

## LES FORMATIONS TEMPEAU

# LA CRISE SANITAIRE : QUELS ENSEIGNEMENTS, QUEL APPRENTISSAGE ?

### SOMMAIRE

<b>I. Analyse succincte de la problématique.....</b>	<b>2</b>
<b>II. Résultats attendus de la formation .....</b>	<b>2</b>
<b>III. Traduction des résultats attendus en objectifs pédagogiques spécifiques .....</b>	<b>2</b>
<b>IV. Programme détaillé de la journée de formation .....</b>	<b>3</b>
<b>V. Méthodes pédagogiques : approche conceptuelle, valeurs éthiques, dispositifs et méthodes ...</b>	<b>4</b>
V.1 Approche conceptuelle de la méthode pédagogique .....	4
V.2 Valeurs éthiques de travail .....	5
V.3 Dispositifs de travail et méthode pédagogique .....	5
<b>VI. Présentation du Forum en grand collectif .....</b>	<b>6</b>
VI.1 Le Forum en grand collectif .....	6
VI.2 La première séquence du forum : les ateliers collaboratifs .....	8
VI.3 La deuxième séquence du forum : le temps de synthèse et de restitution .....	9
<b>VII. Présentation du drumcircle .....</b>	<b>10</b>
VII.1 Le drumcircle.....	10
VII.2 Organisation et conditions techniques.....	11
VII.2.a Groupe de 15 à 25 personnes maximum .....	11
VII.2.b Groupe de 25 à 120 personnes .....	11
VII.3 Les instruments utilisés lors d'un drumcircle .....	11
<b>VIII. Besoins logistiques et organisation .....</b>	<b>13</b>
VIII.1 Besoins logistiques .....	13
VIII.2 Organisation.....	13
<b>IX. Les attestations .....</b>	<b>13</b>
<b>X. Points de vigilance.....</b>	<b>13</b>
X.1 Accueil de stagiaires en formation .....	13
X.2 Des dispositifs ouverts à évaluation interne .....	13
<b>XI. Présentation des facilitateurs.....</b>	<b>14</b>

## I. Analyse succincte de la problématique

La crise sanitaire, inédite, s'est affirmée comme une perte de repères quotidiens sans précédent, n'épargnant aucun domaine. De la sphère politique à la sphère économique, en passant par la sphère sociale, tout le monde s'est vu modifier son rapport au temps, aux normes, aux droits, aux devoirs et aux us et coutumes.

A l'intérieur de ces sphères, celles et ceux qui étaient en position d'équilibre se retrouvent – pour beaucoup – en situation de déséquilibre, là où celles et ceux qui étaient déjà en déséquilibre se retrouvent dans une période de déclin voire de rupture, à plus ou moins long terme.

Si le temps de la crise sanitaire et du confinement a exacerbé les fragilités des uns et les vulnérabilités des autres, ce temps aura aussi permis le surgissement d'élan de solidarité, de créativité et d'ingéniosité sans pareil.

Pouvons-nous prendre le temps d'identifier, **avant tout redémarrage frénétique**, ce que la crise sanitaire a permis de révéler comme initiatives individuelles et collectives, ouvrant vers de nouvelles normes et de nouvelles valeurs partagées ?

Comment, **après cette longue période d'éloignement physique**, permettre aux professionnels de refaire corps-et-groupe au sein d'un même espace ?

## II. Résultats attendus de la formation

La proposition de formation devra permettre aux équipes en formation :

D'identifier l'ensemble des **initiatives individuelles et collectives** révélées par la crise sanitaire afin qu'elles s'inscrivent comme des **leviers de l'innovation et de la performance**, tout en permettant à l'ensemble des professionnels de **refaire corps-et-groupe physiquement**.

