



AUTODIAGNOSTIC

Dirigeant, dirigeante, si vous vous absentiez deux semaines, que se passerait-il ?

12 questions · 4 minutes · 1 score

Cet autodiagnostic vous permet de faire le point sur la cohérence managériale de votre cabinet en 3 axes : l'alignement entre associés, la cohérence des pratiques managériales, et la capacité à ancrer le changement dans la durée.

Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. L'objectif est de nommer ce qui existe déjà, et de repérer ce qui pourrait être consolidé. Pour chaque question, choisissez la réponse qui correspond le mieux à la réalité de votre cabinet aujourd'hui. Notez vos points au fur et à mesure.

AXE 1 — Alignement des associés

Question 1 - Vos associés partagent-ils la même vision de ce que doit être un bon manager dans votre cabinet ?

- A. Oui, nous en avons discuté et nous sommes alignés. (3 pts)
- B. Plus ou moins, on est globalement d'accord mais on n'en a jamais vraiment parlé. (2 pts)
- C. Chacun a sa propre vision, et c'est parfois contradictoire. (1 pt)
- D. Je n'y ai jamais pensé / ce n'est pas un sujet entre nous. (0 pt)

Question 2 - Quand un manager a un doute sur une décision à prendre avec un collaborateur, sait-il à qui s'adresser parmi les associés ?

- A. Oui, les rôles sont clairs : chacun sait qui décide quoi. (3 pts)
- B. Il s'adresse généralement à l'associé le plus disponible. (2 pts)
- C. Ça dépend, parfois il reçoit des réponses différentes selon l'associé. (1 pt)
- D. Il se débrouille seul la plupart du temps. (0 pt)

Question 3 - En tant qu'associé(s), consacrez-vous un temps régulier et dédié pour parler spécifiquement du management de votre cabinet (pas des dossiers) ?

- A. Oui, c'est planifié et ça a lieu. (3 pts)
- B. On en parle quand il y a un problème. (1 pt)
- C. Rarement ou jamais, les dossiers prennent toute la place. (0 pt)

Question 4 - Si un collaborateur posait la même question managériale à deux associés différents de votre cabinet, obtiendrait-il la même réponse ?

- A. Oui, très probablement. (3 pts)
- B. Sur les sujets importants oui, sur le reste pas forcément. (2 pts)
- C. Probablement pas, et ça crée parfois de la confusion. (0 pt)

**AXE 2 — Cohérence managériale**

Question 5 - *Vos managers (chefs de mission, responsables de pôle) ont-ils un cadre de référence commun pour manager leurs équipes ?*

- A. Oui, nous avons défini ensemble des règles et pratiques partagées. (3 pts)
- B. Chacun fait de son mieux avec son propre style. (1 pt)
- C. Il n'y a pas vraiment de cadre, chacun gère comme il peut. (0 pt)

Question 6 - *Vos managers donnent-ils du feedback régulier à leurs collaborateurs, positif comme correctif ?*

- A. Oui, c'est une pratique installée. (3 pts)
- B. Certains le font, d'autres non. (2 pts)
- C. Le feedback se limite aux erreurs techniques sur les dossiers. (1 pt)
- D. Il n'y a quasiment pas de feedback structuré. (0 pt)

Question 7 - *En période fiscale, la communication au sein du cabinet fonctionne-t-elle correctement ?*

- A. Oui, nous avons des règles de communication claires pour les périodes de rush. (3 pts)
- B. On fait au mieux, mais ça génère des tensions. (1 pt)
- C. C'est le chaos, malentendus, non-dits, et frustrations. (0 pt)

Question 8 - *Comment la délégation fonctionne-t-elle dans votre cabinet ?*

- A. Les managers délèguent efficacement et les collaborateurs sont autonomes. (3 pts)
- B. La délégation existe mais les managers reprennent souvent la main. (2 pts)
- C. Les associés ou managers finissent par faire eux-mêmes parce que c'est plus rapide. (0 pt)

AXE 3 — Ancrage et durabilité

Question 9 - *Avez-vous déjà investi dans des formations management pour vos équipes ou vos managers ?*

- A. Oui, et les pratiques acquises sont toujours en place aujourd'hui. (3 pts)
- B. Oui, mais les effets se sont estompés en quelques mois. (1 pt)
- C. Oui, mais ça n'a rien changé concrètement. (0 pt)
- D. Non, jamais. (0 pt)

Question 10 - *Quand un nouveau manager prend ses fonctions, comment apprend-il à manager ?*

- A. Il est accompagné avec un parcours structuré et du mentorat. (3 pts)
- B. Il observe ce que font les autres et s'adapte. (1 pt)
- C. Il se débrouille, on espère que ça ira. (0 pt)

