

Le groupe de codéveloppement professionnel

Trousse pédagogique



L'intelligence collective au service du développement professionnel

Chères et chers collègues,

C'est avec un grand enthousiasme que nous vous présentons cette trousse pédagogique, issue d'un partenariat entre le Centre de services scolaire des Hautes-Rivières (CSSDHR) et l'Université de Sherbrooke (UdeS)**. Elle a été conçue pour soutenir les personnes enseignantes face à des situations professionnelles difficiles via la démarche de codéveloppement professionnel.

Origines de l'outil

L'enseignement est une profession riche et stimulante, mais aussi exigeante, particulièrement en début de carrière et en matière de gestion de classe.

Ce projet est né d'une volonté collective de mettre en œuvre des groupes de codéveloppement professionnel afin d'offrir aux personnes enseignantes un espace sécurisant où l'intelligence collective et l'entraide professionnelle soutiennent le développement de leur sentiment d'efficacité personnelle à gérer la classe et de leur bien-être au travail.

Bien qu'elle ait été développée à partir de séances avec des personnes enseignantes novices en insertion professionnelle, cette trousse peut être utilisée auprès des divers groupes du milieu scolaire ou autre (ex.: personnes enseignantes en formation continue, membres de la direction d'école, etc.).

**

Merci aux partenaires de ce projet...

Chercheurs : Salem Amamou, François Vanderleyen, Mylène Leroux et Anderson Araújo-Oliveira

Conseillères pédagogiques : Julie Bazinet, Sophie Loubert, Mélanie Fillion et Josée Bourgea

Auxiliaires : Edouard Derigaud-Séguin et Élyane Lizotte

Et les personnes enseignantes et mentores ayant participé au projet !

Pourquoi cette trousse?

Notre démarche vise à soutenir les personnes enseignantes dans la gestion de situations difficiles, tout en favorisant le développement de leur sentiment d'efficacité personnelle et de leur bien-être au travail. Elle vise également à outiller les milieux scolaires afin que ce dispositif puisse s'y déployer de façon durable et s'ancrer dans leur culture d'accompagnement.

Cette trousse a été conçue pour être :

- **Accessible** : une adaptation pratique et structurée de la démarche de codéveloppement professionnel.
- **Formatrice** : un soutien au développement progressif des personnes participantes et à l'appropriation de la démarche.
- **Clé en main** : des formules souples et adaptées aux réalités du terrain.

Nous vous invitons à vous approprier ce document, à nommer avec confiance les défis rencontrés comme les réussites vécues et à entrer dans une dynamique de partage, car c'est aussi en apprenant des autres que l'on peut avancer soi-même.

Bonne lecture et bon codéveloppement!

Les partenaires du projet

Table des matières

Section 1 : Les fondements

Qu'est-ce que le groupe de codéveloppement professionnel?.....	p.5
Les trois rôles clés.....	p.6
Les conditions gagnantes.....	p.7
Des principes essentiels.....	p.8

Section 2 : La démarche de codéveloppement et ses formules

Tableau-synthèse des formules.....	p.10
La formule americano.....	p.11
La formule double espresso.....	p.12
La formule espresso.....	p.13
La formule ristretto.....	p.14
La formule chocolat chaud.....	p.15
Le retour sur l'investissement.....	p. 16

Section 3 : Le guide de l'animation

Le guide de la personne animatrice.....	p.18
Boîte à solutions et pièges à éviter.....	p.19
Exemples de questions pour orienter le partage d'expérience.....	p.20

Section 4 : Le cahier de la personne participante

Fiche-synthèse des situations de codéveloppement.....	p.22
Ce que je retiens.....	p.24
Pour aller plus loin.....	p.25

Annexe

Annexe 1 - Contrat d'engagement de groupe.....	p.27
Bibliographie.....	p.29



Section 1 :

Les fondements



Qu'est-ce que le groupe de codéveloppement professionnel?