## III. Traduction des résultats attendus en objectifs pédagogiques spécifiques

### Favoriser l'adoption de nouvelles normes et de nouvelles valeurs partagées

- Comprendre les changements et les réaménagements que la crise sanitaire a suscités
- Partager l'ensemble des initiatives individuelles et collectives ayant émergées
- Inscrire ces nouvelles connaissances comme des leviers de l'innovation et de la performance
- Intégrer ces connaissances au rang des nouveaux potentiels disponibles pour les équipes

### Retrouver le plaisir des liens de proximité et de convivialité

- Créer un espace d'échange et de convivialité sur un mode collaboratif
- Favoriser la présence *in situ* et la rencontre *in visu*
- Retrouver le plaisir d'être ensemble physiquement, de partager et de communiquer

#### IV. Programme détaillé de la journée de formation

JOUR J	SÉQUENCE	CONTENU	DISPOSITIF
<b>MATIN</b>			
9h-9h45	Introduction à la formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présentation du formateur, de la démarche, des objectifs de la formation, de son contenu et de son déroulement.</li> <li>Présentation individuelle et attentes des participants.</li> <li>Synthèse et recherche des priorités du groupe.</li> <li>Présentation du dispositif de travail de la formation.</li> <li>Présentation du cadre éthique de la formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grand groupe, en cercle</li> </ul>
9h45-11h15	Forum en grand collectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Thématique du forum : « La crise sanitaire : quels enseignements, quel apprentissage ? »</li> <li>Choix des thèmes de travail</li> <li>Ateliers collaboratifs et partage des représentations sur la thématique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grand groupe, en cercle</li> <li>Petits groupes</li> </ul>
<i>Pause</i>			
11h30-13h	Présentation Du résultat du forum	<ul style="list-style-type: none"> <li>Échange sur les thèmes de travail qui ont été proposés</li> <li>Présentation du résultat des ateliers</li> <li>Synthèse et mise en perspective</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grand groupe, Arc de cercle</li> </ul>
<b>APRES-MIDI</b>			
14h-15h15	Drumcircle - temps 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présentation et prise en main des instruments</li> <li>Apprentissage de rythmes et de phrases musicales simples</li> <li>Lâcher prise, écouter, trouver sa place dans le groupe</li> <li>Interpréter ensemble une polyrythmie traditionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Petits groupes</li> </ul>
<i>Pause</i>			
15h30-16h30	Drumcircle - temps 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agrandir le cercle et accueillir de nouveaux sons et rythmes</li> <li>Faire varier son jeu en fonction du groupe</li> <li>Improviser de façon guidée puis librement</li> <li>Laisser place à l'expression collective spontanée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grand groupe</li> </ul>
16h30-17h	Évaluation et bilan de la journée	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilan de la formation</li> <li>Mise en perspective des réflexions des participants par les formateurs</li> <li>Intégration des acquis-formation de la journée</li> <li>Transfert des acquis-formation sur le champ de la pratique professionnelle</li> <li>Évaluation et bilan de la journée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grand groupe</li> </ul>

## V. Méthodes pédagogiques : approche conceptuelle, valeurs éthiques, dispositifs et méthodes

### V.1 Approche conceptuelle de la méthode pédagogique

#### MOBILISER L'EXPÉRIENCE ET LES SAVOIRS

Les professionnels en formation sont invités à partager leurs expériences et leurs savoirs sur le thème de la formation. Il s'agit, pour le formateur, de :

- Partir des ressources des professionnels, de leur spécificité et de leur expertise.
- Mettre les professionnels dans une position active et réflexive.
- Créer une dynamique de groupe et de coopération.

#### EXPERIMENTER

Les professionnels en formation sont invités à vivre des mises en situation pratiques se rapprochant au plus près des situations auxquelles ils sont confrontés au quotidien. Le formateur démontre, explique, conceptualise, fait pratiquer. Chaque stagiaire expérimente : seul, en binôme, par petit groupe ou en grand groupe.

