COURANT VOLITIONNEL

Cabinets comptables 20-100 personnes

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 de votre cabinet sur 3 axes : l'alignement entre associés, la cohérence des pratiques au quotidien, 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 — Vision partagée entre associés

Question 1 - *Vos associés partagent-ils la même vision sur la façon dont les équipes doivent être encadrées et coordonnées 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 de la façon dont votre cabinet fonctionne au quotidien (pas des dossiers) ?*

- **A.** Oui, c'est planifié et ça a lieu. (3 pts)
- **B.** On en parle quand il y a un problème. (2 pts)
- **C.** Rarement ou jamais, les dossiers prennent toute la place. (1 pt)
- **D.** Je n'avais pas pensé que c'était quelque chose à faire formellement. (0 pt)

Question 4 - *Si un collaborateur posait la même question d'organisation ou de coordination 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. (1 pt)
- **D.** Je ne sais pas vraiment ce qu'il obtiendrait. (0 pt)

AXE 2 — Cohérence des pratiques au quotidien

Question 5 - *Vos managers (chefs de mission, responsables de pôle) ont-ils des règles partagées sur la façon d'animer leur équipe au quotidien : retours, suivi, prise de décision ?*

- **A.** Oui, nous avons défini ensemble des règles et pratiques partagées. (3 pts)
- **B.** Chacun fait de son mieux avec son propre style. (2 pts)
- **C.** Il n'y a pas vraiment de cadre, chacun gère comme il peut. (1 pt)
- **D.** Je n'ai pas vraiment regardé comment chacun s'y prend. (0 pt)

Question 6 - *Vos managers font-ils des retours réguliers à leurs collaborateurs sur leur travail, positifs comme correctifs ?*

- **A.** Oui, c'est une pratique installée. (3 pts)
- **B.** Certains le font, d'autres non. (2 pts)
- **C.** Les retours se limitent aux erreurs techniques sur les dossiers. (1 pt)
- **D.** Il n'y a quasiment pas de retours structurés. (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. (2 pts)
- **C.** C'est le chaos, malentendus, non-dits, et frustrations. (1 pt)
- **D.** On n'a jamais vraiment posé le sujet. (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. (1 pt)
- **D.** Je n'ai pas la visibilité pour répondre précisément. (0 pt)

AXE 3 — Ancrage et durabilité

Question 9 - *Avez-vous déjà fait monter en compétence vos équipes ou vos managers sur l'animation et la coordination d'équipe ?*

- **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. (2 pts)
- **C.** Oui, mais ça n'a rien changé concrètement. (1 pt)
- **D.** Non, jamais. (0 pt)

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

- **A.** Il est accompagné avec un parcours structuré et du mentorat. (3 pts)
- **B.** Il observe ce que font les autres et s'adapte. (2 pts)
- **C.** Il se débrouille, on espère que ça ira. (1 pt)
- **D.** On ne s'est pas posé la question. (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. (1 pt)
- **D.** Je ne saurais pas dire combien partent vraiment. (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. (1 pt)
- **D.** Je n'ai pas testé, je ne pourrais pas dire. (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 d'organisation 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 de se questionner sur sa capacité à absorber des changements majeurs.

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

Tout repose sur vous, ou presque. Chaque décision, chaque tension, chaque urgence passe par vous. C'est le signe que votre cabinet a grandi plus vite que son organisation.

Ce que cela signifie concrètement : vos managers font de leur mieux avec ce qu'ils ont observé, mais sans repères communs, chacun fait à sa façon. 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 la direction.

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.

La compétence est là, ce qui manque c'est juste le temps de se mettre ensemble pour s'accorder.

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

Votre cabinet a des fondations solides. Vos associés sont relativement alignés, vos managers ont des repères, et les pratiques tiennent dans le temps. C'est remarquable dans une profession où ces sujets sont rarement prioritaires.

À ce stade, la question n'est plus de mettre des choses en place. Elle est plutôt de se demander comment votre cabinet absorberait un changement majeur d'environnement — réglementaire, technologique, humain. Une organisation peut être solide aujourd'hui et fragile demain face à un choc, sans qu'on l'ait vu venir.

La bonne nouvelle, c'est que vous avez la base pour vous poser ces questions sereinement. Tous les cabinets n'en sont pas là.

Et maintenant ?

Quel que soit votre score, cet autodiagnostic est un point de départ.
Si certaines questions vous ont fait réfléchir, c'est déjà un signal. Les cabinets qui avancent sur leur façon de fonctionner ne sont pas ceux qui ont toutes les réponses, ce sont ceux qui acceptent de se poser les bonnes questions.

Si vous voulez en parler
Mes coordonnées sont en bas de cette page. Le téléphone est souvent plus direct qu'un mail, et si je ne réponds pas, laissez un message, je rappelle. Que vous ayez 12, 24 ou 36 points, je peux vous aider à voir ce que votre score ne dit pas encore : ce qui se joue derrière, ce qui peut bouger, et par où commencer.

Pour en parler

Patricia Vignon - Management et organisation cabinets comptables 20-100 pers.
06 75 54 11 14 patricia@courant-volitionnel.fr

Si je sens que RÉFÉRENTIEL n'est pas adapté à votre situation, je vous le dirai. Je l'ai déjà fait.

À propos de RÉFÉRENTIEL

RÉFÉRENTIEL est un programme de 6 mois pour les cabinets comptables de 20 à 100 collaborateurs.
Le principe : commencer par une vraie discussion entre associés sur ce qu'ils attendent, former ensuite toute la ligne d'encadrement ensemble, et ancrer les pratiques dans la durée. Parce que former des managers sans embarquer la direction, ça ne tient pas.

- *Plus de 1 550 collaborateurs de cabinets formés depuis 2020.*