Fondé au Québec par Adrien Payette et Claude Champagne en 1997, le groupe de codéveloppement professionnel est une **approche de formation** qui mise sur le partage d'expériences en groupe restreint. Son but est d'aider les personnes participantes à résoudre des problèmes d'ordre professionnel et d'amener chaque personne à se questionner et à examiner le problème sous un autre angle (Champagne, 2021; Vandercleyen et al., 2019). S'inscrivant dans cette approche, la démarche évolutive proposée dans ce guide mise tout autant sur **l'intelligence collective**, en reconnaissant également son potentiel pour favoriser les apprentissages issus des situations de succès vécues.



Participer à un groupe de codéveloppement suppose de s'entendre sur des intentions claires.

C'est adopter une posture qui permet de :



*Source : image générée à partir de ChatGPT (2026)

Les trois rôles clés

Chacun sa posture pour une réflexion puissante



Le succès d'un groupe de codéveloppement repose sur l'engagement de chaque membre à occuper pleinement son rôle. C'est une dynamique de « donner et recevoir » où la parole est aussi importante que le silence.



*Source : image générée à partir de ChatGPT (2026)

Les conditions gagnantes

Créer un climat de confiance et d'entraide



Voici les piliers incontournables pour assurer le succès de la démarche :



*Source : image générée à partir de ChatGPT (2026)

*Il importe également de **suivre les règles** de fonctionnement établies par le **contrat de groupe** (voir annexe 1, p. 27-28)

L'utilisation d'une **fiche-synthèse pour **prendre des notes** lors des séances est recommandée (voir p. 22-23)

Des principes essentiels

De la bienveillance à profusion



Le groupe de codéveloppement repose avant tout sur la qualité des relations entre les personnes participantes. Au-delà des méthodes et des outils utilisés, c'est le savoir-être de chacun et chacune qui permet de créer un espace sécurisant, propice à l'expression, à la réflexion et au développement professionnel.



Savoir-être au cœur de nos échanges

Nous misons sur l'écoute, l'empathie, l'ouverture et l'authenticité.



Respect des autres et de leurs réalités

Nous accueillons la diversité des parcours, des perspectives et des contextes professionnels.



Ouverture, écoute et non-jugement

Nous écoutons avec attention, sans interrompre, sans juger et dans le respect de chacun-e.



Confidentialité des échanges

Ce qui se dit dans le groupe reste dans le groupe. Nous honorons la confiance accordée.



Climat de bienveillance

Nous créons un espace sécurisant où chacun-e se sent accueilli-e et peut s'exprimer librement.

*Source : image générée à partir de ChatGPT (2026)

Section 2 :

La démarche de codéveloppement et ses formules



Tableau-synthèse

Différentes formules pour différents contextes

Le codéveloppement professionnel peut prendre différentes formes selon les objectifs poursuivis, le temps disponible et la taille du groupe. Certaines formules favorisent l'exploration approfondie d'une situation complexe, tandis que d'autres misent sur un rythme plus rapide, le travail en sous-groupes ou encore la valorisation des réussites vécues. Le tableau suivant présente un aperçu des principales formules afin d'aider les personnes participantes à choisir le format le mieux adapté à leurs besoins et à leur contexte.

	La formule americano	La formule double espresso	La formule espresso	La formule ristretto	La formule chocolat chaud
 Durée	 55 à 65 minutes	 35 à 40 minutes	 25 à 28 minutes	 15 à 20 minutes	 20 à 25 minutes
 Nombre de personnes participantes	 4-8 personnes	 2 équipes de 3-4 personnes	 3-8 personnes	 3 personnes	 3-8 personnes
 À retenir	 Format classique qui permet de traiter une situation en profondeur. Idéal pour des situations plus complexes ou émotionnelles.	 Format qui permet de traiter deux situations simultanément, en se centrant rapidement sur l'essentiel. Les sous-groupes favorisent une participation active.	 Format qui permet de traiter une situation à un rythme plus soutenu (rapide et efficace).	 Format le plus rapide qui permet de traiter une situation en groupe restreint. Idéal pour de nouvelles situations ou celles plus légères.	 Format axé sur des situations positives et réussites vécues par les personnes participantes

.....  Toutes les formules reposent sur les mêmes principes de collaboration, d'écoute, de respect et de confiance.