#### INTÉGRER

Fort des temps de mobilisation et d'expérimentation, les professionnels s'enrichissent à présent par un temps de verbalisation et d'échanges interactifs sur les vécus, selon une démarche phénoménologique. Il s'agit, pour le formateur, d'amener les professionnels à :

- Prendre du recul sur leurs vécus et de les élaborer.
- Identifier les nouveaux apprentissages et recueillir les prises de conscience.
- Structurer les apprentissages en établissant des liens théoriques.
- Articuler la théorie à la pratique professionnelle.

#### PROFESSIONNALISER

Le quatrième temps méthodologique est un temps de bilan, d'évaluation et de mise en œuvre des acquis-formation. Il s'agit :

Pour le formateur :

- Faire le bilan du processus du groupe et de son implication.
- Décliner les grandes étapes du processus de la formation sous la forme d'une trame.
- Évaluer les professionnels en formation.

Pour les professionnels :

- Faire le bilan de la formation : dispositif, contenu et méthode.
- Transférer les acquis-formation dans le champ de la pratique professionnelle.
- Procéder à une synthèse cohérente du contenu de la formation à des fins éventuelles de transmission.

## V.2 Valeurs éthiques de travail

### **L'ÉCOUTE DU PROCESSUS**

Dans le cadre des formations, le processus définit le déroulement dans le temps et les étapes nécessaires au travail d'appropriation et d'assimilation des connaissances. La pédagogie TEMPEAU® repose sur l'écoute et le respect du processus individuel et groupal, permettant de prendre en compte les différents niveaux et les différents rythmes dans lesquels chacun s'inscrit.

### **LE RESPECT DE LA PERSONNE**

TEMPEAU® assure à chaque membre du groupe une sécurité morale, où chacun est considéré comme un sujet à part entière, dans le respect de ses croyances, de son vécu, de ses origines et de son appartenance culturelle. Les notions de confidentialité, de liberté d'expression et de choix de participation sont clairement énoncées.

### **ÉTAYER ET SOUTENIR**

Tout en insufflant une dynamique d'échange et de réflexivité, la pédagogie TEMPEAU® s'inscrit dans une démarche d'appui et de soutien, permettant aux stagiaires d'être en confiance, de mobiliser pleinement leurs ressources et de se sentir en capacité de réussir.

## V.3 Dispositifs de travail et méthode pédagogique

### **S'ADAPTER ET CRÉER**

En fonction du type de public accueilli en formation et du nombre de participants (petit groupe, groupe restreint, groupe large), de leurs besoins et du contexte, TEMPEAU® construit des dispositifs singuliers et adaptés (groupe "operativo", word café, forum en grand collectif, classe inversée...), permettant aux stagiaires d'optimiser leur capacité de compréhension et d'appropriation.

### **UNE PÉDAGOGIE VIVANTE ET INTUITIVE**

Vivante car ayant la possibilité d'alterner entre des temps d'apports théoriques, des exercices pratiques, des jeux de rôle, des dispositifs forum, des études de situations cliniques, l'analyse de séquences vidéo dans une démarche pédagogique originale, des temps de travail et de réflexion en sous-groupe et/ou en grand groupe. Intuitive car dans une recherche permanente d'adaptation en lien avec le processus du groupe.

### **GÉNÉRER UNE DYNAMIQUE GROUPELE DE COOPÉRATION ET D'ENTRAIDE**

Les processus d'accompagnement et de formation proposés par TEMPEAU® reposent sur des principes de coopération, de partage et de co-construction. Le but étant de faciliter la synergie entre les personnes en impulsant des formes de travail collaboratif, en appui sur des outils d'intelligence collective et des valeurs d'entraide.