Question 11 - *Le turnover dans votre cabinet vous préoccupe-t-il ?*

- A. Non, nos collaborateurs restent et se développent chez nous. (3 pts)
- B. Quelques départs, mais rien d'alarmant. (2 pts)
- C. Oui, nous perdons régulièrement des collaborateurs, souvent les meilleurs. (0 pt)

Question 12 - *Si vous deviez vous absenter deux semaines, votre cabinet tournerait-il sans difficulté majeure ?*

- A. Oui, l'organisation est suffisamment solide. (3 pts)
- B. Globalement oui, mais il y aurait quelques blocages. (2 pts)
- C. Difficilement, trop de choses reposent sur moi. (0 pt)



Votre score

Additionnez vos points pour chaque question. Score maximum : 36 points.

Score	Profil	Ce que cela signifie
0 à 12 points	En mode pompier	Votre cabinet fonctionne mais les fondations managériales sont fragiles. Chaque départ, chaque tension repose entièrement sur vous.
13 à 24 points	En construction	Des initiatives existent mais elles ne tiennent pas dans la durée. Il manque un socle commun entre associés et managers.
25 à 36 points	Structuré	Votre cabinet a des bases solides. L'enjeu est maintenant d'ancrer ces pratiques pour qu'elles survivent aux périodes de rush et aux changements d'équipe.

Profil 1 — « En mode pompier » (0 à 12 points)

Vous êtes probablement celui ou celle sur qui tout repose. Chaque décision, chaque tension, chaque urgence passe par vous. Ce n'est la faute de personne — c'est le signe que votre cabinet a grandi plus vite que son cadre managérial.

Ce que cela signifie concrètement : vos managers font de leur mieux avec ce qu'ils ont observé. Mais sans cadre commun, chacun manage différemment. Et quand les associés eux-mêmes n'ont pas aligné leur vision, les équipes reçoivent des messages contradictoires.

La bonne nouvelle : nommer ce constat est déjà un premier pas. Et ça se travaille — à condition de commencer par le bon bout.

Profil 2 — « En construction » (13 à 24 points)

Des choses existent déjà dans votre cabinet. Peut-être des formations, des rituels d'équipe, une volonté sincère de bien faire. C'est important — et ça mérite d'être reconnu.

Ce qui manque, c'est souvent le lien entre ces initiatives. Les managers ont été formés, mais chacun de leur côté. Les associés sont convaincus, mais n'ont pas pris le temps de se coordonner entre eux sur ce qu'ils attendent vraiment. Résultat : les efforts ne tiennent pas au-delà de quelques mois.

Ce n'est pas un problème de compétence. C'est un problème de cohérence. Et la cohérence, ça se construit — ensemble.

Profil 3 — « Structuré » (25 à 36 points)

Votre cabinet a des fondations solides. Vos associés sont relativement alignés, vos managers ont un cadre, et les pratiques tiennent dans le temps. C'est remarquable dans une profession où le management est rarement prioritaire.

L'enjeu pour vous est désormais l'ancrage : faire en sorte que ces pratiques résistent aux périodes de rush, aux départs, aux arrivées de nouveaux managers. Car un référentiel qui n'est pas transmis s'érode avec le temps.

Vous êtes dans une position où consolider est plus efficace que transformer. Et c'est une très bonne nouvelle.



Et maintenant ?

Quel que soit votre score, cet autodiagnostic est un point de départ — pas un verdict.

Si certaines questions vous ont fait réfléchir, c'est déjà un signal intéressant. Parce que les cabinets qui avancent en matière de management ne sont pas ceux qui ont toutes les réponses — ce sont ceux qui acceptent de se poser les bonnes questions.

Envie d'aller plus loin ?

Je vous propose un diagnostic gratuit de 30 minutes pour regarder ensemble ce que révèle votre score, comprendre où se situent les leviers dans votre cabinet, et décider si un accompagnement structuré aurait du sens pour vous.

Ce diagnostic est sans engagement. Si RÉFÉRENTIEL n'est pas adapté à votre situation, je vous le dirai. Je l'ai déjà fait.

Prenez rendez-vous

Patricia Vignon - Management cabinets comptables 20-100 personnes

06 75 54 11 14

patricia@courant-volitionnel.fr

À propos de RÉFÉRENTIEL

RÉFÉRENTIEL est un programme de 6 mois conçu pour les cabinets comptables de 20 à 100 collaborateurs.

Son principe : commencer par l'alignement des associés, puis former toute la ligne managériale ensemble, et ancrer les pratiques dans la durée. Parce que former les managers sans impliquer la direction, ça ne marche pas.

Plus de 1 500 collaborateurs de cabinets formés depuis 2020.