*Source : image générée à partir de ChatGPT (2026)

La formule americano



La version classique : 6 étapes pour transformer la pratique

Cette formule est la version originale inspirée du modèle de Payette et Champagne (1997). Elle est idéale lors des journées pédagogiques ou des libérations plus longues, car elle permet d'analyser une situation complexe en profondeur, en petit ou moyen groupe (**4-8 personnes participantes**).

Le déroulement type : 55 à 65 minutes

- 0** **Étape 0 – La préparation** : la personne cliente sélectionne une situation interpellante.
- 1** **Étape 1 – L'exposé (5-10 min.)** : la personne cliente présente sa situation telle qu'elle la perçoit (faits, contexte, ressentis). Les personnes consultantes écoutent activement sans interrompre.
- 2** **Étape 2 – La clarification (10-15 min.)** : les personnes consultantes posent des questions pour bien comprendre la réalité de la personne cliente, sans émettre de jugement ni proposer des solutions.
- 3** **Étape 3 – Le besoin (3-5 min.)** : la personne cliente précise ce qui la préoccupe et formule sa demande d'aide spécifique au groupe (ex. : « Ce qui me préoccupe, c'est ... »).
- 4** **Étape 4 – L'exploration (15-20 min.)** : les personnes consultantes partagent leurs perceptions, suggestions et expériences personnelles pour aider le client à voir sa situation sous un autre angle. La personne cliente écoute et prend des notes.
- 5** **Étape 5 – La synthèse (5-10 min.)** : la personne cliente résume ce qu'elle retient des échanges et formule des pistes d'action ciblées qu'elle s'engage à tester concrètement dans sa pratique.
- 6** **Étape 6 – Le bilan (5-7 min.)** : chaque personne participante identifie ses propres apprentissages et évalue le déroulement de la rencontre.

*Source : image générée à partir de ChatGPT (2026)



La formule double espresso



Une formule « doublement » efficace !

Ce format permet de traiter deux situations simultanément en divisant le groupe en deux cellules de réflexion parallèles (**2 équipes - 3 à 4 personnes participantes**). Il se conclut par une mise en commun au cours de laquelle les deux personnes clientes présentent au reste du groupe leurs situations et les pistes d'action envisagées.

Le déroulement type : 35 à 40 minutes

0

Étape 0 : Le choix de l'équipe (5 min.)

Présentation des deux situations + choix d'équipe

1

Étape 1 : L'exposition de la situation (5 min.)

La personne cliente présente une situation difficile vécue.

2

Étape 2 : Les questions de clarification (8 min.)

Le groupe pose de brèves questions pour s'imprégner du contexte.

3

Étape 3 : Le besoin (1-2 min.)

La personne cliente précise ce qui la préoccupe et formule sa demande d'aide spécifique au groupe.

4

Étape 4 : L'exploration (8 min.)

Les personnes consultantes proposent des pistes d'action à la personne cliente.

5

Étape 5 : Le temps de réflexion pour la personne cliente (30 sec.)

La personne cliente réfléchit aux propositions, en silence.

6

Étape 6 : La rétroaction sur la consultation (5 min.)

La personne cliente reprend la parole pour discuter des pistes applicables à son contexte et nommer celles qu'elle souhaite expérimenter pour évaluer leur efficacité.

7

Étape 7 : Le retour en grand groupe (5 min. pour chaque situation)

Les personnes participantes des deux sous-groupes se rassemblent et les deux personnes clientes partagent brièvement leur situation et les pistes d'action qu'elles expérimenteront.



*Source : image générée à partir de ChatGPT (2026)

La formule espresso

L'intelligence collective en mode accéléré



Ce format hybride est pensé pour des petits à moyens groupes (**3-8 personnes participantes**) et s'intègre parfaitement dans une rencontre de niveau ou un dîner d'équipe. Le rythme y est plus soutenu, exigeant une gestion du temps stricte par la personne animatrice.

Le déroulement type : 25 à 28 minutes

1

Étape 1 : L'exposition de la situation (5 min.)

La personne cliente présente une situation difficile vécue.

2

Étape 2 : Les questions de clarification (8 min.)

Le groupe pose de brèves questions pour s'imprégner du contexte.

3

Étape 3 : Le besoin (1-2 min.)