### **POSER ET TENIR LE CADRE**

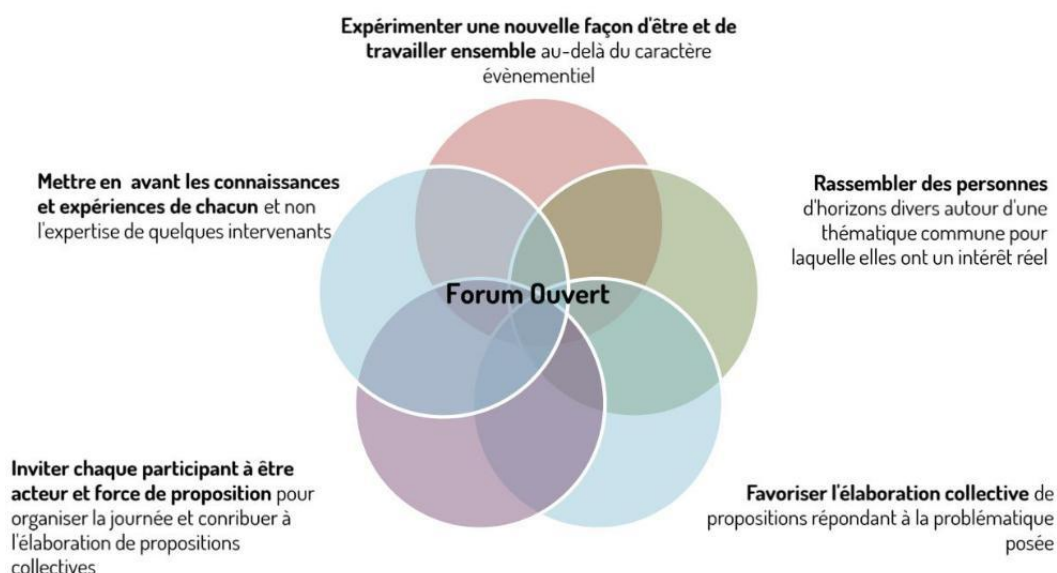
Garant de l'expérience de la rencontre, le cadre s'affirme comme un élément indispensable pour contenir les échanges, sécuriser l'espace de travail et redéfinir le sens qui sous-tend les choix qui accompagnent le processus de la formation.

## VI. Présentation du Forum en grand collectif

### VI.1 Le Forum en grand collectif

**Le forum en grand collectif** est issu du croisement entre le « **forum ouvert** » d'une part, dispositif développé par le consultant américain Harrison Owen, et le « **groupe operativo** » d'autre part, développé par le psychanalyste argentin Enrique Pichon Rivière. La forme des forums en grand collectif peut varier d'un forum à l'autre, en fonction de plusieurs critères (lieu, nombre de participants, objectifs, durée du forum...).

Les forums en grand collectif sont efficaces lorsque l'on veut créer une dynamique de coopération et qu'une prise de distance par rapport à la norme est nécessaire. Les habitudes, les postures réflexes, l'absence de représentation des tâches réelles qu'effectuent les autres professionnels sur le terrain ont tendance à figer les rapports entre les personnes, voire à les stigmatiser. La dynamique en forum permet de briser les lignes et d'aller à l'encontre des préjugés et du préconçu, tout en rassemblant. Il permet de mettre les participants dans une position réflexive, pleinement acteur de la formation.



Le forum en grand collectif est un **dispositif exploratoire** qui offre une grande liberté d'action. Il est cependant nécessaire que l'engagement au forum se fasse sur la base du volontariat, afin que les participants puissent pleinement s'impliquer, participer et s'approprier l'expérimentation.

Le forum en grand collectif est un **dispositif original** de travail, dont l'objet est de mobiliser les ressources créatives des participants, en partant de leurs compétences :

- **La personne qui anime** le forum se situe tour à tour dans des rôles de facilitateur (accompagner à faire émerger) et de formateur (assurer la transmission d'un savoir).
- **Les participants**, mis à une place de « présumé savoir », orientent le programme de la journée à partir des thèmes de travail – issus de la grande thématique de la journée – qu'ils vont pouvoir proposer.



