

La pression temporelle, facteur déterminant du comportement dysfonctionnel de l'auditeur

Time pressure, a determining factor in dysfunctional auditor behaviour

ACHTOUK AMINA

Docteur

Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales d'Agadir
Université IBN ZOHR

Laboratoire de Recherche en Entreprenariat, Finance et Management des Organisations

BOUAZIZ SI MOHAMED

Enseignant-chercheur

Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales d'Agadir
Université IBN ZOHR

Laboratoire de Recherche en Entreprenariat, Finance et Management des Organisations

Date de soumission : 08/04/2025

Date d'acceptation : 11/05/2025

Pour citer cet article :

ACHTOUK. A. & BOUAZIZ. S.M. (2025) « La pression temporelle, facteur déterminant du comportement dysfonctionnel de l'auditeur », Revue Française d'Economie et de Gestion « Volume 6 : Numéro 5 » pp : 357-374.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



Résumé

L'objectif de cette étude est d'examiner l'effet de la pression temporelle sur le comportement dysfonctionnel des auditeurs. Dans ce cadre, une étude quantitative a été réalisée auprès de 194 auditeurs seniors opérant dans les grands et moyens réseaux de commissariat aux comptes à l'échelle nationale. Méthodologiquement, les observations issues de cette étude sont opérationnalisées à l'aide de la modélisation par équations structurelles par moyen du logiciel SmartPLS 3. Les résultats indiquent que la pression temporelle influence positivement et significativement le comportement dysfonctionnel des auditeurs. En outre, les analyses démontrent le rôle du SOP dans la modération de la relation entre la pression temporelle et ce comportement. L'intégration du soutien organisationnel perçu comme variable modératrice vient diminuer l'effet de cette relation positive. Bien que le soutien n'ait pas changé cette relation en négative, mais la relation positive entre la pression temporelle et le comportement dysfonctionnel se voit réduite avec un soutien organisationnel élevé.

Mots clés : Audit légal ; qualité de l'audit ; comportement dysfonctionnel ; pression temporelle

Abstract

The objective of this study is to examine the effect of time pressure on dysfunctional auditor behavior. In this context, a quantitative study was conducted with 194 senior auditors operating in large and medium-sized audit networks nationwide. Methodologically, the observations from this study are operationalized using structural equation modeling using SmartPLS 3 software. The results indicate that time pressure positively and significantly influences dysfunctional auditor behavior. In addition, the analyses demonstrate the role of SOP in moderating the relationship between time pressure and this behavior. The integration of perceived organizational support as a moderating variable reduces the effect of this positive relationship. Although support did not change this relationship to negative, but the positive relationship between time pressure and dysfunctional behavior is reduced with high organizational support.

Keywords : Statutory audit ; audit quality ; dysfunctional behavior ; time pressure

Introduction

L'audit, en tant que discipline, joue un rôle crucial dans l'écosystème économique en garantissant la transparence et la fiabilité des informations financières utilisées par les parties prenantes : actionnaires, investisseurs, régulateurs, et autres acteurs économiques. À travers des procédures rigoureuses, l'auditeur vérifie la conformité des états financiers d'une organisation avec les normes en vigueur et évalue leur exactitude. Ce processus est fondamental pour maintenir la confiance dans le système économique et financier, car il permet de s'assurer que les entreprises rendent des comptes de manière honnête et précise. Cependant, l'efficacité de l'audit ne dépend pas uniquement des compétences techniques des auditeurs, mais aussi des conditions dans lesquelles ces missions sont réalisées. Par conséquent, l'audit est également influencé par des facteurs contextuels, parmi lesquels la pression temporelle occupe une place importante.

Dans un environnement de plus en plus complexe, où les exigences de qualité, de rapidité et de conformité se multiplient, la pression temporelle représente un facteur incontournable. Les auditeurs sont souvent soumis à des délais stricts pour réaliser des missions d'audit. Ces contraintes de temps peuvent, dans certaines situations, limiter leur capacité à mener à bien toutes les étapes de l'audit avec la rigueur nécessaire. Cette situation soulève des interrogations sur la manière dont la pression liée aux délais peut influencer les pratiques des auditeurs, en particulier en termes de prise de décision et de comportement dans l'exercice de leurs fonctions.

Partant des constats développés ci-dessus, cette recherche s'intéresse à la manière dont la pression temporelle influence le comportement des auditeurs. La question centrale est : **Quel est l'impact de la pression temporelle sur le comportement dysfonctionnel de l'auditeur ?**

Ainsi, la deuxième question de recherche explore le rôle du soutien organisationnel perçu dans la modération de cet impact : **Est-ce que le soutien organisationnel perçu modère la relation entre la pression temporelle et le comportement de réduction de la qualité de l'audit ?**

Pour répondre aux questions soulevées, cet article est structuré comme suit : le premier point présente le cadre conceptuel et théorique, le deuxième expose la méthodologie de recherche adoptée, et le troisième dévoile les résultats des analyses et les discussions qui en découlent.

