



LIVRE BLANC · OCTOBRE 2026

SGL Coach

Description du produit

SGL Coach AS

N° d'entreprise 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

VERSION 1.0
OCTOBRE 2026

INTRODUCTION

SGL Coach t'aide à comprendre tes propres expériences et à essayer de nouvelles façons d'agir. Tu peux utiliser le même langage professionnel en équipe et dans toute l'organisation. Le produit propose trois niveaux d'abonnement. Personnel soutient ton propre développement. Équipe y ajoute l'ensemble du contenu et des éclairages partagés. Organisation donne à la direction une vue d'ensemble et des outils de suivi dans toute l'organisation.

Le coach s'appelle JP2 et s'appuie sur le SGL de Jan Petrus Hagberg, des modèles d'interaction, de croissance de groupe et de direction. Tu peux écrire ou utiliser ta voix. Les conversations sont liées aux vidéos d'exercices, aux modèles et au classeur. Tu approfondis ta compréhension à partir de tes propres exemples, de ta réflexion et des actions que tu essaies au quotidien.

Choisis en fonction de ce que tu veux accomplir

Personnel s'adresse à toi en tant qu'individu. Tu veux mieux connaître tes réactions, tes choix et tes besoins. Ce niveau peut te convenir quand tu choisis des études ou un emploi, quand tu fais face à de nouvelles attentes ou quand tu veux trouver un meilleur équilibre. Il comprend huit thèmes de conversation.

Équipe s'adresse aux personnes qui travaillent ensemble. Tu veux comprendre l'interaction au sein du groupe, clarifier les rôles et faciliter la collaboration. Tu as accès aux quinze thèmes et tu peux travailler à partir des éclairages que les membres choisissent de partager. Équipe convient aussi bien au travail qu'à d'autres groupes et organisations.

Organisation s'adresse aux organisations qui veulent développer plusieurs unités et en assurer le suivi. Les RH disposent d'une base pour leur travail de développement, avec un langage commun que les collaborateurs peuvent utiliser dans toute l'organisation. La direction reçoit un soutien pour définir les priorités, examiner les changements et suivre les actions mises en place. Les collaborateurs conservent leur propre coach et les fonctionnalités d'équipe. Les places Responsable sont une option pour les personnes qui ont besoin d'un coaching spécifique à leur rôle de responsable.

De la compréhension à l'action

Une personne peut utiliser JP2 pour préparer une conversation. Une équipe peut essayer une nouvelle façon de prendre des décisions. Une organisation peut examiner où un changement crée de l'incertitude et apporter un soutien plus concret. La valeur réside dans la façon dont tu utilises les éclairages obtenus et leur donne suite.

SGL Coach rend cette façon de travailler accessible entre les réunions, les formations et les rencontres. La conversation personnelle, ce que l'équipe choisit de partager et les chiffres agrégés de l'organisation répondent à des objectifs différents. Chacun a ses propres règles d'accès.

Ce livre blanc compare les niveaux et décrit le contenu, les façons de travailler et le partage. Les enquêtes sont incluses dans Organisation. Le parcours de responsable est une option qui comprend dix étapes.

SOMMAIRE

- | | |
|----|---|
| 01 | Les différences entre les niveaux |
| 02 | SGL à ta façon |
| 03 | Personnel pour ton propre développement |
| 04 | Équipe pour la collaboration et les éclairages partagés |
| 05 | Organisation pour la direction et les RH |
| 06 | Les enquêtes lors des changements |
| 07 | Responsable en option avec Organisation |
| 08 | Le contenu du parcours de responsable |
| 09 | Partage et confidentialité |

CHAPITRE 01

Les différences entre les niveaux

Choisis Personnel pour ton propre développement, Équipe pour l'ensemble du contenu et la collaboration, et Organisation pour une vue d'ensemble et le suivi au sein de ton organisation. Responsable est une option avec un tarif distinct par responsable.

CONTENU	PERSONNEL	ÉQUIPE	ORGANISATION
Objectif principal	Te comprendre et comprendre tes propres choix	Développer l'interaction dans ton équipe	Définir les priorités et suivre le développement de ton organisation
Conversation privée avec JP2	Oui	Oui	Oui
Thèmes de conversation	8	15	15
Étapes de cartographie personnelle	8	12	12 / 22 avec une place Responsable
Vidéos d'exercices et tâches	Dans les 8 thèmes	Tout le contenu	Tout le contenu
Vidéos	15 vidéos d'introduction et 24 vidéos d'exercices	15 vidéos d'introduction et 44 vidéos d'exercices	15 vidéos d'introduction et 44 vidéos d'exercices
Le classeur	Une sélection de chapitres	Tout le classeur	Tout le classeur
Carte d'équipe et Chat partagé	Non	Oui	Oui
Partage des résultats en équipe	Non	Au choix de la personne	Au choix de la personne
Structure organisationnelle avec analyses par service	Non	Non	Oui
Enquêtes lors de changements	Non	Non	Oui
Le parcours de responsable et le coaching des responsables	Non	Non	Avec une place Responsable en option

Tarifs

ABONNEMENT	MOIS	ANNÉE	LE PRIX S'APPLIQUE À
Personnel	6,99 €	69,90 €	Une personne. Prix grand public.
Équipe	12 €	120 €	Par utilisateur.
Organisation	17 €	170 €	Par utilisateur.
Responsable en option	34 €	340 €	Par place Responsable.

