



International
Federation
of Accountants

Étude (1^{er} septembre 2026) de l'IFAC sur l'avenir de l'attractivité de la profession comptable

L'IFAC (International Federation of Accountants) a publié, ce **1er septembre 2026**, *The Future Attractiveness of the Accountancy Profession: What We Heard from Educators, Employers, and Professional Bodies Around the World*. Son titre indique clairement une consultation internationale des enseignants, employeurs et organisations

L'étude mondiale menée par l'IFAC met en lumière un constat partagé par les enseignants, les employeurs et les organismes professionnels : il existe un décalage majeur entre la perception traditionnelle et obsolète de la comptabilité et la réalité moderne d'une profession en pleine mutation technologique et stratégique. *[Préparer l'avenir de l'enseignement de la comptabilité : 9 conseils sur ce qui est enseigné et comment]*

Face à une pénurie croissante de talents, ce rapport mondial détaille la vision et les attentes des différentes parties prenantes pour restaurer l'attractivité des métiers du chiffre.

L'étude mondiale menée par l'IFAC (International Federation of Accountants) met en lumière un constat partagé par les enseignants, les employeurs et les organismes professionnels : il existe un décalage majeur entre la perception traditionnelle et obsolète de la comptabilité et la réalité moderne d'une profession en pleine mutation technologique et stratégique.

Face à une pénurie croissante de talents, ce rapport mondial détaille la vision et les attentes des différentes parties prenantes pour restaurer l'attractivité des métiers du chiffre.

Ce que disent les Institutions Professionnelles

Les instances de gouvernance constatent que la profession s'est profondément réinventée, mais souffre d'un déficit d'image auprès du grand public.

- Une transformation des rôles : Le comptable n'est plus un simple exécutant de la conformité ou de la saisie technique. Il se positionne aujourd'hui comme un interprète de la donnée, un conseiller stratégique pour les PME et le garant humain de l'éthique face aux algorithmes.
- L'essor de la durabilité : Les organismes soulignent que la comptabilité extra-financière (critères ESG, bilans carbone) offre un nouveau terrain d'expression aligné avec la quête de sens des jeunes générations.

- L'urgence de communiquer : Les organismes estiment qu'il faut moderniser d'urgence les récits corporatifs pour montrer que l'IA supprime les tâches routinières afin de libérer du temps pour l'humain et le conseil.

Ce que disent les Enseignants et Conseillers d'orientation

Le corps professoral se trouve à la charnière entre les aspirations des étudiants et la réalité du marché.

- Le piège des idées reçues : De nombreux enseignants du secondaire et conseillers d'orientation continuent, souvent par méconnaissance, de présenter la comptabilité comme un métier répétitif, ennuyeux et purement focalisé sur les mathématiques.
- La nécessité de moderniser les cursus : Les professeurs d'université appellent à une refonte des programmes scolaires. Il faut, selon eux, réduire le temps consacré à l'apprentissage par cœur des règles fiscales pures au profit de la maîtrise des outils technologiques (IA, Big Data, systèmes ERP) et du développement de la réflexion stratégique.
- Le besoin de connexions avec la pratique : Les facultés demandent un dialogue plus actif et précoce avec le monde de l'entreprise pour faire découvrir la diversité des carrières comptables aux étudiants avant qu'ils ne choisissent une autre filière.

Ce que disent les Employeurs (Cabinets et Entreprises)

Confrontés directement à la guerre des talents et au renouvellement des générations, les employeurs font évoluer leurs modèles opérationnels.

- Une nouvelle grille de compétences (Soft Skills) : Les recruteurs ne cherchent plus uniquement des techniciens du chiffre, mais **des profils dotés de qualités relationnelles, d'empathie, d'esprit d'analyse et de capacités de communication indispensables pour accompagner les clients.**
- L'exigence d'un meilleur équilibre de vie : Les employeurs reconnaissent que les arguments traditionnels (promesse d'une rémunération élevée après des années de sacrifices) ne séduisent plus les "millennials" et la Gen Z. Les candidats exigent de la flexibilité (télétravail), une culture d'entreprise saine et un équilibre clair entre vie professionnelle et vie privée.
- Diversification des profils : Pour faire face à la pénurie, les cabinets ouvrent leurs portes à des profils non traditionnels (écoles d'ingénieurs, filières technologiques) et s'appuient sur l'alternance pour intégrer plus de diversité. [\[1\]](#), [\[2\]](#), [\[3\]](#)

Synthèse des priorités d'action

Partie prenante

Défi majeur identifié

Solution proposée

Organismes Professionnels	Image obsolète et rigide des métiers du chiffre.	Promouvoir le rôle de "partenaire stratégique" et la comptabilité durable.
Enseignants	Cursus parfois déconnectés des outils modernes.	Intégrer l'IA, l'analyse de données et les compétences managériales.
Employeurs	Attentes fortes des jeunes sur la qualité de vie au travail.	Proposer de la flexibilité, du télétravail et valor