1. Revue de littérature et développement des hypothèses

Cette section présente les principales théories expliquant le comportement des auditeurs, afin de fournir un cadre conceptuel pour l'analyse du phénomène étudié. Il s'agit principalement de la théorie de l'attribution causale, la théorie de l'échange sociale et la théorie de la conservation des ressources.

1.1. Ancrage théorique de la recherche

Dans le cadre de ce point, nous nous attacherons à identifier les fondements théoriques qui sous-tendent notre cadre d'analyse.

1.1.1. La théorie de l'attribution causale

L'attribution causale fait référence à « *un processus par lequel les personnes expliquent et jugent autrui et l'environnement dans lequel elles évoluent en inférant les causes des comportements et des événements* ». On distingue :

- **Attribution interne ou dispositionnelle** : Cela consiste à expliquer un comportement par des caractéristiques internes à l'individu, comme ses traits de personnalité, ses motivations, ses capacités, etc. Par exemple, si une personne réussit un examen, on peut attribuer cette réussite à son intelligence ou à son travail acharné.
- **Attribution externe ou situationnelle** : Cela consiste à expliquer un comportement par des facteurs extérieurs à l'individu, comme la chance, l'influence de l'environnement ou des circonstances particulières. Par exemple, si quelqu'un échoue à un examen, on pourrait penser que l'examen était trop difficile ou que la personne n'a pas eu le temps de se préparer.

Lorsqu'on parle de la théorie de l'attribution causale, il est essentiel de comprendre que les attributions que nous faisons peuvent être influencées par plusieurs facteurs. Ces facteurs sont organisés en différentes dimensions qui permettent de classer et d'interpréter les causes des événements. Ces dimensions sont au nombre de trois :

- **L'internalité / externalité** : Comme mentionné, cela se réfère à la source de l'attribution, interne ou externe.
- **La stabilité / instabilité** : Cela concerne la constance des causes attribuées. Par exemple, si un individu attribue son succès à ses capacités, il peut considérer que cette cause est stable (ces capacités ne changent pas facilement). En revanche, un échec peut être attribué à un facteur instable, comme un manque de préparation temporaire.
- **La contrôlabilité / non-contrôlabilité** : Cette dimension concerne la capacité de l'individu à influencer ou contrôler les causes. Par exemple, si quelqu'un échoue à un

examen à cause d'une mauvaise préparation, l'échec est perçu comme étant sous son contrôle, tandis que si l'échec est dû à un accident ou à un facteur externe (comme un problème de santé), il est perçu comme étant hors de son contrôle.

1.1.2. La théorie de l'échange sociale

Pour appréhender la relation employé-organisation, la théorie de l'échange social s'impose comme une conceptualisation prédominante (Shore et Coyle-Shapiro, 2003). Les fondements de cette théorie ont été appliqués dans plusieurs études qui ont mis en lumière les effets bénéfiques des relations interpersonnelles en milieu professionnel (Settoon et al., 1996 ; Stinglhamber et Vandenberghe, 2003 ; Wayne et al., 2002).

Les contributions intellectuelles de Cropanzano et Mitchell (2005) ainsi que de Charles-Pauvers et al., (2006) ont démontré l'importance cruciale de la perspective de l'échange social dans les investigations relatives au comportement organisationnel. En effet, d'après ces auteurs, « *l'examen de ces rapports s'appuie sur la nature, l'évolution et les différences de pouvoir dans les relations d'échanges qui pourraient s'instaurer entre les parties (organisations et salariés). Ces rapports sont ainsi décrits et analysés à partir des concepts de plus en plus étudiés comme : la citoyenneté organisationnelle, les relations d'emploi, le soutien organisationnel, la justice organisationnelle ou encore les comportements contre productifs (...). L'intérêt de ces concepts est d'expliquer la diversité des situations où l'individu et l'organisation développent des attentes sur des échanges réciproques, justes et équilibrés (...)* » (Charles-Pauvers et al., 2006).

1.1.3. La théorie de conservation de ressources

La théorie de conservation de ressources mise en avant par Bobfoll dans les années 1980 souligne que la gestion de ressource est essentielle pour comprendre stress et le bien-être. Depuis 1988, cette théorie fournit un cadre permettant de comprendre les processus impliqués dans l'expérience, la gestion et la résilience au stress chronique et traumatique. Les ressources sont définies comme : « *objets, caractéristiques personnelles, conditions ou énergies qui sont valorisées par les individus et servent à obtenir d'autres objets, caractéristiques personnelles, conditions ou énergies* » (Hobfoll, 1989).

La théorie CDR reconnaît que certaines circonstances - à savoir celles qui menacent ou épuisent les ressources - sont objectivement stressantes. Cette théorie part du principe fondamental selon lequel les individus sont motivés à acquérir, protéger et favoriser l'acquisition des choses qu'ils valorisent – leurs ressources (Hobfoll, 1988 ; 1998).

Le stress est une réaction à tout ensemble de circonstances qui entraînent l'épuisement, réel ou potentiel, des ressources. La réaction au stress consiste donc à tenter de limiter les pertes, puis de maximiser les gains, l'aspect perte de l'équation étant disproportionnellement dominant. Ainsi, les comportements manifestés dans des contextes stressants peuvent varier considérablement dans leur forme, mais remplissent la fonction commune de conservation des ressources.

