African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

Risques psychosociaux au Maroc : une revue de littérature en psychologie du travail et des organisations

Psychosocial Risks in Morocco: A Literature Review in Work and Organizational Psychology.

Auteur 1 : REZZOUQ Nabyl.

REZZOUQ Nabyl, (https://orcid.org/0009-0001-0977-3873, Phd psychology)
Laboratoire interculturalité, Communication et Modernité,
Faculté des Lettres et Sciences Humaines Mohammedia,
Université Hassan II Casablanca, Maroc

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : REZZOUQ .N (2026) « Risques psychosociaux au Maroc : une revue de littérature en psychologie du travail et des organisations », African Scientific Journal « Volume 03, Num 39 » pp: 001 – 021.

DOI : 10.5281/zenodo.24416969.
Copyright © 2026 – ASJ

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

Résumé

Contexte. Les risques psychosociaux (RPS) font l'objet d'une attention internationale contemporaine croissante, tandis que la recherche marocaine sur ces thèmes reste pauvre, dispersée et peu synthétisée. **Objectif.** Cette revue de littérature convoite de cartographier les travaux réalisés en psychologie du travail consacrés aux RPS au Maroc, en essayant d'identifier leurs déterminants et en tirer des pistes de prévention. **Méthode.** Revue de littérature selon la grille PRISMA. Recherche dans les archives ouvertes, portails de thèses et revues marocaines spécialisées, complétés par une synthèse antérieure ; 11 travaux marocains retenus, publiés entre 2014 et 2022 : 6 articles ; 1 thèse ; 2 chapitres d'ouvrage ou actes de séminaire et 2 communications. **Résultats.** Les études recensées portent surtout sur le secteur de la santé, puis sur l'administration pénitentiaire, l'enseignement, le transport et les entreprises. Les principaux facteurs de risque sont la surcharge et la complexité du travail, le manque de reconnaissance, le faible soutien hiérarchique, les conflits de valeurs et le harcèlement moral. Les stratégies de coping et les ressources personnelles et organisationnelles (autonomie, soutien social, climat organisationnel) apparaissent comme des facteurs protecteurs. Le Code du travail protège la santé et la dignité des salariés (art. 24) et sanctionne le harcèlement sexuel (art. 40), mais ne nomme ni le harcèlement moral, ni la santé mentale, ni les RPS. **Conclusion.** Le champ est dominé par des études exploratoires, centrées sur quelques secteurs, dans un cadre juridique qui n'aborde pas explicitement les RPS ; tandis que dans d'autres pays, ceux-ci sont au centre des intérêts de la recherche et de l'emploi. A cet effet, un programme de recherche plus coordonné, des outils de mesure validés et une réglementation spécifique sont désormais nécessaires.

Mots clés : risques psychosociaux ; burnout ; épuisement professionnel ; stratégies d'ajustement; harcèlement moral ; santé psychologique au travail.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

Abstract

Background. Psychosocial risks (PSR) are receiving increasing contemporary international attention, while Moroccan research on these issues remains limited, scattered, and insufficiently synthesized. **Objective.** This scoping review aims to map research conducted in the field of occupational psychology on PSR in Morocco, seeking to identify their determinants and derive avenues for prevention. **Method.** Scoping review reported in accordance with the PRISMA-ScR guidelines. Open-access repositories, thesis portals and specialised Moroccan journals were searched, supplemented by a previous synthesis. Eleven Moroccan studies published between 2014 and 2022 were included: six journal articles, one doctoral thesis, two book chapters or seminar proceedings, and two conference presentations. **Results.** The studies reviewed focus primarily on the healthcare sector, followed by prison administration, education, transportation, and businesses. The main risk factors identified include work overload and complexity, lack of recognition, insufficient managerial support, value conflicts, and workplace bullying. Coping strategies and personal and organizational resources (autonomy, social support, and organizational climate) emerge as protective factors. The Labour Code protects employees' health and dignity (Article 24) and penalizes sexual harassment (Article 40), but does not explicitly address workplace bullying, mental health, or PSR. **Conclusion.** This field is dominated by exploratory studies focusing on a limited number of sectors, within a legal framework that does not explicitly address PSR, whereas in other countries these issues are central to research and employment-related concerns. Accordingly, a more coordinated research programme, validated measurement tools, and specific regulations are now needed.