Le prix annuel correspond à dix mensualités. Le prix Responsable est le prix total de la place Responsable. La même personne n'a pas besoin d'un abonnement collaborateur standard en plus.

Le nombre d'abonnements et le nombre de réponses nécessaires pour afficher des chiffres agrégés sont deux choses différentes. Tu peux commencer avec un seul utilisateur. Un résultat collectif ne s'affiche que lorsque suffisamment de personnes ont contribué et que les règles de confidentialité le permettent.

CHAPITRE 02

SGL à ta façon

Chacun apprend différemment. Certains veulent regarder et écouter. D'autres veulent lire et écrire. SGL Coach propose plusieurs façons d'aborder le même contenu. Tu choisis celle qui te convient. Tu peux en changer quand tu veux.

TU PRÉFÈRES	COMMENT TU DÉCOUVRES SGL
Regarder et écouter	Chacun des quinze thèmes de conversation dispose d'une vidéo d'introduction dans laquelle Jan Petrus explique le thème. Les vidéos d'introduction se trouvent dans l'application et sur YouTube. Les vidéos d'exercices dans l'application te donnent une explication et une tâche à réaliser.
Parler	Parle à JP2 au lieu d'écrire. Dans une conversation orale, JP2 répond à voix haute. Tu peux aussi dicter un message et relire le texte avant de l'envoyer.
Lire des textes courts	Sur SGL Secrets, Jan Petrus aborde tous les thèmes dans des textes courts et captivants. Le site est gratuit et en anglais.
Lire pour approfondir	Le classeur est le texte de référence de Jan. Il traite chaque thème en profondeur, avec les modèles et des formulaires que tu peux remplir.
Écrire	Écris à JP2 dans la conversation ou réponds aux exercices dans le formulaire de la page Exercices.

Ton accès dépend de ton niveau. Personnel donne accès aux exercices et aux chapitres du classeur pour ses huit thèmes. Équipe et Organisation donnent accès aux quinze thèmes.

Réponds aux exercices comme tu le souhaites

Chaque exercice comporte une tâche à réaliser. Tu peux saisir ta réponse dans le formulaire de la page Exercices. Tu es la seule personne à voir ta réponse. JP2 la reçoit quand tu l'envoies. Tu peux aussi répondre directement à JP2 dans la conversation, à l'écrit ou à l'oral.

JP2 organise le tout

Tu peux passer d'une façon d'apprendre à l'autre d'un jour à l'autre. JP2 sait quelles vidéos d'exercices tu as regardées et pour quels exercices tu as envoyé des réponses. Si tu commences la conversation depuis un chapitre du classeur, JP2 sait de quel thème tu viens. JP2 se souvient aussi de ce dont tu as parlé avec lui.

La cartographie se fait dans la conversation. JP2 établit la cartographie à partir de ce que tu lui racontes et lui envoies. Carte montre où tu en es dans les thèmes. Tu comprends ainsi de façon structurée ton propre fonctionnement et celui des personnes qui t'entourent, quel que soit ton point de départ.

Dans une équipe, chaque personne choisit sa voie

Dans Équipe et Organisation, chaque personne apprend à sa manière. L'une regarde les vidéos et parle avec JP2. L'autre lit le classeur et écrit. Toutes deux acquièrent le même langage pour l'interaction. C'est ce langage que l'équipe utilise ensemble.

CHAPITRE 03

Personnel pour ton propre développement

Personnel s'adresse à toi si tu veux mieux comprendre comment tu réagis, communique et fais tes choix. Tu n'as pas besoin d'avoir déjà formulé clairement un problème. Tu peux partir d'une situation difficile à démêler ou de quelque chose que tu souhaites accomplir.

Pour une jeune personne, il peut s'agir de choisir une direction, de se sentir davantage en sécurité dans un nouveau groupe ou de distinguer ses propres souhaits des attentes des autres. Plus tard dans la vie, il peut s'agir de nouveaux rôles, de relations ou de priorités. JP2 t'aide à examiner tes expériences et à trouver des actions que tu souhaites essayer.

Les huit thèmes inclus

Les numéros désignent les thèmes de conversation du produit. Ils suivent le classeur. Ils ne forment donc pas une suite continue dans Personnel.