La personne cliente précise ce qui la préoccupe et formule sa demande d'aide spécifique au groupe.

4

Étape 4 : L'exploration (8 min.)

Les personnes consultantes proposent des pistes d'action à la personne cliente.

5

Étape 5 : Le temps de réflexion pour la personne cliente (30 sec.)

La personne cliente réfléchit aux propositions, en silence.

6

Étape 6 : La rétroaction sur la consultation (5 min.)

La personne cliente reprend la parole pour discuter des pistes applicables à son contexte et nommer celles qu'elle souhaite expérimenter pour évaluer leur efficacité.



*Source : image générée à partir de ChatGPT (2026)

La formule ristretto

Un espace de confiance rapide et efficace



Inspirée du modèle de Keith McCandless et Henri Lipmanowicz (2014), la Troïka est une formule qui permet d'obtenir rapidement du feedback de qualité en groupe restreint et peut s'expérimenter selon diverses modalités (p.ex. en virtuel). La formule ristretto, adaptée à partir de la Troïka, se vit en sous-groupes de **3 personnes participantes**. C'est une formule de codéveloppement en version accélérée qui permet l'émergence de plusieurs idées en un temps plus court, adaptée à la réalité du milieu scolaire.

Le déroulement type : 15-20 minutes

1

Étape 1 : L'exposition de la situation (3-5 min.)

La personne cliente présente une situation difficile vécue.

2

Étape 2 : Les questions de clarification (2 min.)

Le groupe pose de brèves questions pour s'imprégner du contexte.

3

Étape 3 : L'exploration (5-8 min.)

Les personnes consultantes proposent des pistes d'action à la personne cliente.

4

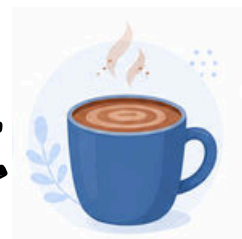
Étape 4 : La rétroaction sur la consultation (5 min.)

La personne cliente reprend la parole pour discuter des pistes applicables à son contexte et nommer celles qu'elle souhaite expérimenter pour évaluer leur efficacité.



*Source : image générée à partir de ChatGPT (2026)