La théorie CDR part du principe qu'une grande partie du comportement et de la culture humains sont organisés autour de l'acquisition et de la préservation de ressources précieuses. Ainsi, la théorie CDR repose sur deux principes fondateurs (Hobfoll, 1989 ; Gendron, 2016 ; Benoist, 2021) :

- Les individus tentent de retenir, de protéger et de développer leurs ressources ;
- Les individus redoutent la perte potentielle ou la perte réelle de leurs ressources.

1.2. La pression temporelle : facteur déterminant du comportement dysfonctionnel de l'auditeur

La pression temporelle est souvent considérée comme une caractéristique majeure des sociétés modernes. Cette dernière affecte de nombreuses activités, qu'elles soient professionnelles ou personnelles, voire même l'ensemble de la vie quotidienne. Toutefois, certains auteurs ont émis l'hypothèse que cette contrainte n'est qu'une illusion engendrée notamment par la multiplicité des offres d'activités (Cœugnet et al., 2011). L'individu pourrait ainsi percevoir un déficit temporel car il ne parvient pas à répondre à toutes les sollicitations qui lui sont proposées. Ses pratiques lui apparaissent ainsi insuffisantes en nombre et en qualité, et leur réalisation entraîne une réduction du temps alloué à d'autres tâches (Gleick, 1999 ; Schwartz, 2004).

Dans le sens le plus strict du terme, la pression temporelle peut être définie comme étant le résultat d'un déséquilibre entre la quantité de temps disponible et celle nécessaire pour accomplir une tâche donnée (Rastegary et Landy, 1993). De manière plus générale, une personne est soumise à une pression temporelle lorsqu'elle se trouve confrontée à une situation où elle ne peut réaliser ce qu'elle souhaite ou ce qu'elle doit faire dans le temps imparti avant l'arrivée de l'échéance (Svenson et Benson, 1993). Selon Rastegary et Landy (1993), la perception d'une inadéquation temporelle entre le temps alloué et le temps nécessaire à l'accomplissement de la tâche suscite de la pression temporelle sous réserve que l'individu ressente comme impératif le respect de l'échéance et que tout écart par rapport à celle-ci soit susceptible d'entraîner des conséquences indésirables.

1.2.1. La pression temporelle dans les cabinets d'audit

Malgré les nombreuses recherches sur la qualité de la certification délivrée par les cabinets d'audit légal, aucun consensus n'a été atteint sur sa définition et son évaluation (Manita et Chemanguui, 2007 ; Manita, 2008 ; Manita, 2009 ; Sulaiman, 2011 ; Chihi, 2014). Cependant, ces recherches ont identifié des attributs clés à prendre en compte par les auditeurs pour garantir un certain niveau de qualité. Parmi différents attributs, la littérature académique et professionnelle aborde la notion de « temps » (Otley et Pierce, 1996 ; Coram et al., 2003 ; McNamara et Liyanararchchi, 2008 ; Yuen et al., 2013 ; Svanstrom, 2016 ; Goal et al., 2017). En principe, l'ensemble des auditeurs impliqués dans la mission doivent disposer du temps suffisant pour recueillir suffisamment d'éléments probants nécessaires à la formation d'un jugement pertinent sur la fiabilité et la fidélité des états financiers audités (IAASB, 2018). Néanmoins, les recherches menées sur ce sujet démontrent que les auditeurs travaillent souvent sous pression de temps et de budget. En effet, ils estiment que le nombre d'heures allouées pour la mission d'audit est insuffisant par rapport à la quantité de travail requise. De plus, ils témoignent que ces budgets-temps tendent à se réduire d'une année à l'autre (Otley et Pierce, 1996 ; McNamara et Liyanararchchi, 2008 ; Svanström, 2016). Dans le même ordre d'idée, Sari et al., (2016) soutiennent que la pression temporelle en audit est en fait une situation normale dans l'environnement de travail de l'auditeur. Margheim et al., (2005) expliquent que « la pression temporelle liée au budget ne peut se produire que lorsque le temps budgétisé est inférieur au temps total disponible et que l'auditeur a la capacité de répondre à la pression en achevant le travail sur son temps personnel et en sous-déclarant le temps consacré à la tâche d'audit ».

Les professionnels de l'audit sont souvent confrontés à des pressions budgétaires considérables en termes de temps, une situation qui tire son origine de conditions pseudo appels d'offres présentes dans les contrats d'audit (Lestari et al., 2020). Le conflit potentiel entre les coûts des prestations et un audit de haute qualité (McNair, 1991) s'est accru du fait de l'importance accordée par les organismes d'audit à l'atteinte des budgets-temps en tant que critère d'efficacité et de référence pour l'évaluation du personnel auditeur (Power, 2003). En conséquence, les heures supplémentaires rémunérées pour couvrir les budgets de temps non réalisés sont devenues des normes culturelles non officielles dans les institutions d'audit (Sweeney et Pierce, 2006). Bien que les auditeurs soient conscients des enjeux éthiques, ils peuvent s'engager dans des comportements non professionnels ou ignorer certaines étapes d'audit en cas de contraintes temporelles excessives (Mehrani et Naeimi, 2003).