THÈME	CONTENU	CE QUE TU PEUX EXPLORER
1	Langage des couleurs et profil de couleurs	Comment tu communique et entres en relation avec les autres.
2	Zone d'équipe	Comment tes défis correspondent à tes savoir-faire.
4	Profil de décision	Comment tu arrives à faire des choix et à prendre des décisions.
5	Pression et équilibre de vie	Ce qui pèse sur toi et les priorités que tu souhaites revoir.
6	Rôle d'équipe	Comment tu contribues quand tu fais quelque chose avec d'autres.
7	Le cercle PPP	Comment tes qualités complètent celles des autres.
12	Arènes de vie et motivation	Ce qui te motive dans différents domaines de la vie.
14	Le modèle de croissance personnelle	Comment tu peux travailler sur ton propre développement.

Trois façons d'apprendre

La conversation part de ce que tu écris ou dis à JP2. Tu peux explorer un événement, corriger ce que le coach en a compris et revenir sur cette expérience plus tard.

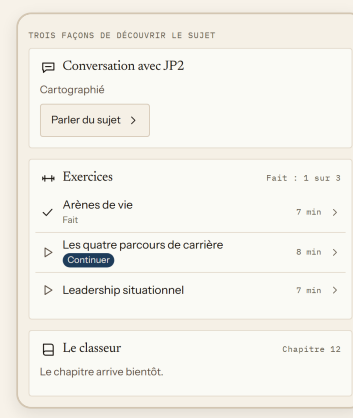
Les vidéos d'exercices te donnent une explication et une tâche à réaliser. Tu peux apporter ta réponse dans la conversation. Personnel donne accès aux vidéos et aux tâches des huit thèmes.

Le classeur te permet de lire, de voir des modèles et de mener des réflexions. Personnel donne accès aux chapitres liés aux thèmes, à l'introduction à SGL et au langage des couleurs, ainsi qu'à la vue d'ensemble des thèmes de conversation.

Carte regroupe les thèmes et montre ton travail. L'objectif est que tu comprennes ce que tu découvres et que tu l'utilises dans ta propre vie. Avoir regardé une vidéo ne signifie pas en soi qu'un thème a été cartographié. La cartographie se construit dans la conversation et peut se nuancer au fil du temps.

Quand tu veux aller plus loin

Choisis Équipe si tu veux accéder aux sept autres thèmes de conversation ou utiliser ce que tu as compris avec d'autres. Tu conserves ton travail précédent quand tu changes de niveau. Ton accès détermine les contenus sur lesquels tu peux continuer à travailler.



TROIS FAÇONS D'APPRENDRE

La conversation, les exercices et le chapitre du classeur sont regroupés sous chaque thème.

CHAPITRE 04

Équipe pour la collaboration et les éclairages partagés

Équipe associe le développement de chaque personne à un travail sur l'interaction au sein du groupe. Il peut s'agir de collègues, d'un groupe de projet, d'un conseil d'administration ou d'une association. L'essentiel est d'avoir quelque chose à accomplir ensemble.

Équipe inclut tout le contenu de Personnel. Chaque membre accède à l'ensemble du contenu SGL, aux quinze thèmes de conversation et à douze étapes de cartographie personnelle. Les sept thèmes qui s'ajoutent à ceux de Personnel permettent d'approfondir la communication, le développement du groupe et le travail de l'organisation.

THÈME	CONTENU AU-DELÀ DE PERSONNEL
3	Identité, valeurs et culture de l'organisation
8	L'escalier de la communication et Triple-T
9	Croissance de groupe
10	Grand groupe, processus et projet
11	Le modèle de polarité et le changement
13	Vision et images mentales
15	Phases de vie et sagesse

Les quinze thèmes de conversation organisent le contenu pédagogique. Les douze étapes personnelles organisent la cartographie. Certains thèmes permettent d'approfondir les connaissances sans étape de cartographie personnelle distincte. Équipe donne aussi accès à l'ensemble du classeur, avec des outils d'observation et des contenus pour approfondir.

La carte d'équipe rend les différences visibles

Les membres choisissent les résultats de leur cartographie qu'ils souhaitent partager. La carte d'équipe offre un espace pour les examiner ensemble. Avec ton équipe, tu peux explorer les formes de communication, les rôles et les façons de prendre des décisions. Tu peux aussi discuter avec elle de ce que les tâches exigent de chacun.

La carte peut aider à mettre des mots sur une différence. Une personne souhaite avancer, tandis qu'une autre veut explorer davantage de possibilités. L'équipe peut convenir des moments à consacrer à l'exploration et du moment où prendre une décision. Les profils servent de point de départ à la conversation. Ils ne doivent enfermer personne dans un rôle.



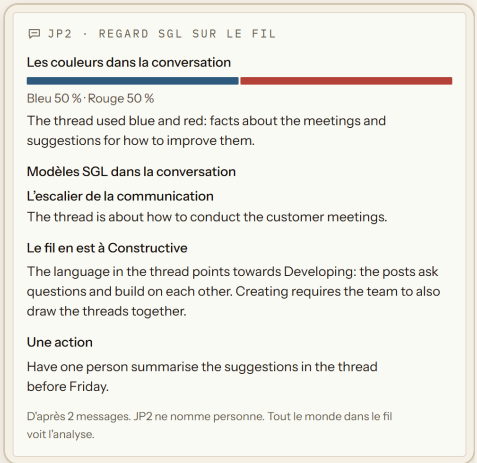
CARTE D'ÉQUIPE

Zone d'équipe montre où ton équipe et toi en êtes. La carte montre aussi combien de personnes participent.