La formule chocolat chaud

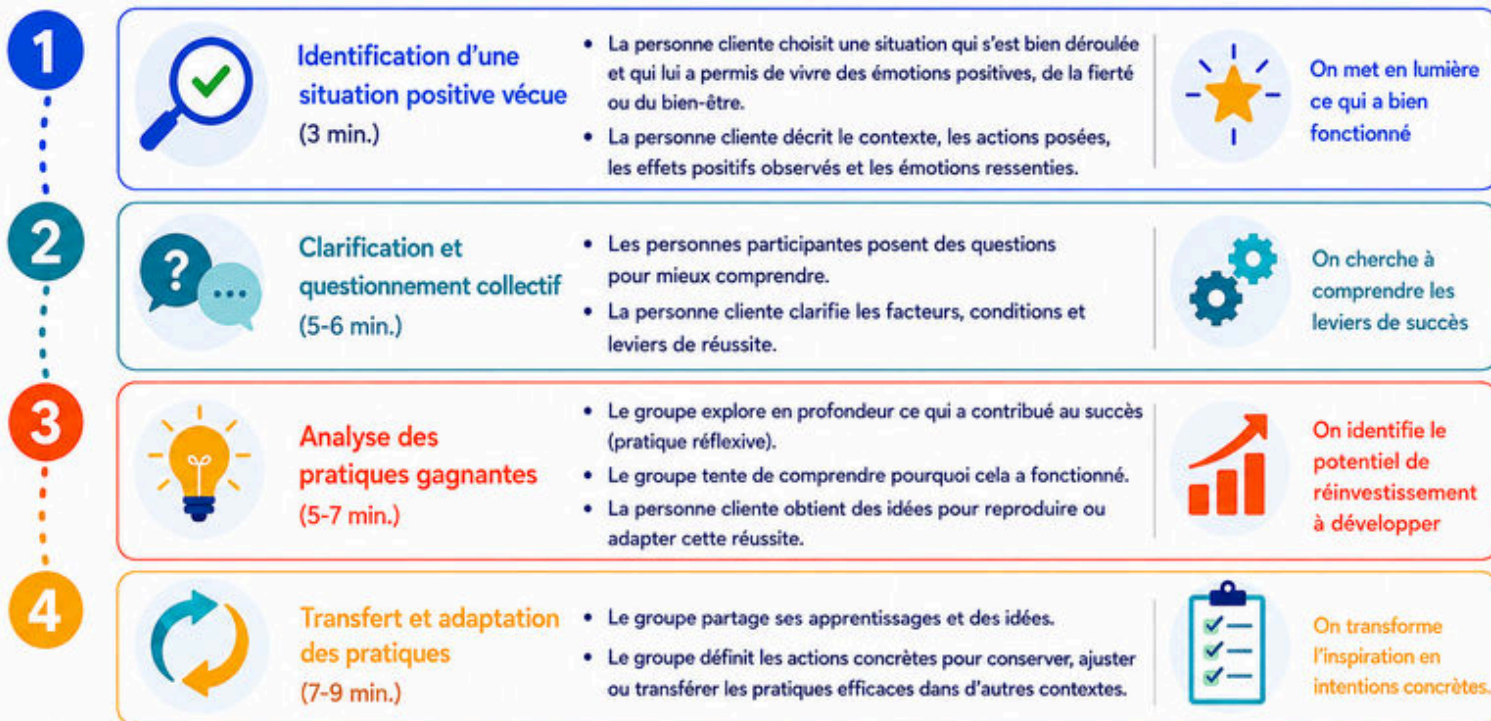


Une démarche collaborative pour valoriser, comprendre et consolider les pratiques gagnantes et les réussites

La formule chocolat chaud a été ajoutée aux formules de codéveloppement puisqu'elle permet de focaliser l'attention sur les situations positives et de prendre du recul sur les pratiques gagnantes. Elle se concentre essentiellement sur les réussites et bons coups vécus par les personnes participantes. Elle se réalise bien en petits à moyens groupes (**3-8 personnes participantes**) et contribue à valoriser le travail enseignant pour **prendre pleine conscience des actions posées inconsciemment**.

Le déroulement type : 20 à 25 minutes

Objectif : Valoriser les réussites, en comprendre les leviers et consolider les pratiques gagnantes



Retombées :



Renforce le sentiment d'efficacité



Contribue au bien-être professionnel



Favorise le partage et la mobilisation des bonnes pratiques

*Source : image générée à partir de ChatGPT (2026)

Le retour sur l'investissement

Une étape essentielle à la prise de recul

Le retour sur l'investissement permet de prendre un moment de recul afin d'évaluer les pistes d'action mises en œuvre à la suite des échanges réalisés lors d'une séance. Cette étape, qui se déroule au début de la séance suivante, vise à reconnaître les efforts investis par la personne cliente, à apprécier les retombées observées dans la pratique professionnelle et à mettre en lumière les apprentissages réalisés. Elle favorise ainsi le partage d'expériences et la valorisation des progrès accomplis.

Le déroulement type : 6 minutes



*Source : image générée à partir de ChatGPT (2026)

Section 3 :

Le guide de l'animation



Le guide de la personne animatrice

Posture et actions-clés

Animer un groupe de codéveloppement peut sembler intimidant, mais rassurez-vous : **vous n'avez pas à trouver la solution au problème.** Votre rôle est d'adopter une posture d'accompagnement pour exploiter l'intelligence collective.

Voici les actions clés d'une animation réussie :



*Source : image générée à partir de ChatGPT (2026)

****À retenir :** La personne animatrice ne recherche pas le consensus! Elle accueille la différence et la divergence de points de vue pour enrichir les pistes d'action.