A partir de la thématique de la journée, la **finalité du forum** est de permettre aux participants de :

- Créer un **lieu de rencontre collaboratif** de partage, d'échanges, de plaisir et de **spontanéité**.
- Ouvrir un espace relationnel symétrique permettant de **dépasser les frontières**, accueillir les différences et se rassembler autour du commun.
- S'interroger collectivement sur **le sens** des représentations (en lien avec la thématique du forum).
- Insuffler une dynamique d'émergence où penser, réfléchir, proposer des idées et oser les questionnement – **à la façon d'un brain storming** – trouve sa pleine légitimité.
- D'améliorer les capacités des professionnels à prendre en compte **la dimension de complexité** que recouvre la thématique du forum.
- Rapporter des **éléments concrets** issus du forum et converger vers un **plan d'actions réalisables** sur le terrain de la pratique professionnelle.
- (Re)mobiliser les individus et les collectifs dans faire ensemble : **faire-groupe/faire-équipe/faire-entreprise**.



Configuration spatiale (au début de la journée) : en cercle, avec des allées.

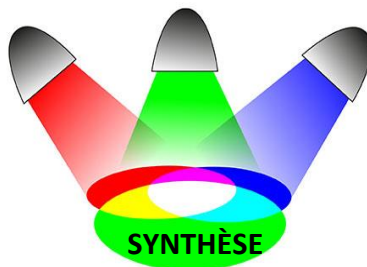
## VI.2 La première séquence du forum : les ateliers collaboratifs




<b>CONSIGNES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Échanger librement sur le thème autour duquel vous êtes réunis</b></li> <li>▪ <b>Contribuer en laissant une trace écrite (idées, mots, dessins, post it...)</b></li> <li>▪ <b>Observer la manière dont :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Je prends ma place dans les ateliers</li> <li>- Je donne la place aux autres (ceux qui sont présents, ceux qui arrivent)</li> <li>- J'arrive et je pars d'un atelier à un autre.</li> </ul> </li> </ul>
<b>PRINCIPE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Lorsqu'un participant a l'impression de ne plus apporter au sein de l'atelier ou de ne plus être nourri par la discussion : il peut aller « butiner » ailleurs</b></li> </ul>
<b>OBJECTIFS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Partager vos représentations, exprimer vos sentiments, donner votre opinions</b></li> <li>▪ <b>Coconstruire, cocréer, collaborer</b></li> </ul>



### VI.3 La deuxième séquence du forum : le temps de synthèse et de restitution



30 min

<p><b>CONSIGNES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reprendre les idées fortes du thème d'un des ateliers collaboratifs</li> <li>▪ Faire une synthèse</li> </ul> <div style="text-align: center;">  </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transmettre oralement la synthèse au grand groupe</li> </ul>
<p><b>PRINCIPE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oser s'exprimer en public</li> </ul>
<p><b>OBJECTIF</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mettre en forme les productions des ateliers collaboratifs</li> <li>▪ Mettre en lumière l'essentiel et transmettre</li> <li>▪ Préparer le terrain pour le travail qui prolongera cette journée de travail au-delà du temps de formation</li> </ul>

## VII. Présentation du drumcircle

### VII.1 Le drumcircle

Les drumcircles ou « cercles de tambour » sont apparus aux États-Unis à la fin des années 1960. Au départ, ce sont principalement des groupes de personnes issus de la contre-culture américaine qui se rassemblent pour jouer ensemble – essentiellement des batteurs – de manière improvisée et informelle. On parle alors de *community drumcircles* ou **drumcircles communautaires** : les groupes sont ouverts, la musique est spontanée, personne ne dirige et chacun peut entrer/sortir du cercle en toute liberté.

A partir des *community drumcircles* sont nés les **drumcircles facilités**, notamment impulsés par le percussionniste américain Arthur Hull<sup>1</sup>. Le drumcircle facilité se regroupe, cette fois, autour d'une personne – un facilitateur – qui va orienter et conduire le groupe en adoptant une approche plus ou moins directive. Le facilitateur prend la responsabilité de l'espace physique, organisant le placement des chaises et des instruments afin d'optimiser la communication interpersonnelle et la connexion entre les participants. Il peut fournir une gamme d'instruments pour créer un orchestre de percussions complet et équilibré.