Keywords: psychosocial risks; burnout; occupational exhaustion; coping strategies; workplace bullying; psychological health at work.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

Introduction

Les risques psychosociaux (RPS) sont aujourd'hui reconnus comme un enjeu majeur de santé au travail. L'Organisation mondiale de la santé a inscrit le burn-out dans la 11ème Classification internationale des maladies (CIM-11, 2019) comme un phénomène lié au travail. La Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT, 2019) traite de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. L'Union européenne dispose d'un accord-cadre des partenaires sociaux sur le stress au travail (EUROPEAN SOCIAL PARTNERS, 2004), et la norme ISO 45003 (2021) fournit des lignes directrices pour la gestion des risques psychosociaux.

En effet, le rapport mondial de l'OIT (2026) en chiffre l'ampleur. Ses nouvelles estimations attribuent aux facteurs de risques psychosociaux liés au milieu du travail (épuisement professionnel, déséquilibre efforts-récompenses, précarité de l'emploi, durée excessive de travail, harcèlement) plus de 840 000 décès annuels en 2021, par maladies cardiovasculaires ou troubles mentaux, notant que 35 % des travailleurs dans le monde font plus de 48 heures par semaine et 23 % ont subi au moins une forme de violence ou de harcèlement au cours de leur carrière ; la violence psychologique étant la plus fréquente avec un taux de 18 % (OIT, 2026). Pour prévenir cette situation, le plan d'action global de l'OMS pour la santé mentale 2013-2030 inscrit, quant à lui, des conditions de travail saines et une meilleure organisation du travail parmi ses stratégies de prévention (OMS, 2022).

Au Maroc, la santé psychologique au travail devient un enjeu pour les entreprises comme pour les administrations (BELHAJ, 2016). A une plus grande échelle, les transformations de l'organisation du travail, la numérisation des procédures et le télétravail développé après la pandémie de COVID-19 ont introduit de nouvelles contraintes : isolement, brouillage entre sphères privée et professionnelle, perte de sens, surcharge. Ce qui a établi déjà un besoin réel de riposte en termes de recherche et de mesures concrètes. Toutefois, les travaux marocains sur les RPS sont restés dispersés et inégalement répartis entre secteurs, pour pouvoir octroyer la visibilité nécessaire sur ces phénomènes dans le milieu du travail national.

Pour le contexte marocain, selon notre recherche l'évaluation de l'exposition à ces facteurs ne bénéficie d'aucune visibilité. Les seuls indicateurs disponibles qui décrivent le contexte des RPS notamment liés à l'emploi, restent les données sociodémographiques relatées par l'édition 2026 des Indicateurs Sociaux du HCP ; qui ne contient pas de rubrique sur le stress, le burnout ou le harcèlement au travail. Par rapport à ce document, en 2024 parmi les sujets actifs 45 % travaillent habituellement 48 heures ou plus par semaine. Parmi les salariés, 69,7 % n'ont pas

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

de contrat et 24,3 % seulement disposent d'une assurance maladie liée à l'emploi (HCP, 2026, tableau 2.7).

Les ressources en santé mentale restent limitées évoquant 611 psychiatres en 2024, soit 1,7 pour 100 000 habitants, et 11 hôpitaux psychiatriques, tandis qu'aucune évaluation ne concerne les psychologues, étant donné l'inexistence à ce jour d'un statut légal qui organise ce métier. Aussi, les données relatives au suicide (sans lien précisé avec le travail) évoquent un taux de mortalité, pour 100.000 habitants, qui est de 2,9 en 2020, (HCP, 2026, tableau 4.24).

Notre revue de littérature répond à trois questions : (1) quels secteurs et quelles populations professionnelles ont été étudiés au Maroc ? (2) quels déterminants des RPS et du burnout ces travaux identifient-ils, et quelles ressources protectrices ? (3) dans quel cadre juridique et institutionnel ces risques sont-ils pris en charge, et quelles perspectives de prévention en découlent ?

1. Cadre conceptuel

Les RPS désignent des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels. Le rapport GOLLAC et BODIER (2011) les structure en six dimensions : intensité et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeurs, insécurité de la situation de travail.

