



Fiche pratique

La guerre des chaises

Type d'activité : exercice / jeu / team building

Thématique traitée : communication, gestion des conflits, collaboration

Durée : Explication - 5 minutes / Déroulement : entre 20 et 30 minutes

Nombre de participants : minimum 12, maximum 25, idéal : 20

Accessoires nécessaires :

- Porte-badges ;
- Post-it de 4 couleurs différentes ;
- 3 à 5 chaises ;
- Une feuille flipchart et un feutre (ou un tableau blanc) ;
- Des feuilles blanches.
- 5 enveloppes contenant chacune une mission :
 - Mission 1 : Protéger les chaises
 - Mission 2 : Être assis sur les chaises
 - Mission 3 : Déplacer les chaises vers la zone 2
 - Mission 4 : Placer une feuille sous chaque chaise
 - Mission 5 : Observer

Installation

On répartit les participants en 5 équipes (si le nombre ne permet pas d'avoir le même nombre de participants par équipe, attribue les missions 4 et 5 aux équipes ayant le moins de personnes).

Voici la répartition selon le nombre de joueurs :

12 : 4 groupes de trois personnes (donc trois chaises) (pas d'observateurs)

20 : 5 groupes de quatre personnes (donc quatre chaises)

25 : 5 groupes de cinq personnes (donc cinq chaises)

Attribuer à chaque équipe une couleur (sauf l'équipe 5) et leur donner des post-it de la même couleur. On peut, pour plus de confort, remplacer les post-it par des porte-badges et y mettre des cartons colorés.

Les participants doivent porter sur eux les badges ou les post-it de manière à ce qu'on sache à quelle couleur/équipe ils appartiennent.

Mettre des chaises au centre de la salle ; le nombre de chaises doit être égal au nombre de personnes par équipe (notamment les équipes 1, 2 et 3). Si par exemple les équipes sont composées de 4 personnes, il faut 4 chaises.

Identifier, dans l'espace du jeu, trois zones bien distinctes, idéalement trois pièces, ou deux pièces et un extérieur.

La zone la plus large est la zone 1 et sera l'espace principal de l'exercice.

La zone la moins large est la zone 2 et servira à la réalisation de l'une des missions.

La zone extérieure servira de lieu de concertation pour les membres d'une même équipe.

Explication des règles

Il faut bien expliquer les règles, sans rentrer dans les détails et sans se faire piéger par les questions des participants. Cet exercice doit amener les participants à réfléchir et à tirer leurs propres conclusions. S'ils obtiennent des réponses à leurs questions de chez l'animateur, ça peut ruiner l'expérience.

Les règles sont simples et tout ce qui n'est pas interdit, est autorisé :

- On n'a pas le droit de parler (on peut par contre mimer, gesticuler, toucher...) ;
- Il est strictement interdit de montrer le contenu de son enveloppe à une autre équipe ;
- Les membres d'une même équipe ont le droit de parler uniquement dans la zone 3 et uniquement entre eux ;
- Deux équipes ne peuvent pas occuper la zone 3 simultanément ;
- L'usage de tout objet extérieur au jeu est interdit (certains joueurs auront par exemple l'idée d'écrire, ce n'est pas possible car aucun stylo/feutre n'est considéré comme accessoire du jeu) ;
- Est considérée comme gagnante toute équipe qui, au terme du temps réglementaire du jeu, a accompli sa mission.

L'animateur du jeu peut mettre fin à l'exercice dans les deux cas suivants :

- Toutes les équipes ont accompli leur mission
- Un blocage général empêche la situation d'avancer

Ecrire ces règles en clair sur un tableau blanc ou flipchart et les mettre dans un lieu où elles seront visibles à tous, sur toute la durée du jeu.

Déterminer le temps du jeu et l'afficher (entre 10 et 20 minutes en fonction du nombre de participants et du temps consacré à l'exercice dans le programme global du team building)

Lancement du jeu

Une fois que les membres de chaque équipe ont leur enveloppe en main et les éléments du jeu mis en place (ne pas oublier de remettre les feuilles de papier à l'équipe 4), on donne le top et on lance le chrono ; le jeu peut commencer.

À partir de ce moment-là, l'animateur a une seule mission : veiller au respect des règles. N'oublie pas de garder en tête qu'il ne faut pas se faire piéger en répondant aux questions des participants. Ces derniers ont tous les éléments en main pour

accomplir leurs missions et n'ont pas besoin de plus d'éclaircissement.

L'animateur peut également prendre note de ce qu'il observe, afin d'en faire usage pour animer le débat qui suivra l'exercice.