Le facilitateur encourage, contient, soutient, conseille, stimule et régule en même temps qu'il permet à tout le monde de s'écouter et de jouer ensemble. Pour assurer une structure rythmique, favoriser l'écoute, la créativité et la participation de chacun, le facilitateur propose de nombreuses combinaisons de jeux rythmiques. De manière ludique, il oriente le groupe par des signaux verbaux et non verbaux à partir d'actions telles que démarrer, arrêter, augmenter/baisser le volume, etc. Ainsi, le facilitateur guide le groupe pour créer une cohésion d'ensemble, jusqu'à ce que les participants parviennent à impulser leur propre musique et leurs propres sons du moment pour tendre vers l'improvisation musicale.

Le travail en cercle, la vibration, le son et le rythme associés à la dynamique groupale font du drumcircle un espace naturellement tourné vers la convivialité et la rencontre. A mi-chemin entre la pratique formelle (qui nécessite un long temps d'apprentissage) et l'improvisation totale (qui peut vite devenir chaotique), le drumcircle facilité créé par Arthur Hull a inspiré un mouvement populaire de grande envergure. Des personnes de cultures et d'horizons divers ont ainsi appris à utiliser l'impact du rythme, comme moyen, pour améliorer l'interaction et la communication entre les personnes. Utilisé dans des pratiques de teambuilding, de formation, d'éducation musicale ou de musicothérapie, le drumcircle ouvre un espace de travail collaboratif extrêmement riche, efficace et pertinent. Par sa configuration et sa capacité à abolir momentanément les différences de places, de fonctions et de statuts en créant un espace symétrique, il agit sur les groupes et les équipes à la façon d'un catalyseur permettant de dépasser les clivages habituels.



<sup>1</sup> Arthur Hull a fondé Village Music Circles et instruit plusieurs milliers d'étudiants à l'Université de Californie à Santa Cruz et à travers le monde, tout en organisant des événements de cohésion d'équipe et de leadership expérientiels dans des organisations internationales. À ce jour, le drumcircle est utilisé dans des pratiques de cohésion de groupe dans de nombreuses communautés (entreprises, associations et cercles privés).

## VII.2 Organisation et conditions techniques

Selon le nombre de participants, deux possibilités nous sont offertes :

### VII.2.a Groupe de 15 à 25 personnes maximum

- Nous mettons à disposition des participants un instrument pour chacun.
- Le groupe n'est pas scindé en deux.  
Les participants restent ensemble durant tout le temps de l'atelier.
- L'activité se fait en une fois (avec une pause).
- Le groupe est encadré par 2 facilitateurs.
- Durée totale de l'animation : 2h30 à 3h00.



### VII.2.b Groupe de 25 à 120 personnes

- Nous mettons à disposition des participants un instrument pour chacun.
- Le groupe est encadré par une équipe de 2 à 6 facilitateurs, dont un coach rythmique et 3 à 4 percussionnistes musiciens, spécialistes dans leur discipline et formés à l'animation de grands groupes.
- L'activité se fait en 2 temps :
  - 1<sup>er</sup> temps : le groupe est divisé en 2, 3 ou 4 sous-groupes. Chaque groupe travaille un rythme traditionnel différent (africain, brésilien, cubain).
  - 2<sup>ème</sup> temps : le grand groupe est rassemblé pour un travail en polyrythmie.
- Durée totale de l'animation : 2h30 à 3h (1h45 + 1h15)



## VII.3 Les instruments utilisés lors d'un Drumcircle

La famille des percussions est composée d'instruments très variés. L'instrument le plus utilisé pour ses qualités sonores et ses facilités d'utilisation est le djembé aux côtés duquel on trouvera d'autres tambours (congas, dununs, surdos...) et un ensemble de petites percussions telles que cloches, wood-blocks, claves, guiros, maracas, xylophone, métallophone, etc.