Conversation commune et suivi

Dans le Chat, tu peux discuter des tâches et de la collaboration avec ton équipe. Le responsable d'équipe peut demander à JP2 une analyse SGL d'un fil de discussion. L'analyse décrit l'interaction sans nommer les participants. L'étiquetage de messages individuels avec MASK, les descriptions de la communication de SGL, exige l'accord de leur auteur.

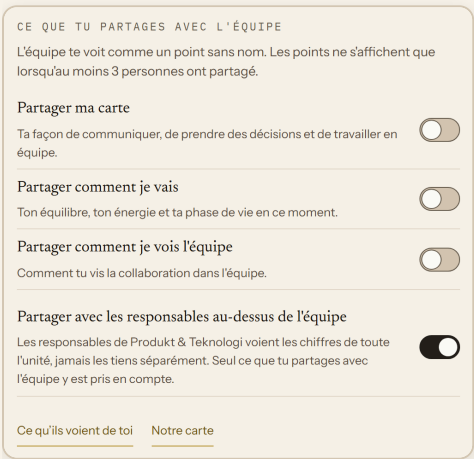
Avec ton équipe, choisis un changement à essayer lors d'une réunion ou dans la répartition des tâches. Décide avec elle du moment où discuter des expériences vécues. Chaque personne peut aussi utiliser sa conversation privée avec JP2 pour se préparer ou réfléchir après coup.



ANALYSE D'UN FIL DE DISCUSSION

JP2 décrit les couleurs et les modèles dans la conversation. JP2 ne nomme personne.

Ce que partage Équipe



CE QUE TU PARTAGES

Chaque personne active ou désactive le partage pour chaque domaine.

Le partage est désactivé par défaut. Pour chaque étape, la personne choisit ce que le responsable d'équipe et les autres membres peuvent voir. Ce choix peut inclure des résultats nominatifs. Les chiffres agrégés nécessitent une participation suffisante. Le partage n'inclut jamais la conversation privée de coaching.

Organisation est le niveau suivant lorsque tu as besoin d'une structure comprenant plusieurs unités, de rapports destinés aux niveaux supérieurs et d'enquêtes.

CHAPITRE 05

Organisation pour la direction et les RH

Organisation aide l'organisation à relier le travail de développement aux objectifs à atteindre. La direction reçoit un soutien pour définir les priorités et assurer le suivi. Les collaborateurs bénéficient d'un coaching personnel et de fonctionnalités d'équipe pour travailler sur leur développement au quotidien. Organisation comprend aussi tout ce qui est inclus dans Personnel et Équipe.

Un langage commun dans toute l'organisation

Pour les RH, SGL fournit une base au travail de développement grâce à un langage que les collaborateurs peuvent utiliser entre équipes, métiers et niveaux. Des notions communes pour la communication, les rôles, les décisions, la sécurité et la confiance facilitent la description des besoins et la clarification des attentes. Ce langage accompagne les collaborateurs de leur réflexion personnelle à la collaboration avec des collègues d'autres parties de l'organisation. Les RH peuvent l'utiliser pour la formation, le développement des responsables et le suivi des changements.

Trois besoins dans l'organisation

Mettre en œuvre les changements. Une décision peut être claire pour la direction et floue pour les personnes chargées de la mettre en œuvre. Organisation te permet d'examiner comment les personnes vivent la situation et où elles ont besoin de soutien. Les enquêtes donnent une image directe d'un changement précis.

Définir les priorités du travail de développement. Les chiffres agrégés peuvent indiquer où tu devrais examiner de plus près la charge, la maîtrise ou la collaboration. Cela facilite le choix de ce à quoi consacrer du temps. Tu n'as pas à traiter toutes les unités comme si elles avaient les mêmes besoins.