Bref, en répondant à la pression temporelle, les auditeurs peuvent effectuer des actions fonctionnelles et dysfonctionnelles. L'action fonctionnelle consiste à demander un budget de temps supplémentaire afin de respecter les exigences de qualité. En revanche, l'action dysfonctionnelle se manifeste par des comportements réducteurs de la qualité des prestations fournies.

1.2.2. La pression temporelle et le comportement de réduction de la qualité de l'audit

Il convient de souligner l'impact non négligeable de la pression temporelle, ressentie lors de l'accomplissement des missions d'audit, sur la performance des auditeurs (Astuty et al., 2022). Une conclusion largement partagée soutient qu'en réaction aux pressions temporelles, les auditeurs peuvent se laisser entraîner vers des comportements susceptibles de porter atteinte à la qualité de leurs prestations d'audit (Svanström, 2016 ; Broberg et al., 2016 ; Azad et Hammoudi, 2018).

Lorsqu'un cabinet d'audit cherche à maîtriser efficacement ses coûts, il peut opter pour une rationalisation du temps alloué à ses missions d'audit (Espinosa-Pike et Barrainkua, 2016). Cependant, il est important de noter que les budgets-temps serrés peuvent engendrer des comportements réducteurs de la qualité de l'audit (Svanstrom, 2016 ; Broberg et al., 2016 ; Sari et al., 2017 ; Balasingam et al., 2019). Dans le même ordre d'idée, Herrbach (2000) souligne que « lorsque l'auditeur dispose d'un budget-temps restreint par rapport au budget-temps nécessaire pour la mission, il effectue une mauvaise exécution des procédures d'audit qui réduit le niveau de preuve accumulé pour l'audit, soit par le fait que les preuves relevées ne sont pas fiables, voire fausses, soit parce qu'elles sont insuffisantes quantitativement et qualitativement ». Autrement dit, lorsque l'auditeur se voit contraint de travailler dans des délais trop restreints, il se retrouve confronté à des difficultés pour appliquer l'ensemble des procédures requises à la vérification (Coram et al., 2003).

En s'appuyant sur les conclusions issues des études antérieures, qui attestent que l'accroissement de la pression temporelle expose les auditeurs à des comportements dysfonctionnels, nous émettons l'hypothèse suivante :

H 1 : La pression temporelle impacte positivement et significativement le comportement de réduction de la qualité de l'audit

1.2.3. Le rôle modérateur du soutien organisationnel perçu (SOP)

Le concept de soutien organisationnel perçu a fait l'objet d'une attention croissante ces dernières années, en raison de sa capacité à réduire le stress professionnel, indépendamment du nombre et de l'intensité des facteurs de stress auxquels est exposé l'individu (Jain et al.,

2013). Les travaux antérieurs ont clairement démontré l'importance cruciale du soutien organisationnel dans la modération de diverses relations organisationnelles (Wallace et al., 2009). En effet, il a été constaté que le soutien organisationnel réduit les effets défavorables du conflit travail-famille (Witt et Carlson, 2006) et de la douleur chronique (Byrne et Hochwarter, 2006) sur la performance, lesquels peuvent être considérés comme des facteurs de stress.

1.2.3.1. Le rôle du soutien organisationnel perçu sous l'angle de la théorie de la conservation des ressources (CDR)

La théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1988 ; 1989) met en exergue l'importance cruciale des ressources dans la dynamique du stress. Cette théorie offre un cadre conceptuel propice à l'examen du SOP en tant que ressource sociale offerte aux travailleurs. En effet, les ressources sociales représentent une « interaction (ou une relation) qui permet aux individus d'obtenir de l'assistance, et/ou un sentiment d'attachement envers une personne (ou un groupe) qui est perçu par les individus comme une source d'affection » (Hobfoll et al., 1990).

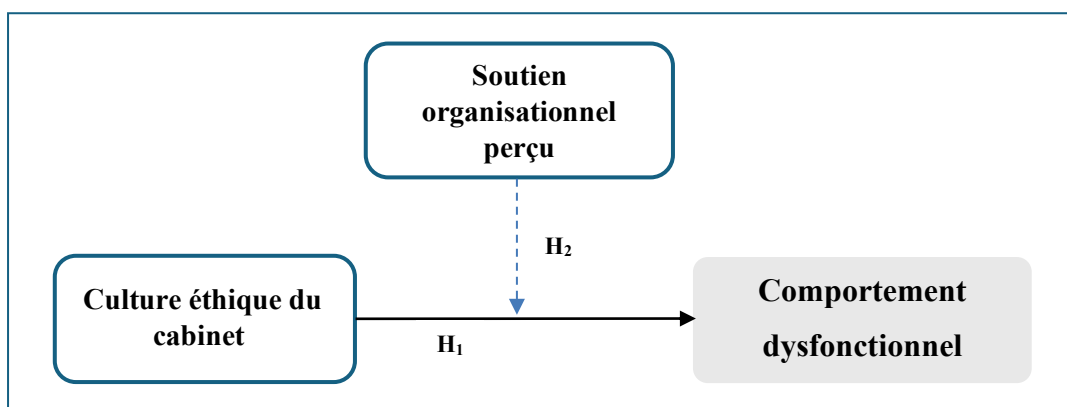
Le SOP répond en tous points aux critères inhérents à la notion de ressource sociale, ainsi qu'aux deux fonctions qui lui sont attribuées. Tout d'abord, il est considérablement valorisé de par sa capacité intrinsèque à procurer ou permettre l'accès à d'autres ressources, ce qui lui octroie indéniablement une place au rang des ressources à part entière (Hobfoll, 2002). En outre, il correspond parfaitement à une ressource sociale, laquelle s'inscrit notamment dans une dynamique d'interaction et de perception de soutien (Hobfoll, 2002). Ainsi, le SOP, qui se déploie dans le cadre d'une relation impliquant l'employé, son organisation ainsi que les agents agissant en son nom, s'inscrit clairement dans un contexte social essentiel qui lui confère tout son sens (Marchand, 2015).