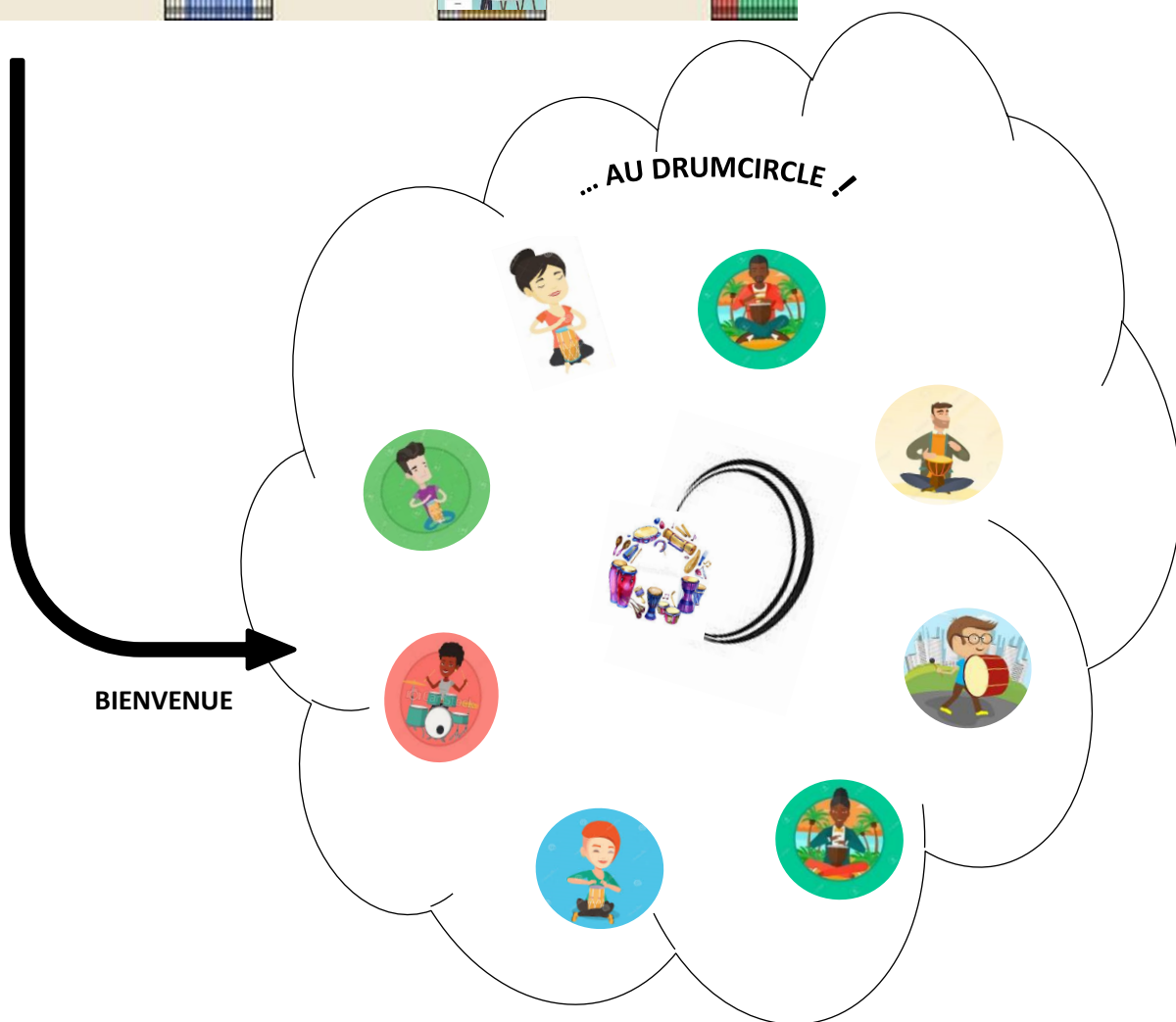
Lorsque le groupe est divisé en plusieurs sous-groupes, les thématiques des ateliers en première partie correspondent à des cultures spécifiques associées à leurs instruments traditionnels, pour chaque rythme :

- ✓ Pour les percussions brésiliennes : surdos, agogos et tambourims ;
- ✓ Pour les percussions africaines : djembés, claves, shakers ;
- ✓ Pour les percussions cubaines : congas, campanas, claves et maracas.