Boîte à solutions et pièges à éviter

Même avec la meilleure volonté, un groupe de codéveloppement peut parfois dévier de sa trajectoire. Voici comment réagir face aux situations fréquentes :

Défi 1 : Le groupe donne des solutions dès l'étape de clarification

- **Le réflexe** : Les personnes enseignantes aiment aider et veulent souvent régler le problème trop vite (p.ex. : « As-tu pensé à...? Tu pourrais faire... »).
- **L'intervention** : « *C'est une excellente piste d'action, mais gardons-la précieusement pour l'étape 4. Pour l'instant, restons en mode enquête pour bien comprendre la situation de notre collègue. Avez-vous d'autres questions de compréhension?* »

Défi 2 : La personne cliente se justifie sans cesse à l'étape d'exploration

- **Le réflexe** : C'est humain de vouloir se défendre lorsqu'on reçoit de nombreuses suggestions.
- **L'intervention** : « *Rappelle-toi que tu n'as pas à répondre ni à te justifier. Laisse-toi imprégner par les idées du groupe, prends des notes et tu feras le tri à l'étape suivante.* »

Défi 3 : Les personnes participantes exposent leur situation personnelle plutôt que des exemples de solutions à l'étape de l'exploration

- **Le réflexe** : Il peut être difficile de se détacher de son vécu et de ses propres problématiques professionnelles.
- **L'intervention** : « *Je vous rappelle que l'objectif ici est de proposer des pistes d'action utiles à la personne cliente plutôt que de partager en détail son propre vécu et des exemples personnels. À partir de ce que vous avez vécu, quelle piste pourrait être utile à la personne cliente dans sa situation?* »

Défi 4 : Les personnes participantes discutent entre elles lors de l'étape du temps de réflexion pour la personne cliente

- **Le réflexe** : Rester en silence peut être difficile, notamment lorsque les idées et discussions sont effervescentes.
- **L'intervention** : « *Je vous invite à conserver le silence pendant ce court moment de réflexion afin de permettre à la personne cliente de prendre du recul et de réfléchir aux pistes qui résonnent le plus pour elle.* »

Défi 5 : Le temps file beaucoup trop vite!

- **Le réflexe** : Les discussions sont riches, mais vous n'arriverez pas à faire les six étapes.
- **L'intervention** : Soyez transparent.e : « *Il nous reste 10 minutes au total. Nous devons passer à l'étape de synthèse pour que notre collègue puisse repartir avec un plan d'action. On termine le tour de table et on poursuit.* »

Exemples de questions pour orienter le partage d'expérience

La personne animatrice peut avoir recours à différentes questions afin de faciliter l'exploration de l'expérience de la personne cliente. Ces questions permettent d'approfondir la compréhension de la situation vécue, de mettre en lumière les perceptions, les intentions et les besoins de la personne cliente, favorisant ainsi une réflexion collective riche et bienveillante.

Pour susciter la verbalisation spontanée , sans introduire aucun message autre que le désir d'être informé(e) ou d'avoir une réaction.	• Veux-tu en parler? • Qu'est-ce que tu veux dire? • Parles-en davantage... • Peux-tu expliciter? • Je ne suis pas certain.e de bien comprendre...
Pour susciter les perceptions spontanées (les faits : vu, entendu, touché, dit, fait).	• Qu'est-ce qui s'est passé? • As-tu un exemple de... • Quels sont les faits? • Qu'est qu'il a dit exactement? • Décris-moi ce qui s'est passé...
Pour susciter les ressentis spontanés (sentiments, émotions), verbalement ou non.	• Comment tu te sens par rapport à ça? • Quel effet ça te fait? • J'ai l'impression que... (reflet de sentiment) • Qu'est-ce qui t'a déplu?
Pour susciter les interprétations spontanées (idée, opinion, jugement, évaluations, anticipation).	• Qu'est-ce que t'en penses? • Comment tu interprètes ça? • Ça veut dire quoi pour toi? • Si je comprends bien... (reflet de l'idée)
Pour susciter les intentions spontanées (désir, volonté, projet, besoin, attente).	• Qu'est-ce que t'as l'intention de faire? • Qu'est-ce que tu aimerais faire? • Ton idéal, ce serait quoi? • Si je comprends bien, tu n'as pas l'intention de... (reflet d'intention) • Que puis-je faire pour toi?