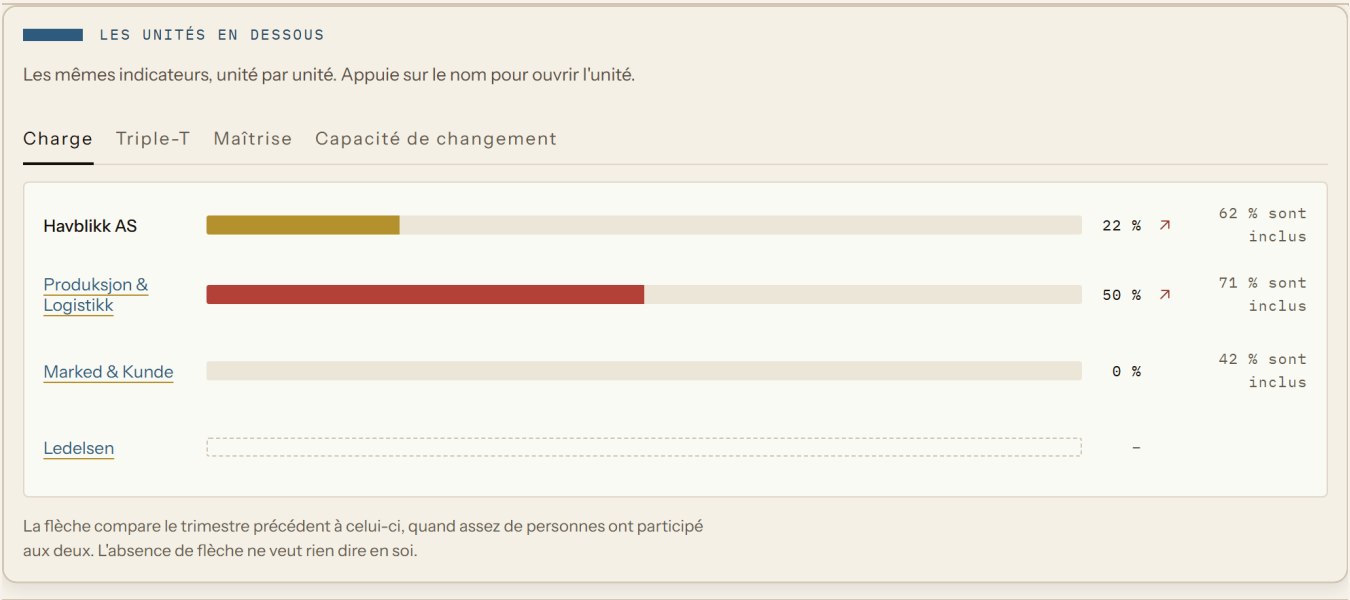
Assurer le suivi des responsabilités. Mets-toi d'accord sur ce que le responsable doit faire et sur le moment où les expériences seront examinées. Les places Responsable apportent aux responsables un soutien de coaching pour ce travail. L'organisation peut suivre les actions documentées et leur suivi.

Ce que montre la vue d'ensemble de l'organisation

La vue d'ensemble repose sur les résultats des cartographies que les collaborateurs ont choisi de partager au-delà de leur équipe. Les responsables et les lecteurs désignés voient les chiffres agrégés des unités auxquelles ils ont accès.

DOMAINE	CE QUE TU PEUX EXAMINER
Charge	Si les collaborateurs décrivent une pression qui nécessite un suivi.
Sécurité, appartenance et confiance	Les conditions de collaboration au sein de l'unité.
Maîtrise	L'adéquation entre les défis et les savoir-faire.
Changement	Comment les personnes qui partagent leurs résultats décrivent leur situation face au changement.
Diversité au sein de l'équipe	Les formes de communication, les styles de décision et les rôles représentés.

Les chiffres décrivent les personnes qui ont contribué. Le nombre de participants et l'ancienneté des informations comptent dans l'interprétation. Des réponses peu nombreuses ou absentes ne permettent pas de conclure que tout fonctionne bien. Un chiffre agrégé ne suffit pas non plus à expliquer la cause d'une difficulté.



LES UNITÉS RATTACHÉES

Les mêmes mesures pour chaque unité. Ici, la charge est la plus élevée dans Produksjon & Logistikk.

Administration centralisée

L'organisation peut créer des unités, y affecter des équipes, rattacher les responsables à la bonne unité et inviter des utilisateurs. L'accès aux rapports dépend des responsabilités et des droits de lecture attribués. Un administrateur peut gérer la structure et les utilisateurs sans pour autant accéder au contenu.

Le développement des équipes soutient les objectifs de l'organisation. Les personnes qui connaissent l'organisation prennent les décisions concernant sa structure.

CHAPITRE 06

Les enquêtes lors des changements

Organisation comprend les enquêtes. Elles te permettent de poser des questions sur un changement concret et de donner suite à ce que les collaborateurs expriment. Les situations concernées peuvent être une fusion, une réorganisation, l'arrivée d'un nouveau responsable ou l'introduction de l'IA au travail, entre autres.

Une enquête courte avec des questions pertinentes

Le responsable décrit le changement et choisit jusqu'à trois échelles parmi une sélection SGL prédéfinie. Cette sélection couvre treize domaines. Elle comprend la compréhension, la réaction, la charge, la motivation, la maîtrise, le soutien du responsable, la participation, la communication, la sécurité, les valeurs et la manière dont le groupe fait face à la situation.

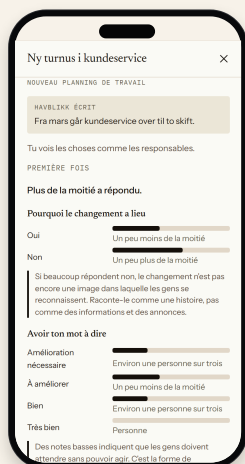
Lors de l'introduction de l'IA, tu peux examiner si les collaborateurs estiment que leurs savoir-faire correspondent aux nouvelles tâches. Tu peux aussi examiner le soutien dont ils ont besoin et ce qui les préoccupe. Lors d'une fusion, les réactions et l'appartenance peuvent être particulièrement pertinentes. Les échelles SGL laissent une place aux différentes facettes d'une réaction.