## DU TÉLÉTRAVAIL ...



PAR  
ICI



## VIII. Besoins logistiques et organisation

### VIII.1 Besoins logistiques

La réussite d'une formation dépend pour beaucoup de l'organisation matérielle et de l'agencement spatial de la salle. La mise en place doit être assurée la veille de la formation. Si le commanditaire de la formation ne peut pas assurer cette mise en place, Tempeau® pourrait en prendre la responsabilité.

- Une grande salle lumineuse, qui peut accueillir le nombre de participants en places assises, en cercle (ou plusieurs cercles concentriques), sans tables.
- Si le groupe est supérieur à 25 participants, 2 à 3 salles en plus de la salle principale. Elles devront être lumineuses, pouvant accueillir le nombre de participants en places assises pour les ateliers, en cercle (ou plusieurs cercles concentriques), sans tables.
- 6 à 8 tables pourront être laissées à disposition dans la salle ou à proximité.
- La salle principale devra être équipée de :
  - 4 paperboards avec papier et stylos (ou plus, selon le nombre de participants).
  - 1 vidéoprojecteur sonorisé et d'un écran.
  - 1 micro-casque pour l'animation en plénière.

### VIII.2 Organisation

Afin d'aborder la mise en place de ce dispositif, le formateur doit pouvoir accéder à la salle la veille au soir de l'intervention, pour la préparation :

- Temps de préparation de la salle : 1h à 2h environ
- Nombre de personnes requises pour la préparation de la salle : 2 ou 3 personnes

## IX. Les attestations

- **Les attestations de participation** : une attestation de participation sera remise individuellement aux professionnels.
- **Les attestations de présence** : une attestation de présence sera remise individuellement aux professionnels.

## X. Points de vigilance

### X.1 Accueil de stagiaires en formation

TEMPEAU® accueille régulièrement des stagiaires en formation sur « la dynamique des groupes » lors de ses sessions. Le formateur s'engage à avertir au moins un mois avant le début de la formation de la présence éventuelle d'un stagiaire qui assisterait à la formation en tant qu'observateur.

### X.2 Des dispositifs ouverts à évaluation interne

TEMPEAU ouvre ses dispositifs de formation à évaluation, dans un but la plus grande transparence possible, de faire évoluer ses dispositifs et ses pratiques, et de continuer de co-construire avec les établissements de manière participative et coopérative. Dans le cas où l'établissement commanditaire souhaiterait qu'une personne de l'institution assiste, en tant qu'observateur, à la formation, l'établissement devra en faire la demande auprès de Tempeau au moins un mois avant la session. Un travail préparatoire à l'observation sera envisagé lors de réunions (de visu ou par téléphone) en amont de la formation.



## XI. Présentation des formateurs



**Jean-Marie Noubia** est psychologue clinicien, facilitateur et formateur. Il exerce en tant que psychothérapeute en libéral, à Lyon. C'est en qualité de praticien et de formateur qu'il a créé et développé « la doline », repère conceptuel et méthodologique permettant d'approcher l'individu et le groupe au regard du processus.

**Serge BERTRAND** est musicien, professeur de percussions et facilitateur de drumcircle. Il intervient avec des publics variés, tels que les établissements scolaires, les associations caritatives, avec les personnes en situation de handicap et les entreprises. Depuis une dizaine d'années, il a travaillé avec plus de 400 équipes issues du monde professionnel.

