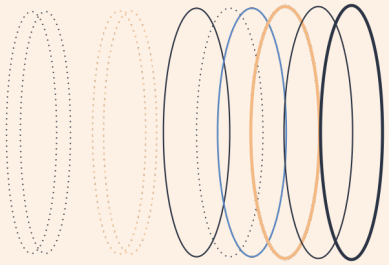
SISMIK MOTEUR DE COHÉRENCE

Qu'est-ce qui **freine le plus** votre organisation en ce moment ?

12 questions pour voir clair et préparer votre organisation à relever les défis qui l'attendent.



L'organisation ne suit pas la croissance

Stratégie | Vision, priorités et capacité d'exécution

1. Est-ce que mon entreprise fonctionne encore comme à ses débuts, alors que sa taille, ses objectifs et ses défis ont complètement changé ?

J'identifie une façon de faire devenue dépassée et qui nous dessert aujourd'hui. Je décide ce qui doit évoluer en premier.

2. Est-ce que mes équipes consacrent réellement leur temps et leur énergie aux priorités qui feront avancer mon entreprise ?

Je prends la liste de nos projets et initiatives en cours. J'identifie ce qui contribue réellement à nos priorités et ce que nous devrions arrêter, reporter ou simplifier.

3. Si mon entreprise connaissait une forte croissance demain, qu'est-ce qui risquerait de ne pas suivre ?

J'identifie notre principal point de fragilité face à la croissance. Je choisis une première action pour le renforcer avant qu'il ne devienne un frein.

Nos rôles ne sont pas clairs

Structure | Responsabilités, imputabilité et organisation du travail

1. Dans quels dossiers les responsabilités sont-elles tellement floues chez nous que cela crée des doublons, des oublis ou des tensions ?

Je choisis une zone grise. Je clarifie qui porte le résultat, qui contribue et qui doit être consulté.

2. Quand un résultat important n'est pas atteint chez nous, est-ce clair qui doit en répondre et agir pour corriger la situation ?

Je nomme le résultat attendu. Je clarifie qui en est imputable et quel pouvoir d'agir cette personne doit avoir pour corriger la situation.

3. Est-ce que notre structure aide réellement mes équipes à réussir... ou est-elle devenue une partie du problème ?

J'identifie un endroit où notre structure ralentit le travail. Je détermine ce qu'il faudrait simplifier, déplacer ou clarifier.

Tout remonte à moi

Leadership | Décisions, autonomie et développement des gestionnaires

1. Quelles décisions continuent de remonter jusqu'à moi alors que mes gestionnaires devraient pouvoir les prendre eux-mêmes ?

Je choisis une décision récurrente qui remonte à moi. Je clarifie qui devrait la prendre, selon quels critères et dans quelles limites.

2. Qu'est-ce qui manque aujourd'hui à mes gestionnaires pour qu'ils puissent prendre davantage d'initiatives et régler les problèmes sans moi ?

J'identifie la principale raison : manque de clarté, de compétences, de confiance, de marge de manœuvre ou autre. Je choisis un levier sur lequel agir en premier.

3. Si je m'absentais un mois, qu'est-ce qui arrêterait de fonctionner dans mon entreprise ?

Je nomme une dépendance envers moi et son impact sur l'organisation. Je décide ce qu'il faut transférer, documenter ou développer pour la réduire.

On travaille trop en silos

Personnes | Confiance, collaboration et réussite collective

1. Quelle conversation est-ce que je remets à plus tard alors qu'elle freine déjà la collaboration ?

J'identifie ce qui m'empêche d'avoir cette conversation. Puis je complète : « À la fin de cet échange, nous devons avoir clarifié... » Je choisis un premier pas.

2. Où une meilleure collaboration entre mes équipes ferait-elle la plus grande différence sur nos résultats ?

Je choisis deux équipes et je nomme un irritant concret. Je leur demande de définir ensemble une façon plus simple de travailler vers leur objectif commun et une première action à tester.

3. Est-ce que mes gestionnaires cherchent d'abord à faire réussir leur propre département ou à faire réussir l'entreprise dans son ensemble ?

Je demande à chaque gestionnaire de définir ce que « réussir » veut dire pour l'organisation. Je compare les réponses et j'identifie une priorité commune qui exige de travailler autrement ensemble.

© 2026 Sismik Impact Inc. Tous droits réservés.