POSE UNE QUESTION

Le responsable choisit le type de changement concerné par la question.

Comment assurer le suivi



LE RÉSULTAT

Les participants voient la même chose que les responsables. Ici, plus de la moitié ont répondu.

- 1 Le responsable pose la question.** Un responsable peut interroger ses propres unités. Un administrateur peut lancer une enquête pour toute l'organisation. Chaque personne ne doit avoir qu'une seule enquête organisationnelle ouverte à la fois.
- 2 Le collaborateur choisit de répondre.** La personne répond dans l'application en utilisant des choix de réponse prédéfinis. Aucun champ de texte libre n'est prévu. Elle peut modifier sa réponse jusqu'à la date limite. L'application attire son attention sur la question. JP2 peut la mentionner une fois.
- 3 Le groupe reçoit le résultat.** À la clôture de l'enquête, si suffisamment de personnes ont répondu, toutes les personnes sollicitées voient les mêmes chiffres agrégés que les responsables. Le résultat montre la répartition des réponses. L'employeur ne reçoit aucun relevé indiquant qui a répondu ou s'est abstenu.
- 4 Le responsable fait un retour.** Le responsable écrit ce que l'organisation retient des résultats et ce qu'elle compte faire. Avec une place Responsable, JP2 peut l'aider à comprendre le résultat, à choisir des actions et à préparer son retour.
- 5 Tu évalues l'évolution.** Une nouvelle enquête est prévue par défaut après le retour du responsable, normalement au bout de deux semaines. Le responsable peut choisir un délai d'une à six semaines ou renoncer à cette nouvelle enquête. Les résultats des deux enquêtes s'affichent ensemble lorsque la protection de la vie privée le permet.

La conversation privée relève du choix de la personne

Le collaborateur peut ouvrir une conversation avec JP2 à partir de sa réponse. La personne intègre alors elle-même sa réponse à la conversation et peut explorer ce que signifie le changement. La conversation ne fait pas partie du rapport de l'employeur. L'organisation ne reçoit aucun thème ni résumé tiré des conversations privées de coaching.

Les résultats nécessitent au moins cinq réponses. Si l'organisation applique un seuil plus élevé, il s'applique aussi ici. L'application masque les petits groupes et les combinaisons qui pourraient permettre d'identifier des personnes. SGL Coach conserve la réponse de chaque personne pour qu'elle puisse consulter, modifier et supprimer ses propres informations. L'employeur ne voit que les chiffres agrégés.

Tu peux aussi utiliser une enquête Triple-T distincte pour l'unité organisationnelle. Elle porte sur la sécurité, l'appartenance et la confiance au sein du groupe.

Responsable en option avec Organisation

Une place Responsable donne accès à une conversation distincte avec JP2 consacrée à la direction, ainsi qu'au parcours de responsable. Elle convient aux responsables qui souhaitent travailler méthodiquement avec leur propre unité, de la compréhension de la situation à l'action et au suivi.

Un rôle de responsable et une place Responsable remplissent des fonctions différentes. Le rôle détermine les unités dont la personne a la responsabilité et auxquelles elle a accès. La place Responsable apporte le soutien de coaching. Organisation permet d'utiliser l'enquête sans que tous les responsables achètent l'option Responsable. Cette option apporte l'aide de JP2 pour analyser le résultat et préparer la réponse au groupe.

Pars de ta propre compréhension

Le parcours de responsable s'appuie sur le travail SGL personnel du responsable. Une étape du parcours devient accessible lorsque le responsable a réalisé les cartographies des étapes personnelles correspondantes. Le responsable examine comment ses propres préférences, réactions et expériences peuvent influencer son évaluation de l'unité.

Il peut par exemple être utile de comprendre ton propre profil de décision avant d'évaluer la délégation. Un responsable qui voit rapidement une solution peut avoir besoin de vérifier si les autres ont eu suffisamment de temps et d'informations pour prendre des responsabilités.

Examine l'unité

JP2 utilise les chiffres agrégés auxquels le responsable a accès, ainsi que ce que le responsable lui raconte. JP2 garde les sources séparées. L'évaluation du responsable reste une évaluation, même lorsque les réponses partagées ne sont pas assez nombreuses.

Le coach aide le responsable à distinguer une observation, une explication possible et une action qu'il peut entreprendre. L'évolution d'un chiffre soulève une question à explorer. Elle ne permet pas d'établir ce qu'un collaborateur donné pense ni pourquoi la situation a changé.



DEUX SOURCES

La cartographie du responsable et les chiffres agrégés de l'unité apparaissent séparément.

Choisis une action et assure son suivi

Le travail du responsable aboutit à une action concrète et à une date de suivi. Il peut s'agir de clarifier les pouvoirs de décision, de discuter de la charge de travail ou d'adopter une nouvelle façon de mener une réunion.