Déroulement

À moins d'avoir dans le groupe des experts en communication, médiation et gestion de conflits, ou alors des personnes ayant déjà fait l'exercice ou des exercices similaires, il va se passer ce qui suit :

Convaincues qu'elles sont en compétition, les équipes vont se mettre en position défensive et vont essayer d'accomplir leurs missions respectives sans chercher à comprendre quelle est la mission des autres.

L'équipe 1 sera la plus agressive. Convaincue que les autres équipes cherchent à nuire aux chaises (on veut s'asseoir dessus, les prendre, mettre des papiers...) ses membres vont être farouches et empêcher les autres équipes d'approcher les chaises. Comme leur équipe est à une contre trois, ils deviendront de plus en plus agressifs, vont s'asseoir eux-mêmes sur les chaises et se braquer contre toute approche.

L'équipe 3 va tenter de déplacer les chaises même s'il y a des personnes assises dessus, ce qui risque d'introduire de la violence entre les participants.

Les observateurs vont se contenter d'observer en rigolant et en souriant, convaincus que leur mission est la plus simple et qu'ils vont de toute façon gagner.

En fonction du temps et des profils des participants, la situation de blocage peut durer ; à ce moment-là, l'animateur doit arrêter le jeu. Ou alors, certains commenceront à entrevoir des possibilités de coopération. Il va alors se passer ce qui suit :

De plus en plus de va-et-vient vers la zone 3, notamment l'équipe 4 dont la mission peut se faire sans nuire à celle des autres, ils vont essayer de négocier avec l'équipe qui est assise s'ils peuvent poser les papiers.

Les observateurs peuvent prendre conscience qu'ils ont le droit de communiquer avec les autres équipes et peuvent leur faire comprendre qu'il y'a une solution qui peut arranger tout le monde.

Les équipes commencent alors à « négocier », en utilisant les mimes et le langage des signes.

En fonction de l'écoute collective et de la maîtrise de la communication non verbale, la situation peut se débloquer.

Quoiqu'il en soit, le jeu s'arrête lorsque le chronomètre arrive à terme. Ceci dit, si l'animateur ressent que le groupe est sur le point de trouver la solution, il peut fermer les yeux sur le chronomètre et laisser les équipes finir le jeu. Il ne faut pas perdre de vue que c'est un team building, et qu'une équipe qui réussit à travailler en collaboration va avoir un sentiment positif de réussite qui est bénéfique pour les objectifs de cette démarche.

Les twists

Voici quelques petits « bonus » si tu veux rendre le jeu encore plus excitant :

- La mission 3 consiste à « scotcher les feuilles sous les chaises » et fournir donc un rouleau de scotch avec les accessoires utilisables ;
- Pas de post-it colorés, les membres de chaque équipe doivent juste se souvenir de qui est dans quel groupe, ça peut créer encore plus de confusion ;
- Pas de zone 3 (la zone de concertation) : difficulté maximale destinée aux groupes qui sont déjà bien avancés sur les questions de conflit et qui ne tomberaient pas dans le piège ;
- Accorder à chaque équipe un objet considéré comme « joker », qu'elle pourra défausser à tout moment pour avoir le droit de communiquer oralement une phrase à l'ensemble des participants.

Le débrief

Phase la plus importante de l'exercice, il s'agit d'amener les participants à réaliser ce qui s'est passé et à en tirer des conclusions.

- Question 1 : qu'est-ce qui s'est passé ? Qu'est-ce que vous avez observé ?
- Question 2 : est-ce qu'on peut révéler les missions ? Pensez-vous que toutes les équipes auraient pu gagner ? Pourquoi ça n'a pas eu lieu (ou pourquoi ça a pris tout ce temps ?) ?
- Question 3 : qu'est-ce qu'on peut conclure ?
- Question 4 : est-ce qu'on peut extrapoler à la vie réelle ? Si cet exercice est une métaphore, en réalité il nous renseigne sur quoi dans le monde de l'entreprise ?

Animer le débat de manière à ce que le groupe arrive à une conclusion générale. On peut, au fur et à mesure que des enseignements majeurs émergent, les consigner au tableau :

Nous avons tendance à interpréter ;

Nous sommes tous membres d'une même grande équipe ;

Le manque de communication peut créer des conflits ;

On est tous concernés par les objectifs des autres ...

La réalité de l'exercice

En réalité, toutes les équipes peuvent gagner.

