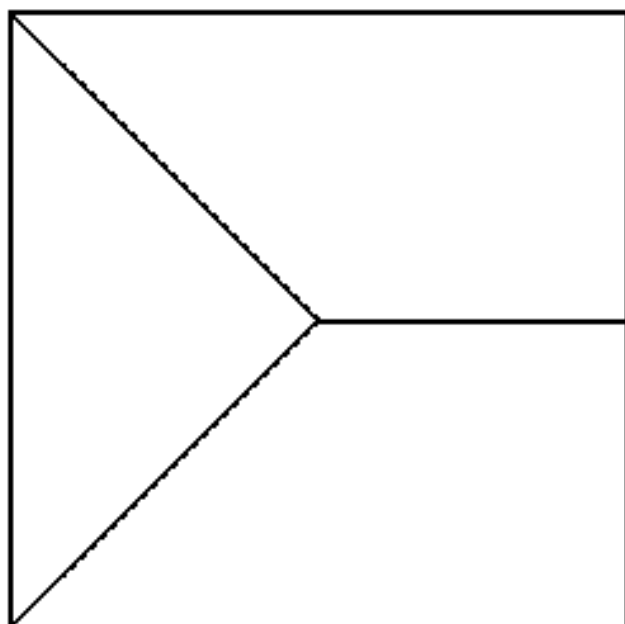
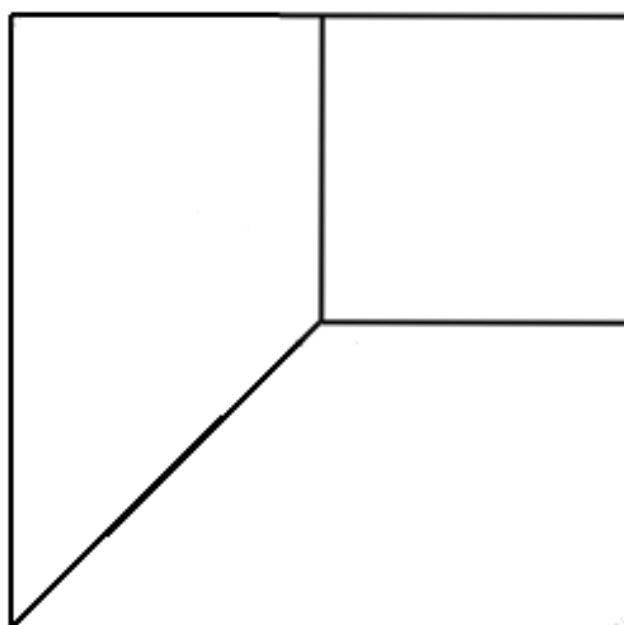
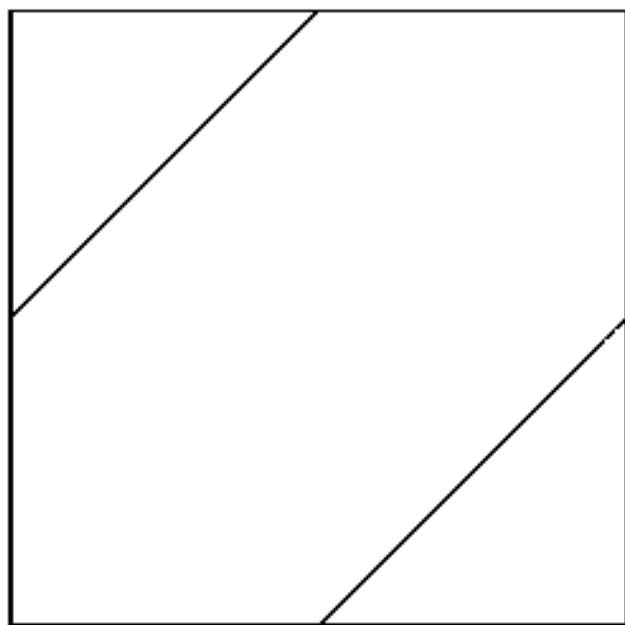
- o Cadre & ambiance : pour que les participants n'enfreignent pas les règles trop vite, s'assurer que l'énergie du groupe n'est pas trop haute avant de démarrer (on évite de leur faire un icebreaker en mode escape game juste avant... erreur vécue 😊)
- o Importance du debrief : Ce jeu peut générer une certaine tension au sein d'une table ou entre deux participants. Il est donc important de prévoir un temps suffisant pour un debrief posé et attentif. Il est donc préférable d'éviter de l'utiliser en icebreaker, ainsi qu'en toute fin de matinée ou de journée.
- o Annonce des règles : on peut poser la règle de la non-communication dès le début et la démarrer immédiatement (avant même l'annonce des autres règles, ou au moins avant de former les groupes et surtout avant de donner les enveloppes). Ne pas laisser les participants trop challenger les règles : « vous avez toutes les infos dont vous avez besoin ». Écrire les règles sur un paperboard et les laisser visibles peut aider.
- o Enveloppes : s'assurer que les carrés sont mélangés. Il est intéressant toutefois de garder une enveloppe avec un carré qui peut directement être formé mais qui doit absolument être cassé pour que le jeu se termine (par exemple, en mettant 2 fois le petit triangle). Ça permet de voir comment l'équipe va se comporter : est-ce que le blocage va être vite identifié ? Qu'est-ce que ça va générer comme comportements, émotions et solutions ?
- o Si vous n'avez pas un nombre de personnes permettant de faire des groupes de 5 ou 6, certains peuvent être des observateurs silencieux. Dans ce cas, prenez soin de leur donner un rôle particulier dans le debrief (commencer par eux ou s'appuyer sur eux pour nommer ce qui a permis au groupe de réussir, etc.).
- o Si le groupe bloque : permettez-vous de mettre l'exercice en pause et de les amener à méta-communiquer sur ce qu'ils ressentent, puis sur ce dont ils ont besoin de vivre pour débloquer (sans parler de solutions / stratégies de jeux). Si ça bloque quand même totalement, les inviter à formuler ce qu'il faudrait pour remettre le jeu en circulation / en mouvement, quitte à enfreindre une règle.
- o Nombre de joueurs : si vous avez plus de 5 (ou 6) joueurs, vous pouvez faire plusieurs tables en parallèle et/ou avoir quelques observateurs silencieux. Dans ce dernier cas, il peut être intéressant de leur donner la parole en premier lors du debrief.

Carrés à imprimer

Dans l'idéal, sur du papier cartonné, carrés de 15cm de côté (sans qu'on voit les bords noirs, si possible).

Possibilité de faire le jeu en 5 carrés ou 6 carrés.

Voir ci-dessous.



Pour jouer avec des
groupes de 6 personnes