Lors du suivi, le responsable et JP2 examinent ce que le responsable a fait, ce qui s'est passé et ce qu'il faudrait essayer ensuite. Le supérieur du responsable et les autres personnes disposant des droits d'accès correspondants peuvent consulter l'action documentée et son suivi. La vue d'ensemble n'affiche pas le reste de la conversation du responsable.

Un exemple de travail avec l'IA

Une enquête montre que plusieurs personnes estiment que les nouvelles tâches exigent des savoir-faire qu'elles n'ont pas encore. Le responsable utilise JP2 pour explorer le besoin de formation et d'attentes claires. Une action possible consiste à réserver du temps pour la pratique et à préciser les livrables prioritaires pendant l'apprentissage de l'équipe.

Le responsable indique au groupe ce qu'il compte faire. Une enquête ultérieure et une discussion collective peuvent apporter davantage d'informations sur l'évolution de la situation. Il s'agit d'un exemple d'utilisation, pas d'une preuve d'un effet mesuré chez un client.

La place Responsable comprend aussi l'ensemble du contenu pédagogique du niveau Personnel et les fonctionnalités d'équipe. Le prix de la place Responsable complète est de 34 € par mois ou de 340 € par an.

De nouvelles missions enrichissent le produit

Le produit s'enrichit en continu pour prendre en charge de nouvelles missions. La première s'intitule « Construis une équipe dès le départ avec JP2 ». Le responsable dispose d'une page dédiée où JP2 l'aide à construire l'équipe, une action à la fois, autour de quatre piliers de SGL. Cette mission nécessite une place Responsable. L'équipe voit uniquement la partie que le responsable choisit de partager.

 Sélection Qui a sa place dans l'équipe ?	 Interaction Comment travaille-t-on ensemble ?	 Croissance de groupe Comment devient-on une équipe ?	 Direction Comment obtient-on des résultats ?
 Définis les besoins de la tâche et les rôles clés. Étape 3 · 5 À venir	 Utilise le langage des couleurs ouvertement et clairement. Étape 1 · À venir	● Respecte les différences. Étape 6 En place	 Profite du temps passé ensemble pour apprendre de l'expérience. Thème 3 · À venir
 Trouve le bon mélange de qualités et de façons de penser. Étape 5 · 6 À venir	 Utilise l'arbre de décision pour prendre de bonnes décisions ensemble. Étape 3 · À venir	① Développe la confiance et l'implication de chacun dans les tâches des autres. Étape 7 · 8 En cours. Tu fais le point le 07/10/2026.	 Donne à chacun un mentor ou un coach. Étape 12 · À venir
 Fais en sorte que chaque personne arrive dans l'équipe en se sentant choisie et voulue. Étape 8 · À venir	 Transforme les désaccords en progrès et en créativité. Étape 6 · 8 À venir	○ Accepte les différences et veille à ce que chacun compense les angles morts des autres. Étape 6 ● Suggestion de JP2	 Prends soin de chacun en tenant compte de sa situation de vie. Étape 4 · 12 À venir
 Exige un effort commun vers des objectifs communs. Étape 8 · À venir	 Applique des règles du jeu claires et connues de tous. Étape 7 · À venir	○ Reconnais, soutiens et célèbre les réussites de chacun. Étape 8	 Dirige clairement, en visant l'amélioration continue. Étape 3 · 10 · 12 À venir

CONSTRUIS UNE ÉQUIPE
Quatre piliers de quatre actions chacun. JP2 propose l'action suivante.

CHAPITRE 08

Le contenu du parcours de responsable

Le parcours de responsable comporte dix étapes qui offrent différents points de départ pour le travail de l'unité. Ces étapes ont leur propre numérotation, qui ne suit pas les thèmes de conversation. Une situation actuelle peut déterminer par où le responsable commence, une fois sa cartographie personnelle nécessaire effectuée.

ÉTAPE	THÈME	CE QUE LE RESPONSABLE EXPLORÉ
L1	Le langage des couleurs dans l'unité	La façon dont l'unité communique et ce que les tâches exigent.
L2	La zone de l'unité et la zone de direction du responsable	Le rapport entre les défis et les savoir-faire, et le besoin de pilotage et d'attention.
L3	Espace de décision et délégation	Les décisions que les autres peuvent prendre et les limites de leurs pouvoirs.
L4	Charge de travail et temps de réaction	La pression au sein de l'unité et le temps dont les personnes disposent pour réagir au changement.
L5	La composition	Les rôles, les partenaires idéaux et le suppléant au regard des tâches.
L6	Sécurité, appartenance et confiance	Les besoins dont le responsable doit assurer le suivi pour permettre la collaboration.
L7	La phase du groupe et la réponse du responsable	La façon dont le groupe évolue et le soutien dont il a besoin.
L8	Le miroir de la qualité	La qualité, les valeurs et les formes de pouvoir, et la façon de prévenir les erreurs récurrentes.
L9	Changement, résistance et crise	La façon dont l'unité réagit au changement et dont le responsable laisse une place aux réactions.
L10	Clients et création de valeur	Les destinataires de la valeur que l'unité crée et la façon d'améliorer la rencontre avec le client.