Un modèle intégrant les principes de la théorie CDR et du SOP avance en premier lieu que les facteurs de stress professionnels, tels que la pression temporelle, impactent la perception de perte anticipée ou réelle de ressources, ou d'absence de gain de ressources (Hobfoll, 1989) lesquelles influencent à leur tour les comportements au travail. Cette théorie suggère que le SOP, en tant que ressource sociale, agit comme un modérateur des effets de la perte et de l'absence de gain de ressources de manière à ce que ces effets négatifs soient réduits lorsque le SOP est élevé. En conséquence, nous formulons l'hypothèse suivante :

H 2 : La relation positive entre la pression temporelle et le comportement de réduction

de qualité est modérée par le soutien organisationnel perçu

Figure : Modèle conceptuel de recherche



Source : Élaboration personnelle

Tableau 1 : Récapitulatif des hypothèses de recherche

HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	
H 1	La pression temporelle impacte positivement et significativement le comportement de réduction de la qualité de l’audit.
H 2	La relation positive entre la pression temporelle et le comportement de réduction de qualité est modérée par le soutien organisationnel perçu.

Source : Élaboration personnelle

2. Cadre empirique de la recherche

2.1. Méthodologie de recherche déployée

Notre objectif principal est de comprendre dans quelle mesure les facteurs environnementaux à savoir la pression temporelle, impact le comportement dysfonctionnel en matière d’audit. Pour ce faire, nous mené une étude quantitative via un questionnaire administré auprès des auditeurs seniors opérant dans 194 cabinets d’audit au niveau national.

Dans le cadre de notre étude, nous avons opté pour une mesure des concepts étudiés à l'aide d'une échelle en cinq points, en conformité avec les travaux de Likert (1932) : (1) Pas du tout d’accord (2) Plutôt pas d’accord (3) Sans avis (4) Plutôt d’accord (5) Tout à fait d’accord // (1) Jamais (2) Rarement (3) Parfois (4) Assez souvent (5) Très souvent

2.2. Présentation et discussion des résultats

2.2.1. Analyse descriptive de l’échantillon

Dans notre questionnaire, nous avons pris soin d’intégrer des questions de nature démographique, visant à recueillir des informations sur l’âge, le genre, l’expérience et le

niveau de formation des participants. Chaque donnée démographique a été répartie sur plusieurs catégories distinctes.

Tableau 2 : Analyse descriptive de l'échantillon

Catégories	Sous catégories	Fréquence	%
Genre du répondant	Homme	117	60,31
	Femme	77	39,69
Âge du répondant	Moins de 27,5 ans	40	20,62
	Plus de 27,5 ans	154	79,38
Expérience	Moins de 4 ans	66	34,02
	Plus de 4 ans	128	65,98
Formation	Bac+3	5	2,58
	Bac+5	118	61,82
	Diplôme d'expertise comptable	71	36,60
Taille du cabinet	Moyen cabinet	157	80,93
	Grand cabinet	37	19,07

Source : Élaboration personnelle

La prise en considération du critère de genre des répondants montre que la répartition était prédominée par des hommes (60,31 %). Une grande majorité des auditeurs seniors interrogés affiche un âge supérieur à la moyenne (soit 27 ans), atteignant ainsi un taux dépassant les 79 %. En revanche, près de 21 % des répondants sont âgés de moins de 27 ans. Quant à la formation des participants, il est à noter que la majorité des auditeurs interrogés possèdent un niveau d'études équivalent à un diplôme de niveau bac +5 (61,82 %). Ensuite, les auditeurs titulaires d'un diplôme d'expertise comptable se hissent au second rang avec un taux de 36,60 %. Tandis que seulement 2,58 % des répondants ont un niveau d'études bac+3. En ce qui concerne l'expérience, 128 seniors ont déclaré posséder une expérience en tant que seniors supérieure à la moyenne de 5 ans, représentant ainsi un taux de 65,98 %. Tandis que 66 répondants présentent une ancienneté inférieure à cette moyenne. L'analyse de la variable taille du cabinet témoigne de la prépondérance des cabinets de taille moyenne dans notre échantillon, avec 157 répondants opérant dans des cabinets moyens, soit 80,93 %. Tandis que seulement 37 répondants opèrent dans des grands cabinets.

