

## Balados pour CPA : Voir demain

### Épisode 2 : Après le grand virage, quels emplois les CPA occuperont-ils?

**David McGuffin:** Bonjour et bienvenue aux Balados pour CPA : Voir demain, une série produite par CPA Canada pour explorer l'avenir de la profession comptable. Ici votre animateur, David McGuffin.

Dans chaque épisode, nous réinventons le rôle des CPA, leur travail et leur influence dans le monde. Ce balado s'inscrit dans le projet de CPA Canada Voir demain, qui vise à établir une nouvelle orientation stratégique pour la profession comptable canadienne. Commençons sans plus tarder.

En 2021, le changement est la nouvelle norme. Nous le voyons partout, que ce soit dans l'économie mondiale, dans nos milieux de travail ou autour de nous. La comptabilité ne fait pas exception. Au cours des deux dernières décennies, des changements au sein de la profession ont rendu nécessaires l'acquisition de nouvelles compétences et l'adoption de nouvelles idées et technologies.

Alors, si l'on réfléchit à l'avenir de la comptabilité, on peut se demander à quoi ressemblera notre profession. Quels seront les emplois de demain et comment bien se préparer pour exceller selon les nouvelles règles du jeu? J'en discute avec Tim Jackson, président du Groupe de travail sur la Grille de compétences des CPA, responsable de l'élaboration de la nouvelle mouture. Ce document établit les bases du programme d'agrément CPA, notamment les exigences au chapitre de la formation, de l'accréditation, des examens et de l'expérience pratique.

Merci beaucoup de votre présence aujourd'hui, Tim.

**Tim Jackson:** Merci, David, de me recevoir.

**David McGuffin:** Il se passe beaucoup de choses partout autour de nous, et le secteur de la comptabilité n'y échappe pas. Pourquoi est-il important que la profession comptable s'adapte aux changements, et quels sont les risques si elle ne le fait pas?

**Tim Jackson:** Il ne fait aucun doute que le monde évolue. Nous serions naïfs, comme membres de la profession, de ne pas reconnaître que nous devons changer aussi. Donc, en toute honnêteté, le changement est essentiel, et ce n'est pas qu'une question de suivre la vague. Tous les quatre ou cinq ans, le Forum économique mondial réalise une enquête sur l'emploi. La plus récente version, publiée l'an dernier, présente les emplois à la hausse et ceux à la baisse.

Ce rapport est un peu un signal d'alarme pour la profession. En tête de liste des emplois à la baisse se trouvent les commis à la saisie de données, suivis des adjoints administratifs. Mais en troisième

position, on retrouve les commis-comptables, à la tenue de livres et à la paie, et en quatrième, les comptables et les auditeurs. C'est donc un signal d'alarme important pour le secteur. Plus inquiétant encore, dans le rapport précédent, publié quatre ans auparavant, la comptabilité, l'audit et la tenue de livres étaient en septième position. On constate que nos emplois deviennent de moins en moins pertinents et que nous serons de moins en moins recherchés. Nous devons changer, nous adapter et évoluer.

La bonne nouvelle est que, du côté des emplois à la hausse, les analystes de données et les scientifiques arrivent en tête. En troisième position, on trouve les spécialistes des mégadonnées. Je considère ça comme une occasion : les CPA et la profession peuvent jouer un rôle à cet égard.

Si vous pensez au rôle traditionnel des comptables, les données ont toujours fait partie de notre quotidien. La plupart pensent aux chiffres, aux états financiers et aux données entrant dans les états financiers. Peut-être y a-t-il une place pour nous dans la validation et l'analyse des données qui vont au-delà des données purement financières.

**David McGuffin:** Alors, pour aller encore plus loin, du point de vue du développement de carrière, que devraient faire les CPA pour conserver leur pertinence? Vous avez effleuré ce sujet, mais vers quels services à valeur ajoutée se tourner dans ce paysage en évolution?