L'équipe 1 gagnera quoi qu'il advienne, car aucune équipe n'a pour objectif de nuire aux chaises. D'ailleurs, un minimum de bon sens permettrait de se dire « l'animateur ne va quand même pas nous demander de casser des chaises, c'est des propriétés privées ». Ou encore « les zones du jeu étant délimitées, personne ne peut voler les chaises, on saura toujours où elles sont ».

L'équipe 2 gagnera, que les chaises soient en zone 1 ou en zone 2, car il suffit d'être assis dessus.

L'équipe 3 peut déplacer les chaises puis laisser les autres équipes effectuer leurs missions.

L'équipe 4 gagnera, que les chaises soient en zone 1 ou en zone 2, qu'il y ait des gens assis ou non. Aussi, placer des papiers sous les chaises ne signifie pas

forcément « sous les pieds des chaises », on peut très bien juste les « déposer » au sol, sous les chaises, sans chercher donc à soulever ces dernières.

L'équipe 5 gagnera à tous les coups puisqu'ils se contentent d'observer.

Sauf que la nature humaine fait qu'on a tendance à « interpréter » et à décontextualiser ce qu'on reçoit comme instruction. « Protéger les chaises » va conditionner l'équipe 1 qui sera convaincue, sans en avoir la moindre confirmation, que quelqu'un cherche à « nuire » aux chaises.

« Observer », sera interprété comme « Ne pas agir, ne pas communiquer, ne pas interférer ». Hors, les règles étaient claires « tout ce qui n'est pas interdit, est autorisé ».

Ce que l'exercice essaie d'apprendre

- Dans la vie réelle et notamment en milieu professionnel, on transmet souvent des messages les uns aux autres en formant des « chaînes »
- Il est important que tous les membres du groupe soient au courant des « codes » selon lesquels sont transmis ces messages, pour qu'ils puissent les décoder
- Pour qu'un code de communication soit efficace, il faut qu'il réponde à trois critères : simple, facile à retenir, connu par tous.
- Un bon code de communication doit aussi être capable d'évoluer pour s'adapter aux besoins et aux limites de chacun. Si quelqu'un ne sait pas utiliser les emails, on ne peut pas s'obstiner à lui en envoyer puis à s'énerver parce qu'il ne reçoit pas l'information.
- L'importance du feedback, la communication doit toujours marcher dans les deux sens et une personne qui reçoit un message doit avoir le moyen de confirmer réception ou de demander une reformulation.
- L'exercice permet aussi de mettre le spot sur la collaboration. Plus on s'écoute, plus on trouve des méthodes originales adaptées à toutes les situations. Très souvent, l'un de nous a une solution à laquelle les autres n'ont pas pensé. Si on prend le temps d'écouter tout le monde, on peut anticiper sur tous les cas de figure.

En conclusion

Cet exercice peut être un excellent outil pour amener les membres d'un même organisme à faire une introspective sur la source des conflits internes. Il peut être un point de départ pour lancer une discussion sur les conflits interdépartementaux et sur l'importance de la communication fluide autour de la complémentarité des objectifs.

Il est important de bien le conduire et d'animer un débat de qualité, pour qu'il ne reste pas au stade « d'amusement » et qu'il soit un réel espace d'apprentissage.

Variantes

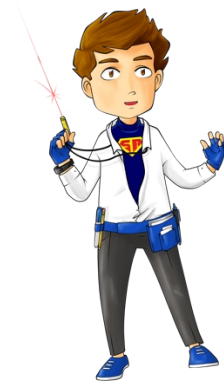
Violence interdite

L'usage de la violence est interdit et peut, après un avertissement, faire éliminer une équipe. Cette variante s'applique à un groupe de participants qui serait déjà au

courant sur les tenants et les aboutissants de conflit et permettrait d'axer l'exercice davantage sur la collaboration et la résolution de problèmes.

Ecriture possible

Laisser un feutre à côté du tableau blanc, ne pas mentionner son existence mais trouver un moyen subtil pour qu'il puisse être considéré comme « accessoire du jeu ». Les équipes qui s'en rendent compte pourront l'utiliser pour écrire des messages aux autres et passer donc à une communication écrite.



Cette fiche a été élaborée par le site Supers Animateurs
Retrouve d'autres fiches ainsi que plein de ressources sur notre
site : superanimateurs.com
Tu souhaites devenir Super Animateur ? Télécharge l'eBook gratuit
[« Les 10 Super Pouvoirs du Super Animateur »](#)

Rejoignez-nous sur la page facebook : facebook.com/superanimateur
Pour toute question ou demande : supersam@superanimateurs.com