2.2.2. Analyse du modèle de mesure

2.2.2.1.Évaluation de la validité convergente

Tableau 3 : Test de fiabilité

Construits	Items	Loadings (λ_i)	Alpha de Cronbach	Fiabilité Composite	AVE
SOP	SOP1	0,795	0,907	0,928	0,682
	SOP_2	0,855			
	SOP_3	0,841			
	SOP_4	0,800			
	SOP_5	0,858			
	SOP_6	0,802			
PRESSION TEMPORELLE	PRS_TMP_1	0,883	0,902	0,938	0,835
	PRS_TMP_2	0,937			
	PRS_TMP_3	0,920			
QTB	QTB_2	0,892	0,942	0,956	0,812
	QTB_3	0,915			
	QTB_4	0,913			
	QTB_5	0,906			
	QTB_6	0,879			

Sources : Générés par le logiciel SmartPLS

2.2.2.2.Évaluation de la validité discriminante

Tableau 4 : Test de Fornell-Larcker

	PR_TP	QTB	SOP
PR_TP	0,914		
QTB	0,418	0,901	
SOP	-0,029	-0,344	0,826

Sources : Générés par le logiciel SmartPLS

Tableau 5 : Test de Cross Loading

	PR_TP	QTB	SOP
PR_TP_1	0,883	0,341	0,021
PR_TP_2	0,937	0,419	-0,048
PR_TP_3	0,920	0,381	-0,044
QTB_2	0,385	0,892	-0,294
QTB_3	0,388	0,915	-0,319
QTB_4	0,378	0,913	-0,394
QTB_5	0,348	0,906	-0,272
QTB_6	0,385	0,879	-0,260
SOP_1	-0,047	-0,273	0,795
SOP_2	-0,038	-0,352	0,855
SOP_3	-0,105	-0,295	0,841
SOP_4	-0,033	-0,248	0,800
SOP_5	0,025	-0,270	0,858
SOP_6	0,077	-0,241	0,802

Sources : Générés par le logiciel SmartPLS

2.2.3. Test des hypothèses de recherche

Ce point sert à valider les hypothèses émises précédemment dans le cadre de notre travail. L'objectif est de tester la pertinence et la solidité de ces hypothèses à travers une analyse des données et des résultats obtenus. la technique du Bootstrap (réplication de N = 5000) a été utilisée afin de tester la significativité statistique de chaque coefficient.

Tableau 6 : Test des hypothèses

	Liens structurels		Original sample (O)	STDEV	T-Value	P-Value
H 1	PRESS_TEMP → QTB	Direct	0,307	0,059	5,220	0,000
H 2	SOP x PRESS_TEMP → QTB	Indirect	-0,345	0,044	7,885	0,000

Sources : Générés par le logiciel SmartPLS

Selon nos résultats nous observons l'existence d'une relation positive (path=0,307) et statistiquement significative (valeur-t = 5,220 ; p-values = 0,000) entre la pression temporelle et le comportement de réduction de la qualité de l'audit (QTB). C'est ainsi que l'hypothèse 1 est supportée.

Ainsi, l'analyse des résultats nous démontre que l'intégration du soutien organisationnel perçu (SOP*Pression temporelle) comme variable modératrice vient diminuer l'effet de la relation positive entre la pression temporelle et le comportement de réduction de la qualité de l'audit ($\beta = -0,345$; $t = 7,885$; $p = 0,000$). Le soutien organisationnel aide donc les auditeurs à faire

face à la pression temporelle, car des niveaux élevés de soutien réduisent les effets négatifs de cette pression, à savoir le comportement de réduction de la qualité de l'audit. Bien que le soutien n'ait pas changé cette relation en négative, mais la relation positive entre la pression temporelle et le QTB se voit réduite avec un soutien organisationnel élevé.

2.2.4. Discussion des résultats

Nombreuses sont les études antérieures ayant abouti à des résultats qui corroborent l'existence d'un lien positif entre la pression temporelle et le comportement de réduction de la qualité de l'audit. Parmi ces études, on trouve celle de Herrbach (2000) qui souligne que « *lorsque l'auditeur dispose d'un budget-temps restreint par rapport au budget-temps nécessaire pour la mission, il effectue une mauvaise exécution des procédures d'audit qui réduit le niveau de preuve accumulé pour l'audit, soit par le fait que les preuves relevées ne sont pas fiables, voire fausses, soit parce qu'elles sont insuffisantes quantitativement et qualitativement* ». Ce constat s'accorde en tous points avec les résultats issus de l'étude réalisée par Coram et al., (2003), qui a abouti à des conclusions selon lesquelles un auditeur qui se voit contraint de travailler dans des délais excessivement limités, se trouve inévitablement confronté à des difficultés qui entravent sa capacité à mettre en œuvre avec rigueur l'ensemble des procédures requises pour la vérification.