L'outil RPS-DU de l'INRS est un outil conçu en France par l'Institut National Français de Recherche et de Sécurité (INRS), qui est l'organisme de référence pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans ce pays. Il s'agit d'un outil qui a une portée internationale dans son utilisation, et qui a bénéficié d'un cadre légal conséquent, qui fait asseoir une obligation réglementaire qui impose aux employeurs de rédiger et mettre à jour un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), comportant les RPS, et ce à des fins de pilotage de la politique de prévention de l'entreprise. Cette référence a été utilisée par l'étude marocaine de ESSERDI et al. (2019).

Ailleurs, la norme ISO 45003 (2021) propose quant à elle un cadre normatif proche. Elle définit le risque psychosocial comme la combinaison de la probabilité d'une exposition à des dangers de nature psychosociale liés au travail et de la gravité des atteintes à la santé que ces dangers peuvent causer. Elle regroupe ces dangers en trois familles : l'organisation du travail (rôles et attentes, autonomie, exigences, charge et rythme, horaires, gestion du changement, travail isolé ou à distance, précarité de l'emploi), les facteurs sociaux au travail (relations interpersonnelles, leadership, culture, reconnaissance, soutien, équilibre vie professionnelle-vie personnelle, violence, harcèlement, intimidation) et l'environnement de travail, l'équipement et les tâches

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

dangereuses (tableaux 1 à 3 de la norme). Elle définit le bien-être au travail comme la satisfaction des besoins physiques, mentaux, sociaux et cognitifs du travailleur en lien avec son travail, et tient les expressions « santé psychologique » et « santé mentale » pour équivalentes. Ce découpage recoupe largement les six dimensions de la grille Française de Gollac.

Au titre des modèles théoriques édifiant les questions des RPS, principalement le stress au travail, on trouve plusieurs modèles qui expliquent le lien entre conditions de travail et la santé ; en l'occurrence le modèle demande psychologique & latitude décisionnelle de KARASEK (1979), le modèle déséquilibre efforts & récompenses de SIEGRIST (1996) et le modèle des demandes et ressources du travail (JD-R) de BAKKER et DEMEROUTI (2007). Le burnout, caractérisé par l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et la baisse de l'accomplissement personnel, est analysé comme une conséquence d'un déséquilibre prolongé entre exigences et ressources (MASLACH et LEITER, 2016). Les stratégies d'ajustement (coping), centrées sur le problème, sur l'émotion ou sur la recherche de soutien, modulent cette relation (LAZARUS et FOLKMAN, 1984). Ces derniers ont introduit dans leur conceptualisation l'importance de l'évaluation cognitive des demandes aussi bien que des ressources.

2. Méthode

Type de revue et cadre. Nous avons mené une revue de portée (*scoping review*), adaptée à un champ très pauvrement développé et hétérogène : l'objectif est de cartographier les travaux existants, non d'en agréger les effets. Le compte rendu suit la grille PRISMA-ScR (TRICCO et al., 2018).

Question et critères d'éligibilité. Les trois questions posées en introduction ont guidé la recherche. Selon la logique Population-Concept-Contexte, ont été retenus les travaux portant sur des personnes en emploi (population), traitant des RPS, du burnout, du stress, du harcèlement ou de la santé psychologique au travail (concept), menés au Maroc ou sur un échantillon de travailleurs marocains (contexte). Les articles, thèses, chapitres d'ouvrages, actes de colloques et communications ont été admis.

Sources d'information. La recherche a concerné comme sources d'information les archives ouvertes et les portails de thèses complétées par une synthèse précédente et des revues marocaines spécialisées; de cette exploration un total de 11 travaux marocains a été retenu, ils furent publiés entre 2014 et 2022, en l'occurrence : 6 articles ; 1 thèse ; 2 chapitres d'ouvrage ou actes de séminaire ; 2 communications.

Stratégie de recherche. La recherche documentaire a combiné des mots-clés en français et en anglais pour couvrir les publications marocaines dans les deux langues. Les termes relatifs au phénomène étudié (risques psychosociaux / psychosocial risks, burnout / épuisement

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

professionnel, stress au travail / occupational stress, harcèlement moral / workplace bullying, santé psychologique au travail / occupational mental health) ont été associés au terme géographique « Maroc » / Morocco. Les références trouvées dans plusieurs bases n'ont été retenues qu'une seule fois.