**Tim Jackson:** Il ne fait aucun doute qu'une des choses les plus importantes que tout CPA peut faire, à n'importe quel moment de sa carrière, est d'apprendre à apprendre. Il acquiert ainsi la capacité de s'adapter à un monde en mutation. Par exemple, la RBC a fait un travail très intéressant sur l'avenir pour les jeunes; elle leur propose de l'orientation sur le marché du travail de demain. Dans son rapport, elle dit que le quart des emplois au Canada seront perturbés par les technologies au cours des dix prochaines années, et que, pour plus de la moitié des emplois, les compétences requises changeront du tout au tout.

Le même constat peut être fait pour les comptables ou pour toute autre profession. L'idée, c'est qu'on doit constamment parfaire ses compétences, aller chercher des microcertifications, apprendre à apprendre, à changer.

Un des autres constats de RBC est que parmi les exigences associées aux postes à pourvoir dans l'avenir, on trouvera l'esprit critique et la prise de décision. De plus, les deux tiers des nouveaux emplois nécessiteront une capacité à gérer du personnel et des ressources. Donc, pour l'avenir de notre profession, oui, il y a des choses qui vont être prises en charge par des machines et qui seront automatisées, mais l'esprit critique et la prise de décision seront des aspects cruciaux.

Quant aux nouveaux CPA et aux compétences que devront posséder les CPA de l'avenir, on parle des notions techniques et des compétences de base, mais aussi de la capacité de faire preuve de jugement et d'analyse critique et d'ajouter de la valeur pour les personnes de qui ils relèvent ou pour qui ils travaillent.

**David McGuffin:** Vous parlez des nouvelles compétences nécessaires. Pouvez-vous être plus précis? De quelles compétences aura besoin le CPA de demain?

**Tim Jackson:** Je pense qu'il faut diviser les habiletés et les compétences en trois catégories. Il y a ce que j'appelle les compétences techniques, à quoi les gens pensent, probablement, quand il est question des comptables. Par exemple, nous savons ce qu'est un actif, nous comprenons la

différence entre un actif et un passif et nous savons comment organiser les données financières et autres. Voilà pour les compétences techniques, qui font de nous des comptables, par opposition à d'autres professions.

Il y a ensuite un deuxième ensemble de compétences, celles qui font de nous des professionnels : comprendre l'éthique, agir dans l'intérêt public, ajouter de la valeur. Ces éléments nous distinguent. Et nous exerçons une profession autoréglementée. Il y a une reconnaissance externe de notre différence par rapport à quelqu'un qui n'est pas réglementé.

Et la troisième catégorie, essentielle pour la profession, comprend les compétences ou les valeurs axées sur l'humain, qu'on n'associait pas nécessairement aux comptables jusqu'ici : être curieux, savoir s'adapter, collaborer, être inclusif, tenir compte des facteurs ESG dans la prise de décision, ou encore acquérir des compétences en communication. Toutes des choses qu'une machine ne peut pas faire. Donc, ensemble, ces trois catégories forment un portrait du comptable de demain, à mon avis.

**David McGuffin:** Comment suggèreriez-vous à un jeune CPA d'acquérir ces compétences? Où peut-il les apprendre? Où doit-il chercher?

**Tim Jackson:** Il y a plusieurs réponses. La première est la nouvelle grille de compétences dont vous avez parlé, qui définira comment les établissements d'enseignement supérieur prépareront les étudiants au processus d'agrément. Nous supposons qu'une partie de la formation sera acquise au niveau postsecondaire. Or, jusqu'ici, la profession donnait des instructions précises aux établissements d'enseignement supérieur. Nous leur disons : « Vous devez enseigner toutes ces choses pour que quelqu'un puisse devenir CPA. » Ce qui signifie que les collèges et les universités ne pouvaient pas inclure des cours à option ou des cours non obligatoires.