La faisabilité perçue des budgets temporels est étroitement corrélée à l'incidence des comportements dysfonctionnels. Ainsi, il est préconisé que les procédures de planification budgétaire, notamment en ce qui concerne l'allocation du temps consacré à la mission, soient conçues de manière à favoriser une participation accrue des collaborateurs en audit. En offrant davantage d'opportunités de participation significative, les cabinets d'audit pourraient potentiellement réduire les réactions négatives face aux budgets. Dans cette même perspective, il a été observé que la participation des responsables de l'audit dans l'établissement des objectifs était également étroitement liée à l'accessibilité du budget (Boubezari, 2021). La participation est ainsi considérée comme une variable modératrice dans la relation entre la contrainte budgétaire et le QTB du fait d'un engagement accru envers le respect du budget. Dans les circonstances où une participation des membres seniors est présente, conjuguée à une perception fonctionnelle des budgets comme étant réalisables, il est moins probable que des niveaux élevés de pression budgétaire soient associés à des niveaux élevés de QTB.

Également, nos résultats ont montré que le soutien organisationnel perçu joue un rôle modérateur dans la relation qui lie la pression temporelle et le comportement de réduction de

la qualité de l'audit. Par conséquent, nos résultats consolident les fondements de la théorie de la conservation des ressources (CDR) qui offre un cadre conceptuel solide pour l'examen du SOP en tant que ressource sociale offerte aux travailleurs. En effet, le SOP revêt une importance particulière pour les collaborateurs, leur permettant d'accéder à une assistance lorsqu'ils font face à des difficultés professionnelles, ce qui en fait une ressource sociale d'une grande valeur pour atténuer les effets des facteurs de stress en milieu organisationnel. Plus particulièrement, dans le domaine de l'audit, où le temps est considéré comme une ressource primordiale pour les auditeurs, la pression temporelle induit une perte de cette précieuse ressource. Afin de compenser cette perte, un soutien adéquat s'avère indispensable.

CONCLUSION

Cette étude met en évidence l'impact significatif de la pression temporelle sur le comportement des auditeurs, en particulier sur les comportements dysfonctionnels pouvant affecter la qualité des audits. Les résultats indiquent clairement que la pression temporelle joue un rôle déterminant dans l'émergence de ces comportements, soulignant que les délais de plus en plus serrés imposés aux auditeurs peuvent les inciter à adopter des pratiques susceptibles de compromettre la rigueur et la fiabilité de leurs missions. Cette relation positive et significative entre la pression temporelle et le comportement dysfonctionnel ouvre la voie à une réflexion approfondie sur les conditions de travail des auditeurs et la manière dont les contraintes temporelles peuvent influencer leurs prises de décision.

Un aspect important de cette recherche réside dans l'examen du rôle modérateur du soutien organisationnel perçu. Bien que le soutien organisationnel n'ait pas complètement inversé la relation entre la pression temporelle et le comportement dysfonctionnel, il a permis de réduire l'intensité de cette relation. Cela suggère que, dans un environnement de travail où le soutien organisationnel est perçu comme fort, les auditeurs peuvent mieux gérer la pression temporelle et maintenir des niveaux de performance plus élevés. Ce constat souligne l'importance pour les organisations d'offrir un environnement de travail favorable, où le soutien émotionnel, les ressources adéquates et la reconnaissance des efforts sont présents, ce qui pourrait atténuer les effets négatifs de la pression temporelle.

En outre, cette étude soulève plusieurs implications pratiques pour les cabinets de commissariat aux comptes. La gestion de la pression temporelle, notamment à travers la révision des délais et la planification plus réaliste des missions d'audit, apparaît comme une priorité pour garantir la qualité et la fiabilité des audits réalisés. De plus, les résultats suggèrent que les pratiques managériales, notamment en ce qui concerne le soutien

organisationnel et la création d'un climat de travail propice, jouent un rôle crucial dans la réduction des comportements dysfonctionnels. Cela pourrait inclure la mise en place de formations sur la gestion du stress et la pression, ou encore l'instauration de processus de soutien plus structurés au sein des équipes d'audit.

Malgré les apports considérables que notre étude offre, elle demeure sujette à certaines limites. En effet, bien que les résultats obtenus puissent fournir des indications intéressantes sur le sujet étudié, il convient de souligner que la méthode d'échantillonnage de convenance et la nature non probabiliste de l'échantillon limitent la possibilité de généraliser ces résultats à l'ensemble de la population. De plus, la collecte de données par questionnaire, bien qu'elle soit une méthode couramment utilisée, peut souffrir d'un biais de réponses dû à l'interprétation personnelle des questions ou à un manque d'engagement des participants, ce qui pourrait affecter la fiabilité des données collectées. De plus, la taille limitée de l'échantillon recueilli. En effet, le questionnaire a été distribué à des professionnels déjà accablés par leurs charges de travail, ce qui a conduit à un faible taux de réponse.

Enfin, bien que cette étude ait permis de répondre aux questions de recherche posées, elle ouvre également de nouvelles perspectives pour les recherches futures. Par exemple, des études supplémentaires pourraient explorer les effets à long terme de la pression temporelle sur la qualité des audits, ou encore la manière dont le soutien organisationnel perçu peut interagir avec d'autres variables, telles que la motivation des auditeurs ou la culture organisationnelle. L'approfondissement de ces analyses pourrait fournir des recommandations encore plus ciblées pour optimiser les pratiques d'audit dans des contextes de travail à haute pression.