Sélection et extraction. La sélection s'est faite en deux étapes : un premier tri sur le titre et le résumé a permis d'écarter les références hors sujet, puis le texte intégral des références restantes a été lu pour vérifier leur conformité aux critères d'inclusion. Les données de chaque étude retenue ont ensuite été relevées dans une grille d'extraction standardisée : auteurs, année, type de document, secteur d'activité, population, effectif, méthode, variables étudiées et principaux résultats.

Synthèse des données. Les données ont fait l'objet d'une synthèse narrative, organisée par secteur et par famille de déterminants (grille de GOLLAC et BODIER, 2011, et norme ISO 45003, 2021). La qualité méthodologique des études a été évaluée ressortant une rigueur plus ou moins variable d'un auteur à l'autre. Il a été toutefois retenu les travaux qui gardent une rigueur scientifique acceptable, notamment celle qui a été évaluée par les pairs.

Sources complémentaires. Trois catégories de sources sont à nuancer dans ce travail : d'abord les travaux scientifiques marocains, objet de la revue ; ensuite les sources institutionnelles de contexte utilisées dans l'introduction, l'analyse du cadre juridique et la discussion (HCP, 2026 ; OIT, 2026 ; OMS, 2022 ; GIRAULT et LAPINTE, 2026), qui ne sont pas des études évaluées par les pairs ; et ailleurs les textes normatifs analysés directement tel que le Code du Travail marocain (version consolidée au 26 octobre 2011) et la norme ISO 45003 (2021), consultée dans une traduction française non officielle (la version anglaise étant la seule version officielle à ce jour).

3. Résultats

Aussi limités que soient les travaux retenus, confirmant la rareté des références scientifiques dans le domaine d'étude, comme postulé au début de notre recherche, l'actuelle revue désigne comme visée de rassembler et cartographier les données existantes de la littérature marocaine dans ce sujet.

3.1. Cartographie sectorielle de la recherche

La synthèse D'ESSERDI et al. (2019) recense 34 études sur les RPS au travail au Maroc, publiées sur une quinzaine d'années. Elles concernent surtout des populations médicales ou paramédicales. Neuf travaux de psychologie du travail, publiés entre 2014 et 2022, s'y ajoutent. Ils portent sur l'administration pénitentiaire (El BARDOUNI et al., 2022 ; BOKKOUR et al., 2022 ; NASSIFE et BELHAJ, 2022), l'enseignement (AZOUAGH, 2019 ; KADDOURI et al.,

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

2022), le transport (BELHAJ et GHAZALI, 2014 ; GHAZALI, 2014 ; BEGGAR et al., 2022) et les salariés des secteurs public et privé (SALLAMI, 2022). Le corpus compte ainsi 43 études (tableau1).

Tableau N°1 : Secteurs étudiés par les recherches sur les RPS au Maroc

Secteur d'activité	Synthèse ESSERDI et al. (2019)	Études de chercheurs en psychologie du travail	Total	%
Santé publique	24	0	24	55,8
Médecine privée	5	0	5	11,6
Transport	3	3	6	14,0
Enseignement	1	2	3	7,0
Administration pénitentiaire	0	3	3	7,0
Entreprise	1	0	1	2,3
Secteurs public et privé (multisectoriel)	0	1	1	2,3
Total	34	9	43	100

Source : ESSERDI et al. (2019) ; El BARDOUNI et al. (2022) ; BOKKOUR et al. (2022) ; NASSIFE et BELHAJ (2022) ; KADDOURI et al. (2022) ; AZOUAGH (2019) ; BEGGAR et al. (2022) ; BELHAJ et GHAZALI (2014) ; GHAZALI (2014) ; SALLAMI (2022).

Dans la synthèse D'ESSERDI et al. (2019), le secteur de la santé représente 29 études sur 34, soit 85,3 %. Cette concentration limite la représentativité des résultats pour les autres milieux professionnels. Avec les travaux ajoutés, cette part tombe à 29 sur 43, soit 67,4 %. Les études récentes ouvrent la recherche à de nouvelles populations : l'administration pénitentiaire, absente de la synthèse de 2019, compte désormais 3 études. L'enseignement passe de 1 à 3 études et le transport de 3 à 6. La santé reste toutefois largement majoritaire, et l'industrie, le commerce, les services et le secteur informel restent très peu étudiés. Cette concentration limite toujours la représentativité des résultats pour les autres milieux professionnels.