Donc, premièrement, nous allons donner une certaine latitude à ces établissements avec la nouvelle Grille de compétences. Bien sûr, il y aura toujours des connaissances techniques; c'est important. Mais nous allons aussi inviter les établissements d'enseignement postsecondaires à intégrer les facteurs ESG, par exemple, à leur programme d'études. Ou encore, le travail en équipe. Ainsi, la formation sera un peu différente, mais les étudiants posséderont les compétences dont ils auront besoin dans l'avenir.

Deuxièmement, la profession devra se pencher sur le moment où doivent se faire ces apprentissages. Dans certains cas, ce sera au collège ou à l'université, et dans d'autres, ce sera par le biais de stages ou d'emplois après l'agrément. Je pense que nous devons aider les employeurs à fournir à leur personnel les outils et les ressources qui l'aideront à apprendre au travail. Car il est impossible de tout apprendre en classe, dans un cadre théorique; certaines choses exigent de la pratique.

Une partie de la transformation de la profession va donc au-delà de ce qu'un CPA doit savoir, et suscite des questions comme : Quel est le rôle des établissements d'enseignement supérieur? Quel est le rôle de la profession, à l'égard du perfectionnement professionnel continu? Quel est le rôle des examens ou du processus d'évaluation? De profonds changements touchent la profession, et je pense qu'on sera ainsi bien préparés pour l'avenir.

**David McGuffin:** Si vous deviez recenser les principaux écueils qui nous guettent, quels seraient-ils?

**Tim Jackson:** Je pense que, pour la plupart, l'automatisation de nombreuses tâches est un important sujet de préoccupation. À mon avis, c'est là que nous devons nous adapter. Nous devons penser davantage à la façon dont nous voyons l'avenir par rapport au passé. Par exemple, au sujet de l'automatisation, bon nombre des tâches que j'ai apprises comme étudiant CA et stagiaire en droit sont aujourd'hui automatisées. Littéralement, on appuie sur un bouton, et les tâches s'exécutent. Donc, ça n'existe plus. Et franchement, il n'y aurait aucune valeur ajoutée à ce que je les fasse à la place d'une machine. Mais quand vous arrivez à l'interprétation des données, si vous pensez à la façon dont vous utilisez les données du passé pour préparer l'avenir, c'est là, je crois, que la profession peut vraiment briller.

Et c'est là que se trouve la valeur du titre de CPA. Aujourd'hui, par exemple, les sociétés ouvertes, les organismes de bienfaisance, les organisations à but lucratif ou sans but lucratif veulent généralement que le président de leur comité d'audit et que leur chef des finances soient des CPA. Et tout ça parce qu'on considère que la profession apporte une certaine rigueur et se fonde sur un ensemble de critères et de qualifications.

Ainsi, même si les rôles changent, il est important que la profession conserve cette valeur, et que les CPA soient recherchés pour certains postes. Peut-être que la seule différence, c'est que les données avec lesquelles travaillent les CPA aujourd'hui ne sont pas les mêmes qu'il y a 10, 15 ou 20 ans.

**David McGuffin:** En effet. Parlons de l'automatisation et de l'intelligence artificielle. Il y a évidemment des défis à relever, mais y a-t-il aussi des occasions à saisir?

**Tim Jackson:** Oui, je pense qu'il y a de grandes occasions. J'ai mentionné que certaines tâches que nous accomplissons peuvent être automatisées. Mais les ordinateurs ne peuvent pas analyser des données comme un humain peut le faire, ni communiquer comme un humain. Ils ne peuvent pas prendre un ensemble de données, y adjoindre des caractéristiques abstraites et déclarer : « Tiens, avec ces données, je vais pouvoir formuler des conseils sur ce qu'on pourrait faire dans l'avenir. »

Les ordinateurs peuvent interpréter les données, mais, en réalité, un humain fera probablement un meilleur travail, en tenant compte du contexte. Il ne fait aucun doute que l'automatisation contribue à la profession et la transforme. Nous en avons vu des exemples pendant la pandémie. Mais en fin de compte, on cherchera toujours des personnes pour l'interprétation. Pensons aux réunions de la haute direction, que ce soit dans une société ouverte ou un organisme sans but lucratif : les gens veulent qu'on leur dise quoi faire. Ils veulent de l'aide pour interpréter ce qui s'est passé. L'ordinateur peut cracher des résultats, mais ensuite, moi ou quelqu'un d'autre devons revoir le tout pour dire : « Voici ce que ça signifie. Et voici ce qu'il faut faire. »