En guise de conclusion, bien que la pression temporelle reste une constante dans le domaine de l'audit, la gestion de ce facteur par des stratégies appropriées, soutenues par un environnement organisationnel de soutien, semble être essentielle pour maintenir la qualité des audits et limiter les comportements dysfonctionnels. Les résultats de cette étude apportent ainsi des pistes concrètes pour les pratiques managériales et les recherches futures, afin d'améliorer la rigueur et la fiabilité des audits réalisés dans un contexte de contraintes temporelles.

BIBLIOGRAPHIE

Coram, P., et al. (2008). The moral intensity of reduced audit quality acts. *Auditing : A Journal of Practice and Theory*, 27(1), 127-149.

- Coram, P., et al. (2003). A survey of time budget pressure and reduced audit quality among Australian auditors. *Australian Accounting Review*, 13(1), 38-44.
- Fela, A. (2019). Les facteurs impactant la qualité du commissariat aux comptes : Une analyse à partir du contexte de l'audit légal dans les entreprises en Algérie. *Revue Algérienne d'Economie de gestion*, 12(2), 52-68.
- Gaddour, I. (2016) : « Contribution à l'étude de la qualité de l'audit : Une approche fondée sur le management des équipes et le comportement des auditeurs » Thèse de doctorat, Université Paris Dauphine, France.
- Herrbach, O. (2000) : « Le comportement au travail des collaborateurs de cabinets d'audit financier : Une approche par le contrat psychologique » Thèse de doctorat, Université des Sciences Sociales Toulouse 1, France.
- kelley, T. et al. (1999). Survey on the differential effects of time deadline pressure versus time budget pressure on auditor behavior. *The journal of Applied Business Research*, 15(4), 117-128.
- Kaplan, H. B. (1975). *Self-attitudes and deviant behavior*. Pacific Palisades, CA: Goodyear
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley, 2ème édition. 838 pages
- Kelley, H.H. (1967). *Attribution theory in social psychology*, NE : University of Nebraska Press.
- Kelley, H.H., Michela, J.L. (1980). Attribution theory and research. *Annual review of psychology*, 11, 457-501.
- Kelley, T. & Seiler, R. (1982). Auditor stress and time budgets. *The CPA Journal*, December, pp. 24–34.
- Manita, R. (2008). La qualité de l'audit externe : Proposition d'une grille d'évaluation axée sur le processus d'audit. *Management*, 2(11), 191-210.
- Manita, R. (2009). La qualité du processus d'audit : Une étude empirique sur le marché financier tunisien. Communication présentée lors du Congrès La place de la dimension européenne dans la Comptabilité Contrôle Audit, France. France.
- Manita, R. & Chemangui, M. (2007, mai). Les approches d'évaluation et les indicateurs de mesure de la qualité d'audit : Une revue critique. Communication présentée lors du Congrès Comptabilité et environnement, France.

Marchand, C. (2015) : « Trois études sur les effets du soutien organisationnel sur le stress, la santé psychologique des employés et la performance » Thèse de doctorat en administration HEC MONTRÉAL.

Mardi, Sarka, S. I. & Kardoyo (2022). Determinants of dysfunctional audit behavior in the public accounting firms. *Shirkah: Journal of Economics and Business*, 7(1), 33-48.

Otley, D. T. et Pierce, B. J. (1996). Auditor time budget pressure : Consequences and antecedents. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 9(1), 31-58.

Orvis, B. R., et al. (1975). A closer examination of causal inference : The roles of consensus, distinctiveness, and consistency information. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(4), 605–616.

Pierce, B. et Sweeney, B. (2004). Cost-Quality conflict in audit firms: An empirical investigation. *European Accounting Review*, 13(3), 415-441.

Pierce, B. et Sweeney, B. (2005). Management control in audit firms – Partners' perspectives. *Management Accounting Research*, 16, 340-370.

Quenneville, N. (2007) : « La théorie de l'échange social pour expliquer le rôle des pratiques de gestion des ressources humaines et des valeurs organisationnelles dans les comportements de mobilisation des employés » Thèse de doctorat en psychologie, université du Québec à Montréal.

Robinson, S. L., et Jerald G. B. (1998). Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. In *Trends in organizational behavior*, Vol. 5, p. 1-30.

Rosenbaum, D. A. (1972). The theory of cognitive residues: A new view of fantasy. *Psychological Review*, 79(6), 471–486.

Suyanto, S. (2014) : «Pressure on auditors and dysfunctional behavior as institutional work» Thèse de doctorat en psychologie, University of Dundee, Scotland, UK.

Svanstrom, T. (2016). Time pressure, training activities and dysfunctional auditor behavior: Evidence from small audit firms. *International Journal of Auditing*, 20(1), 42-51.

Sweeney, B. et Pierce, B. (2015). Audit Quality Threatening Behaviours: Perceptions of Auditees. *Accounting, Finance and Governance Review*, 22 (2):47-76.

Shaver, K. G., (1975). Defensive attribution : Effects of severity and relevance on the responsibility assigned for an accident. *Journal of Personality and Social Psychology*, 14(2) : 101-113.