3.2. Déterminants des RPS identifiés

Selon cette même étude, les déterminants les plus fréquents sont une mauvaise organisation du travail, le manque de ressources matérielles et humaines, des objectifs flous, l'ambiguïté des rôles et l'insuffisance de formation continue. Appliquée à ces études, la grille RPS-DU de

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

l'INRS Français fait ressortir, par dimension, les fréquences pondérées du tableau 2 suivant, selon lequel les conflits de valeurs dominent nettement. Viennent ensuite la dégradation des rapports sociaux (reconnaissance, soutien des supérieurs) puis l'intensité du travail.

Tableau N°2 : Fréquence pondérée des dimensions de RPS (grille RPS-DU)

Dimension	Fréquence pondérée
Conflits de valeurs	41,32
Rapports sociaux au travail dégradés	16,95
Intensité et complexité du travail	12,16
Exigences émotionnelles	5,78
Faible autonomie au travail	5,27
Horaires de travail difficiles	4,69
Insécurité de l'emploi et du travail	2,42

Source : d'après ESSERDI et al. (2019)

Les autres travaux marocains confirment ces résultats et les précisent selon les populations. Dans l'administration pénitentiaire, les agents décrivent un métier difficile, pénible et risqué. Les principaux facteurs d'épuisement sont la surpopulation carcérale, la surcharge de travail et le manque de récompense (NASSIFE et BELHAJ, 2022), et les travaux d'EL BARDOUNI et al. (2022) et de BOKKOUR et al. (2022) vont dans le même sens. Dans l'enseignement, AZOUAGH (2019) associe les exigences du travail entre autres à l'épuisement émotionnel. Chez les enseignants-chercheurs, KADDOURI et al. (2022) relèvent comme contraintes les relations avec les étudiants et les collègues et la dualité entre enseignement et recherche.

Le harcèlement moral constitue un autre déterminant : selon SALLAMI (2022), les salariés interrogés en sont majoritairement victimes de la part de leurs supérieurs, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Chez les conducteurs professionnels enfin, le stress et les biais sociocognitifs, comme l'optimisme comparatif, sont liés aux comportements de prévention des accidents (BELHAJ et GHAZALI, 2014 ; GHAZALI, 2014 ; BEGGAR et al., 2022).

Ces déterminants correspondent aux dimensions dominantes de la grille RPS-DU : l'intensité du travail (surcharge), les rapports sociaux dégradés (manque de reconnaissance, harcèlement par la hiérarchie) et les exigences émotionnelles (relations avec les détenus ou les étudiants). Ces études identifient aussi des ressources protectrices : le soutien des superviseurs, le climat organisationnel et la capacité d'innovation (AZOUAGHE, 2019), l'autonomie, le statut social et l'utilité perçue du métier (KADDOURI et al., 2022), ainsi que des stratégies de coping

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

centrées sur le problème, sur l'émotion ou sur la recherche de soutien social (BOKKOUR et al., 2022 ; NASSIFE ET BELHAJ, 2022).

3.3. Études par population

Le tableau 3 ci-après, que nous élaborons sur la base des études retenues dans notre recherche, synthétise les autres travaux marocains en psychologie du travail ; que nous estimons nécessaires pour compléter une revue de littérature dans ce domaine.

Tableau N°3 : Synthèse des études marocaines retenues

Référence	Population	Objet	Principaux résultats rapportés
El Bardouni et al. (2022)	Personnel de l'administration pénitentiaire	Facteurs de bien-être et de détresse	Pistes de promotion de la santé et de la qualité de vie
Bokkour et al. (2022)	Personnel pénitentiaire	Stress et coping	Coping centré sur le problème, sur les émotions et recherche de soutien ; prévention multidimensionnelle recommandée
Nassife et Belhaj (2022)	Personnel pénitentiaire	Climat organisationnel, coping et burnout (étude qualitative exploratoire)	Surpopulation, surcharge et manque de récompense ; coping orienté vers le soutien social
Sallami (2022)	Salariés des secteurs public et privé	Représentations du harcèlement moral	Salariés majoritairement harcelés par leurs supérieurs ; culture organisationnelle éthique protectrice
Kaddouri et al. (2022)	Enseignants-chercheurs	Santé psychologique au travail	Exigences (relations avec étudiants et collègues, dualité recherche-enseignement) ; ressources (autonomie, statut social, utilité du métier)
Beggar et al. (2022)	Conducteurs professionnels	Gestion du stress et comportements de prévention	Intérêt d'une approche psychologique du risque d'accident pour cibler prévention et sensibilisation
Azouaghe (2019)	Enseignants du public	Déterminants organisationnels et psychologiques du burnout (modèle JD-R)	Rôle central des demandes et des ressources ; dépression, anxiété, épuisement émotionnel ; ressources personnelles modératrices