*Source : Inspiré de Vanderclayen (2026)

Section 4 :

Cahier de la personne participante



Fiche-synthèse des situations de codéveloppement

# sous-groupe	
Date	
Nom complet	

UTILISER L'ESPACE NÉCESSAIRE POUR PRENDRE VOS NOTES

SITUATION : 1 / 2 / 3 / 4 (*encerclez le numéro correspondant)	
Étape 1 <i>Exposé de la situation</i>	Résumé de la situation
Étape 2 <i>Clarification de la situation</i>	Sommaire des précisions obtenues en lien avec la situation
Étape 3 <i>Identification de l'objet d'échange</i>	Formulation de l'objet par la personne narratrice

Fiche-synthèse des situations de codéveloppement (suite)

Étape 4 <i>Réactions, commentaires et suggestions</i>	Résumé des différents commentaires, réactions, suggestions des participants
Étape 5 <i>Synthèse et pistes d'action</i>	Résumé des éléments retenus par la personne narratrice
Étape 6 <i>Apprentissages réalisés</i>	Résumé des apprentissages réalisés en lien avec la situation

Pssit! Imprimez cette fiche-synthèse pour chaque séance de codéveloppement.

Ce que je retiens...



De quelle situation s'agit-il ?

L'intervention "coup de cœur"

L'effet ressenti : Pourquoi ça m'a marqué.e ?

Transférabilité : Dans quel contexte pourrais-je réutiliser cette intervention ?

Pour aller plus loin....



Mon apprentissage clé : ce que j'ai appris durant cette séance...

Mon petit pas : ce que je vais essayer concrètement d'ici la prochaine séance...

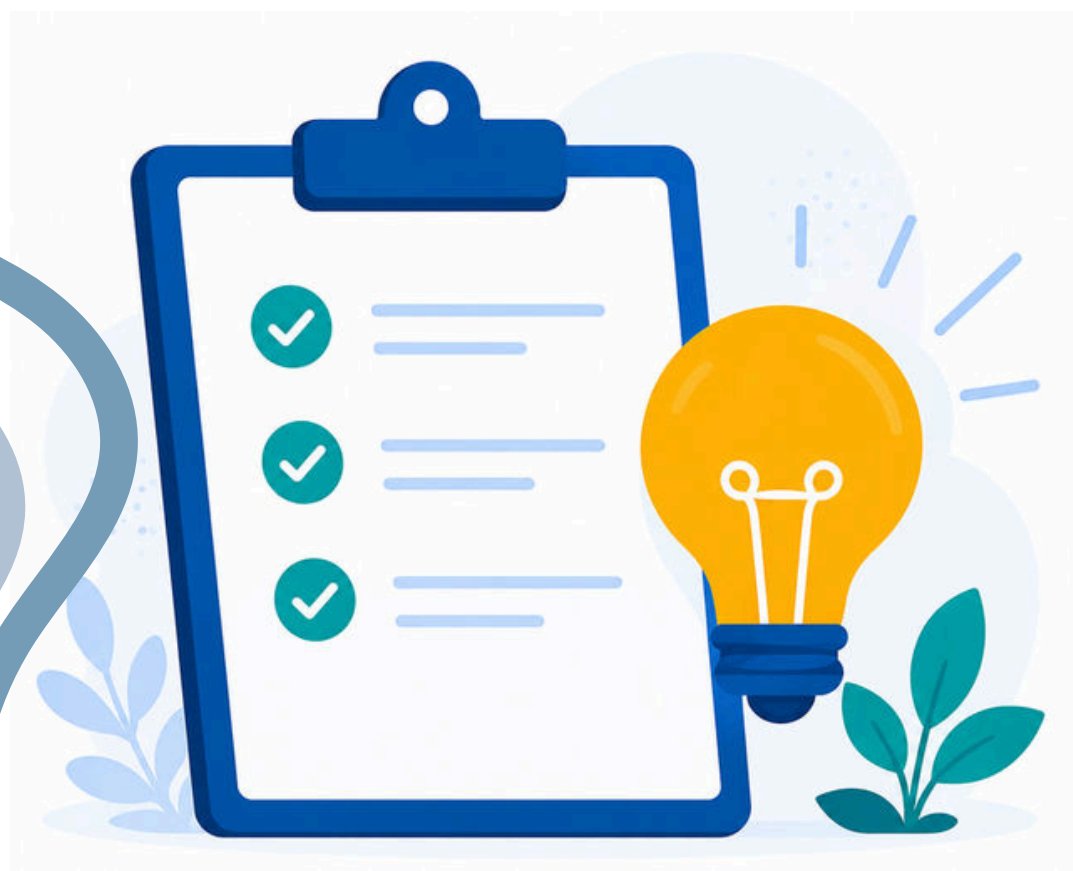
Mes moyens : ce dont j'aurai besoin pour y arriver...