**David McGuffin:** L'idée de prêter davantage attention aux relations humaines (ce que les médecins appellent le contact avec les patients) m'intéresse. Est-ce quelque chose qui est intégré aux programmes d'études? Existe-t-il des cours sur l'empathie et les différentes manières de discuter ou de travailler avec des clients? Devrait-on se pencher là-dessus?

**Tim Jackson:** Je crois que oui. Je pense que nous devons y accorder plus d'attention. Grâce au programme que nous proposons et à la nouvelle Grille de compétences, les établissements d'enseignement supérieur auront la possibilité d'avoir une offre différente les uns des autres. Ils pourront proposer aux étudiants des cours sur des sujets autres que la comptabilité, leur présenter

des situations ne faisant pas appel à leurs connaissances comptables et commencer à leur enseigner des compétences en communication, par exemple, ou en analyse de problèmes, et même les faire travailler en équipe.

Quand j'ai fait mes études, et je vais trahir mon âge ici, j'ai étudié le Manuel et la Loi de l'impôt sur le revenu. À part quelques exceptions, j'ai pu faire toutes mes études et obtenir mon titre sans avoir de contacts avec d'autres personnes. En réalité, si nous voulons ajouter de la valeur pour nos clients, internes ou externes, il faut pouvoir travailler en équipe.

Les collègues et les universités peuvent encourager le travail d'équipe. Comme je le dis toujours aux étudiants, « on ne choisit pas ses collègues ». Ce n'est pas différent lors de vos études, où vous pouvez devoir vous joindre à un groupe de personnes que vous ne connaissez pas pour résoudre un problème.

Dès les premiers pas des étudiants vers la profession, nous devons leur montrer à travailler en équipe, et même à collaborer avec des gens avec qui ils n'ont aucune affinité ou qu'ils ne connaissent pas. Parce que, sur le marché du travail, c'est ce qui va se passer. Je le répète : on ne choisit pas ses collègues.

**David McGuffin:** C'est tout à fait vrai. Alors quels conseils donneriez-vous à un CPA débutant ou à quelqu'un qui est intéressé par une carrière en comptabilité?

**Tim Jackson:** Selon moi, le plus important est d'adopter l'idée d'apprendre à apprendre et d'accepter le fait que les connaissances techniques d'aujourd'hui seront déjà moins pertinentes dans un an, deux ans, cinq ans ou dix ans. Il faut donc toujours se perfectionner, constamment apprendre. Aussi, la curiosité est probablement le plus grand atout à avoir. Il faut toujours penser à la suite, à l'avenir, pour garder une longueur d'avance.

Pour le CPA de demain, l'important sera d'ajouter de la valeur. Son travail ne sera pas axé sur le traitement de l'information historique, contrairement à ce que beaucoup pensent au sujet des CPA ou des comptables. Nous voyons que la profession se transforme, et les données historiques demeurent importantes, mais, en réalité, c'est ce que nous en faisons maintenant pour l'avenir qui importe.

On revient ainsi à l'idée d'interpréter, d'analyser, et de formuler des recommandations. Pour répondre à votre question, un étudiant ou un jeune qui fait ses premiers pas dans la profession doit être curieux, se demander comment prendre un ensemble d'informations précises et y ajouter de la valeur. Et, pour ce faire, essentiellement, il doit comprendre le monde dans lequel il vit. Donc, je pense que la curiosité et le perfectionnement continu seront de grands atouts.

**David McGuffin:** C'est super. Je ne peux pas conclure la discussion avant de vous poser une question sur le sujet qui préoccupe tout le monde en ce moment : la pandémie. Selon vous, qu'est-ce que la pandémie de COVID-19 a mis en lumière en ce qui concerne la nature changeante de la comptabilité?