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

Administration pénitentiaire : Trois travaux en 2022 portent sur cette population. EL BARDOUNI et al. (2022) se sont intéressés à la reformulation de pistes susceptibles de contribuer à la promotion de la santé et de la qualité de vie des fonctionnaires des administrations pénitentiaires. Pour cette même population, BOKKOUR et al. (2022) soutiennent que ces employés mobilisent des stratégies variées pour pallier au stress et aux difficultés inhérentes à leur travail, à l'instar du coping centré sur le problème, le coping centré sur les émotions, et la recherche de soutien. Ils soulèvent l'intérêt de l'adoption d'une stratégie de prévention multidimensionnelle, qui prend en considération plusieurs volets notamment individuels, psychosociaux et organisationnels.

NASSIFE et al. (2022), ont évoqué dans le même sillage que les principaux facteurs d'épuisement professionnel chez les fonctionnaires des établissements pénitentiaires reviennent à la surpopulation, la surcharge de travail, et le manque de récompense. Ces professionnels reflètent une tendance à considérer leur métier comme difficile, pénible et risqué ; tout en préférant comme stratégie d'ajustement la plus utilisée, le coping orienté vers le soutien social.

Enseignement : Pour AZOUAGH (2019), plus les enseignants perçoivent les exigences de leur métier comme fortes, plus ils ont tendance à éprouver un bas niveau de bien-être au travail et un haut niveau de détresse psychologique au travail. De plus, la disponibilité des ressources au travail favorise le bien-être au travail et diminue la détresse psychologique au travail de ces enseignants.

De façon similaire, il s'avère que les enseignants qui mobilisent des ressources personnelles (stratégies de coping) ont tendance à rapporter un meilleur niveau de bien-être au travail et un faible niveau de détresse psychologique au travail. Par ailleurs, les analyses d'interaction indiquent que des exigences élevées couplées à des ressources au travail importantes donnent lieu à un faible niveau de bien-être au travail. Aussi, l'effet des ressources au travail sur le bien-être au travail est médié par les stratégies de coping.

Chez les enseignants-chercheurs, KADDOURI et al. (2022), ont articulé de leur part les facteurs influençant la santé psychologique au travail des enseignants chercheurs marocains, entre d'abord des exigences contraignantes à savoir : la relation avec les étudiants et les collègues et la dualité recherche enseignement. Et d'autre part, des facteurs de protection qui reflètent les ressources organisationnelles et personnelles, en l'occurrence l'autonomie, le statut social et l'utilité du métier.

Transport. Dans le cadre de travaux sur les conducteurs professionnels reliant stress, biais sociocognitifs et comportements de prévention ; BEGGAR et al. (2022) a mis en évidence une corrélation négative significative entre la gestion du stress et le comportement de prévention,

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

permettant de confirmer que plus les conducteurs ont un niveau élevé du stress, moins ils adoptent un comportement préventif ; proposant aux acteurs décisionnels concernés par la question de la sécurité routière d'introduire des tests psychotechniques comme exigence professionnelle dans l'évaluation des aptitudes professionnelles en matière de conduite.