Un mot pour décrire cette séance :





ANNEXE



Contrat d'engagement de groupe

1. Préambule

Le présent contrat d'engagement vise à établir un cadre commun, sécurisant et respectueux pour la participation au groupe de codéveloppement professionnel. Il précise les valeurs, les objectifs et les responsabilités partagées afin de favoriser un climat de confiance propice à l'analyse de situations difficiles en gestion de classe. Ces séances de codéveloppement visent également à soutenir le développement professionnel, en favorisant l'analyse collaborative, la construction de projets d'action et la réflexion sur leurs retombées concrètes.

2. Objectifs du groupe

Le groupe de codéveloppement professionnel a comme objectifs de :

- Partager des situations authentiques difficiles ou positives de gestion de classe difficile;
- Encourager la réflexivité et l'apprentissage entre pairs;
- Développer des stratégies concrètes et contextualisées en gestion de classe (projet d'action);
- Briser l'isolement professionnel et renforcer le sentiment d'appartenance.

3. Valeurs et principes directeurs

Les personnes participantes s'engagent à respecter les valeurs suivantes :

- Bienveillance et respect des personnes, des parcours et des réalités professionnelles;
- Confidentialité des échanges;
- Ouverture, écoute et non-jugement;
- Engagement actif et responsabilité partagée;
- Reconnaissance de l'expertise et respect de la zone proximale de développement de chacune et chacun.

4. Engagements des personnes participantes

Chaque personne participante s'engage à :

- Participer activement aux rencontres et aux activités proposées;
- Arriver préparée aux séances (réflexions, situations professionnelles, questionnements);
- Respecter la parole, le rythme et les limites de chacune et chacun;
- Adopter une posture réflexive et collaborative;
- Mettre en pratique, lorsque pertinent, les pistes de réflexion issues du groupe;
- Informer le groupe ou une personne conseillère pédagogique en cas d'absence ou de retard.

ANNEXE 1

Contrat d'engagement de groupe (suite)

5. Durée de l'engagement

Le présent contrat couvre la durée complète du projet de codéveloppement professionnel, soit du _____ au _____, inclusivement.

6. Acceptation et signature

En signant le présent contrat, je reconnais avoir pris connaissance de son contenu et je m'engage à en respecter les modalités.

Nom complet de la personne participante :

Signature : _____

Date : _____

BIBLIOGRAPHIE

Champagne, C. (2015). Le groupe de codéveloppement professionnel, pour être partenaires dans l'apprentissage et le développement professionnel. *Le Partenaire*, 24(2), 8-12.

Champagne, C. (2021). *Le groupe de codéveloppement : la puissance de l'intelligence collective*. Presses de l'Université du Québec.

Champagne, C. (2021). *Le codéveloppement : l'intelligence collective au service de l'individu et du groupe*. Éditions Eyrolles.

Lipmanowicz, H. et McCandless, K. (2014). *The Surprising Power of Liberating Structures: Simple Rules to Unleash A Culture of Innovation*. Liberating Structures Press.

OpenAI. (2026). ChatGPT 5.3 (version du 16 avril) [schémas et illustrations]. <https://chatgpt.com/>

Payette, A. et Champagne, C. (1997). *Le groupe de codéveloppement professionnel*. Presses de l'Université du Québec.

Vandercleyen, F. (2026). *EPS506 - Séminaire d'intégration II. Exemples de questions facilitant l'exploration de l'expérience dans une relation d'aide professionnelle* [Tableau]. Faculté des sciences de l'activité physique. Université de Sherbrooke.

Vandercleyen, F., L'Hostie, M., Dumoulin, M.-J. (2019, dir.). *Le groupe de codéveloppement professionnel pour former à l'accompagnement des stagiaires : conditions, enjeux et perspectives*. Presses de l'Université du Québec.