**Tim Jackson:** Comme pour beaucoup de choses, il y a du positif et du négatif. À bien des égards, la pandémie a contraint la profession à aller plus vite. Quand tout a commencé, il y a environ 15 mois, la plupart se sont dit : « Je vais seulement retarder les choses un peu. » Dans le cas d'un audit, par exemple, on aurait pu se dire : « Je vais simplement repousser l'audit, et quand ce sera

terminé, je le ferai. »

Eh bien, 15 mois plus tard, vous devez avoir fait votre audit à un moment ou à un autre. Les cabinets d'audit ont donc dû s'adapter. Beaucoup se sont demandé comment auditer une entreprise quand il n'y a personne au bureau. Je suis administrateur et bénévole pour un certain nombre d'organisations, qui vont de petits organismes sans but lucratif à une banque canadienne. J'ai été surpris de constater que les missions d'audit ont eu lieu sans que les auditeurs mettent les pieds dans les bureaux.

Certains cabinets étaient prêts pour ce changement. D'autres non. D'autres avaient probablement un plan sur deux ou trois ans pour éliminer le papier et ont dû accélérer la cadence; leur stratégie pluriannuelle s'est concrétisée en deux ou trois mois. Voilà un changement majeur. Et dans bien des cas, tout ça a accéléré l'adoption des technologies par la profession.

D'un autre côté, certaines choses ont été plus difficiles. Pour les auditeurs, une partie du travail vise à s'assurer, par exemple, que les chiffres sont exacts et que tout concorde avec les documents sources. Mais une grande partie d'un audit consiste à interagir avec un client afin d'évaluer s'il y a des partis pris. Les auditeurs ont dû apprendre à le faire par vidéoconférence, sur Zoom, par exemple, et dans ce cas, on ne voit pas les mains de son interlocuteur ni son langage corporel. Donc, pour les choses qui auraient normalement pu être constatées en étant présent dans les bureaux d'un client pendant une ou deux semaines, il a fallu trouver d'autres moyens d'obtenir des réponses ou de lire entre les lignes.

L'autre grand changement pour la profession, c'est la conception du lieu de travail. Prenez, par exemple, une entreprise établie à Winnipeg, qui avait toujours dit que le service de la comptabilité devait être situé sur place, à Winnipeg. Voilà qu'elle embauche maintenant des employés de l'extérieur, et que son contrôleur travaille de la maison, comme une autre employée du service de comptabilité. Les entreprises réalisent que le fait que ces personnes vivent à cinq minutes ou à cinq heures du bureau n'a aucune importance.

Pour la profession, ça ouvre beaucoup de portes des deux côtés. Les personnes à la recherche d'un emploi ont beaucoup plus de perspectives. Les entreprises, les administrations, les organismes sans but lucratif, etc., qui ont des postes à pourvoir peuvent élargir leur recherche au pays ou au monde entier. Qui aurait cru, avant la pandémie, qu'une organisation puisse nommer au poste de chef de la direction ou de chef des finances une personne qui n'a jamais mis les pieds dans ses bureaux? C'était impensable. Il y a eu des inconvénients, mais il y a aussi eu des avantages. Et je pense qu'une fois cette situation derrière nous, la profession en sortira grandie.

**David McGuffin:** Je pense que nous pouvons conclure sur cette note positive. Merci, Tim. Merci beaucoup d'avoir participé à ce balado.

**Tim Jackson:** C'était avec plaisir, David. Merci de m'avoir reçu.

**David McGuffin:** Nous remercions Tim Jackson, président du Groupe de travail sur la Grille de compétences.

La série Balados pour CPA : Voir demain est réalisée par CPA Canada en partenariat avec PodCraft Productions. Pour en savoir plus sur le projet Voir demain, consultez le site [voirdemain.cpacanada.ca](http://voirdemain.cpacanada.ca).



C'était David McGuffin. Merci d'avoir été des nôtres et à la prochaine.

Transcription par Rev.com