Harcèlement moral. SALLAMI (2022) s'est proposée d'explorer les représentations des salariés des organisations marocaines des deux secteurs privé et public, à l'égard du phénomène du harcèlement moral, en ressortant que les salariés examinés quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle, sont majoritairement victimes harcelées de la part de leurs supérieurs hiérarchiques. Comme résolution, elle a soutenu que les pratiques de gestion et la culture de l'organisation qui s'appuient sur les valeurs du respect et de l'éthique, serviraient de rempart contre le harcèlement

4. Cadre juridique et institutionnel

La Constitution de 2011 garantit à toute personne le droit à son intégrité physique et morale (Code du travail, 2003, art. 22). Elle engage aussi l'État à faciliter l'accès aux soins de santé, à la protection sociale et au travail (Code du travail, 2003, art. 31). Le Code du travail (loi n° 65-99, promulguée par le dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003) décline ces principes pour les salariés. Selon (Code du travail, 2003, art. 24), l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés dans l'accomplissement de leurs tâches, et veiller au maintien des règles de bonne conduite dans l'entreprise. L'article 9 interdit en outre toute discrimination, notamment dans la conduite et la répartition du travail, l'avancement et les mesures disciplinaires. Le texte parle de « santé » sans distinguer santé physique et santé mentale.

Le Code du travail ne s'applique qu'aux salariés. Les fonctionnaires relèvent du Statut général de la fonction publique (dahir n° 1-58-008 du 24 février 1958), qui ne traite pas non plus explicitement des RPS. Cette nuance s'avère nécessaire, dans la mesure où la plupart des études de notre actuelle revue portent sur des agents publics : santé publique, administration pénitentiaire, enseignement public. Une partie importante des populations étudiées échappe donc aux dispositions examinées ci-dessous.

Le Code du travail ne traite le harcèlement que sous l'angle sexuel. Le Code du travail, 2003, art. 40, range parmi les fautes graves de l'employeur l'insulte grave, toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié, le harcèlement sexuel et l'incitation à la débauche. Le salarié qui quitte son emploi pour l'un de ces motifs est réputé avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, ce qui lui ouvre droit à des dommages-intérêts (Code du travail, 2003, art. 41).

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

Symétriquement, le Code du travail, qualifie de fautes graves du salarié l'insulte grave et l'agression corporelle (Code du travail, 2003, art. 40). Le droit pénal complète ce dispositif : la loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes (2018) a révisé les dispositions du Code pénal sur le harcèlement sexuel (loi n° 103-13, 2018, art. 503-1 et suivants), et l'abus d'autorité y est réprimé. Le harcèlement moral, que Sallami (2022) décrit comme fréquent, n'est en revanche nommé par aucun texte de loi.

Le titre consacré à l'hygiène et à la sécurité des salariés est centré sur l'environnement physique : propreté, hygiène et salubrité des locaux, sécurité des locaux et des machines (Code du travail, 2003, art. 281 et 282).

Deux dispositifs pourraient néanmoins porter une démarche de prévention des RPS. D'abord le service médical du travail. Il est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés et dans celles qui exposent au risque de maladies professionnelles (Code du travail, 2003, art. 304). Il a un rôle préventif : éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail (Code du travail, 2003, art. 318). Le médecin du travail conseille la direction sur l'amélioration des conditions de travail et l'étude des rythmes du travail (Code du travail, 2003, art. 321). Il peut aussi proposer des mutations ou transformations de postes justifiées par l'état de santé des salariés (Code du travail, 2003, art. 320).

Ensuite le comité de sécurité et d'hygiène. Cette entité est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés (Code du travail, 2003, art. 336) et est chargé de détecter les risques professionnels et de susciter des initiatives sur les méthodes et procédés de travail (Code du travail, 2003, art. 338).

Ces missions sont formulées en termes généraux qui n'excluent pas les RPS, mais aucune ne les mentionne. Le seuil de 50 salariés limite en outre leur portée dans les petites entreprises.

Les termes « stress », « burn-out », « santé mentale » et « risques psychosociaux » ne figurent pas dans le Code du travail, et il n'existe pas de réglementation spécifique aux RPS. Le volet de la réparation ne les couvre pas davantage : la loi n° 18-12 relative à la réparation des accidents du travail (2015) et les tableaux de maladies professionnelles ne comportent pas de troubles psychiques liés au travail.

Sur le temps de travail, le Code fixe la durée normale à 44 heures par semaine dans les activités non agricoles (Code du travail, 2003, art. 184), alors que 54,2 % des actifs occupés déclarent travailler habituellement 48 heures ou plus (HCP, 2026). Toutefois, ces deux chiffres ne portent pas sur le même champ : l'enquête inclut les indépendants, l'agriculture et l'emploi informel (seules données fournies). L'écart suggère néanmoins une forte exposition aux durées longues.