Applique les étapes aux situations actuelles

Une équipe sous pression pour livrer peut travailler sur la charge de travail, la zone d'équipe et la délégation. Un nouveau groupe peut commencer par la croissance de groupe et la sécurité. La collaboration entre unités peut soulever des questions sur la communication, les rôles et les destinataires de la valeur que l'unité crée.

Les étapes aident le responsable dans son travail. Il choisit ce qui est pertinent, essaie une action et examine l'expérience. Accomplir davantage d'étapes ne constitue pas en soi une mesure d'une meilleure direction.

L'entretien d'évaluation

JP2 aide aussi le responsable à préparer les entretiens d'évaluation et les échanges réguliers avec chaque personne. Les tâches, les attentes et le soutien servent de points de référence pour le développement de la personne. Le responsable assure le suivi de ce qui a été convenu.

Le parcours de responsable soutient le travail avec SGL, la réflexion et les actions pratiques. Le responsable conserve la responsabilité des décisions, du dialogue avec les collaborateurs et des processus de gestion du personnel de l'organisation.

CHAPITRE 09

Partage et confidentialité

SGL Coach distingue ta propre conversation, ce que tu choisis de partager avec une équipe et les chiffres agrégés que l'organisation peut utiliser. Cette distinction permet de combiner développement personnel et travail collectif.

INFORMATIONS	QUI PEUT LES CONSULTER DANS LE PRODUIT
Conversation privée avec JP2	Toi uniquement. L'équipe et ton employeur n'y ont pas accès.
Ta cartographie complète	Toi uniquement. Tu peux partager certains résultats.
Résultats partagés avec l'équipe	Les destinataires que tu as choisis pour chaque étape. Tu peux choisir de partager certains résultats avec ton nom.
Messages dans le Chat partagé	Les membres de l'équipe.
Les vues d'ensemble de l'organisation	Les responsables et les lecteurs désignés qui ont accès à l'unité. Uniquement les chiffres agrégés des personnes qui partagent leurs résultats à ce niveau.
Réponse à une enquête	Tu vois ta propre réponse. Ton employeur voit les chiffres agrégés. Les participants reçoivent le même résultat collectif que les responsables.
Les actions et le suivi du responsable	Les personnes qui disposent des droits d'accès correspondants dans l'organisation. Le reste de la conversation du responsable n'est pas inclus.

Tu contrôles le partage et la participation

Le partage des résultats de la cartographie est désactivé par défaut. Tu choisis ce que tu partages et avec qui. Tu peux revenir sur ce choix. Répondre à une enquête de l'organisation est un choix distinct à chaque fois. Ce choix est indépendant du partage de ta cartographie.

Un résultat collectif d'équipe nécessite au moins trois contributeurs. Pour les unités de l'organisation, le seuil par défaut est de cinq, avec une limite minimale de trois. Les enquêtes nécessitent toujours au moins cinq réponses. Des règles supplémentaires peuvent masquer un résultat lorsque son croisement avec d'autres chiffres pourrait autrement permettre d'identifier des personnes.

Les rapports n'utilisent ni le contenu, ni les thèmes, ni les résumés des conversations privées de coaching. Les résultats doivent servir au développement collectif. Ils ne doivent pas servir à classer les collaborateurs ou à prendre des décisions individuelles de gestion du personnel.

Clarifie l'utilisation avant de commencer

Explique à quoi l'organisation utilisera les informations, qui y aura accès et comment tu assureras le suivi des actions. Passe en revue les accords et le traitement des données. Implique les collaborateurs et leurs représentants avant la mise en place des rapports de l'organisation et de nouvelles enquêtes.

SGL Coach fait appel à des prestataires notamment pour l'IA, la voix, le stockage et les paiements. SGL Coach chiffre dans la base de données tes conversations avec le coach, les notes du coach à ton sujet et tes réponses dans les exercices et dans le classeur. La clé ne se trouve pas dans cette base. Une intrusion dans la base de données ne donne accès qu'à du texte que personne ne peut lire. Les conversations ne bénéficient toutefois pas d'un chiffrement de bout en bout. Le service doit pouvoir les déchiffrer pour que le coach puisse répondre. Toute personne ayant accès à la fois à la base de données et à la clé peut donc techniquement les lire. La console que nous utilisons pour exploiter le service ne propose aucune fonction permettant d'ouvrir une conversation. Les sauvegardes réalisées avant l'activation du chiffrement ne sont pas chiffrées. Nous les supprimons à l'expiration de leur durée de conservation. Tu peux exporter tes propres données et supprimer ton compte. La [politique de confidentialité](#) en vigueur décrit le traitement et les prestataires.

JP2 est une IA et peut se tromper. SGL Coach est un outil d'apprentissage et de développement. Ce n'est ni un service de soins, ni une thérapie, ni un canal de signalement.