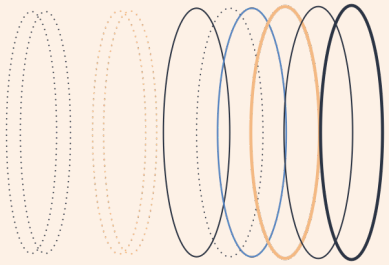
SISMIK MOTEUR DE COHÉRENCE

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.

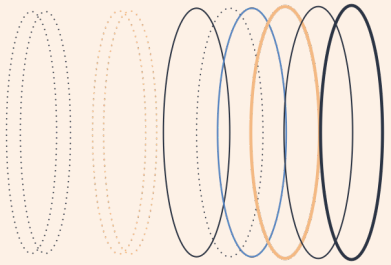
© 2026 Sismik Impact Inc. Tous droits réservés.

Envie d'en discuter davantager ? **Profitez d'un appel exploratoire gratuit**

SISMIK DRIVING COHERENCE

What is holding your organization back the most right now?

12 questions to gain clarity and prepare your organization to meet the challenges ahead.



The organization isn't keeping up with growth

Strategy | Vision, priorities and execution capacity

1. **Is my company still operating as it did in its early days, even though its size, goals and challenges have completely changed?**

   I identify an outdated way of working that is now holding us back. I decide what needs to evolve first.

2. **Are my teams truly devoting their time and energy to the priorities that will move my company forward?**

   I review our list of current projects and initiatives. I identify what truly supports our priorities and what we should stop, postpone or simplify.

3. **If my company experienced strong growth tomorrow, what might fail to keep up?**

   I identify our main vulnerability in the face of growth. I choose a first action to strengthen it before it becomes a constraint.

Our roles are unclear

Structure | Responsibilities, accountability and work organization

1. **In which areas are responsibilities so unclear that they create duplication, oversights or tensions?**

   I choose one gray area. I clarify who owns the outcome, who contributes and who must be consulted.

2. **When an important result is not achieved, is it clear who is accountable and must act to correct the situation?**

   I name the expected outcome. I clarify who is accountable for it and what authority that person needs to correct the situation.

3. **Does our structure truly help my teams succeed—or has it become part of the problem?**

   I identify one place where our structure slows down the work. I determine what should be simplified, moved or clarified.

Everything comes back to me

Leadership | Decision-making, autonomy and manager development

1. **Which decisions still come back to me even though my managers should be able to make them themselves?**

   I choose one recurring decision that comes back to me. I clarify who should make it, according to which criteria and within what limits.

2. **What do my managers currently lack to take more initiative and solve problems without me?**

   I identify the main reason: lack of clarity, skills, confidence, room to act or something else. I choose one lever to act on first.

3. **If I were absent for a month, what would stop working in my company?**

   I name one dependency on me and its impact on the organization. I decide what must be transferred, documented or developed to reduce it.

We work too much in silos

People | Trust, collaboration and collective success

1. **Which conversation am I postponing even though it is already hindering collaboration?**

   I identify what is keeping me from having this conversation. Then I complete: "By the end of this exchange, we must have clarified..." I choose a first step.

2. **Where would better collaboration between my teams make the greatest difference to our results?**

   I choose two teams and name one concrete pain point. I ask them to define together a simpler way to work toward their shared goal and a first action to test.

3. **Are my managers focused first on making their own department succeed or on making the company as a whole succeed?**

   I ask each manager to define what "success" means for the organization. I compare the answers and identify a shared priority that requires them to work differently together.

© 2026 Sismik Impact Inc. All rights reserved.

Would you like to discuss this further? **Take advantage of a free exploratory call.**