Enfin, l'inspection du travail contrôle l'application des textes (Code du travail, 2003, art. 530). Le texte légal lui octroie une base générale, mais elle ne dispose ni de référentiel précis ni d'outils propres aux RPS à ce jour. Le tableau 4 récapitule les dispositions mobilisables.

Tableau N°4 : Dispositions juridiques marocaines mobilisables pour la prévention des RPS

Texte et article	Contenu	Portée pour les RPS
Constitution, art. 22 et 31	Intégrité physique et morale ; accès aux soins et à la protection sociale	Fondement général ; non spécifique au travail
Code du travail, art. 9	Interdiction des discriminations (répartition du travail, avancement, sanctions)	Couvre une partie des rapports sociaux dégradés
Code du travail, art. 24	Obligation de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés	Base principale ; santé mentale non mentionnée
Code du travail, art. 39, 40 et 41	Fautes graves (insulte grave, violence, agression, harcèlement sexuel) ; départ assimilé à un licenciement abusif	Harcèlement moral non nommé, admis par la jurisprudence
Code pénal, art. 503-1 et suivants (loi n° 103-13)	Répression du harcèlement sexuel	Harcèlement sexuel uniquement
Code du travail, art. 184	Durée normale : 44 heures par semaine (activités non agricoles)	Levier sur l'intensité et le temps de travail
Code du travail, art. 281 et 282	Hygiène, salubrité et sécurité des locaux et des machines	Risques physiques uniquement
Code du travail, art. 304, 318, 320 et 321	Médecine du travail (≥ 50 salariés) : prévention, aménagement des postes, rythmes du travail	Levier possible, non explicite (Approche d'intervenant sanitaire)
Code du travail, art. 336 et 338	Comité de sécurité et d'hygiène (≥ 50 salariés) : détection des risques, méthodes de travail	Levier possible, non explicite
Code du travail, art. 530	Contrôle par l'inspection du travail	Limité aux obligations existantes
Statut général de la fonction publique (1958)	Régime des fonctionnaires	Hors champ du Code du travail ; RPS non traités

Source : Constitution du Royaume du Maroc (2011) ; Code du travail, loi n° 65-99 (Code pénal, tel que modifié par la loi n° 103-13 (2018) ; Statut général de la fonction publique (1958).

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

Le cadre institutionnel évolue néanmoins. En approuvant la Convention n° 187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (loi n° 16-12, 2013), dont les instruments de ratification ont été déposés en 2019, le Maroc s'est engagé à élaborer une politique, un système et un programme nationaux de sécurité et de santé au travail, en concertation avec les partenaires sociaux.

A ce titre, une politique nationale de santé et de sécurité au travail a été adoptée pour 2020-2024. Aussi le plan national de la santé mentale à l'horizon 2030, fut lancé en septembre 2026 par le gouvernement avec un budget dédié, et prévoit de doter la profession de psychologue d'un cadre légal jusque-là en inexistant (Ministère de la Santé et de la Protection sociale, 2026).

Cette situation n'est pas propre au Maroc. Selon l'OIT, en Afrique et dans les États arabes, l'intégration des RPS dans la législation de santé et sécurité reste limitée (OIT,2026) : la plupart des cadres reposent sur des dispositions générales de protection de la santé physique et mentale, sans traitement spécifique des RPS. La même organisation décrit une évolution des législations nationales des pays concernés : d'un devoir centré sur la « santé mentale », qui peut encourager des réponses individuelles, elles passent à des cadres préventifs qui reconnaissent explicitement les RPS et visent l'organisation du travail.

Loin de l'Afrique, deux modèles francophones peuvent servir de repère. La Belgique s'est dotée d'un régime spécifique aux RPS, dont les mesures d'application figurent aujourd'hui dans le Code du bien-être au travail, livre Ier, titre 3 (Moniteur belge, 28 avril 2014). Quant à la France, elle n'a pas de loi propre aux RPS, mais son Code du travail impose à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Code du travail, art. L. 4121-1), incluant l'organisation du travail et les relations sociales dans les principes généraux de prévention (Code du travail, art. L. 4121-2) et exigeant une évaluation des risques (Code du travail, art. L. 4121-3). Il interdit aussi expressément le harcèlement moral (Code du travail, art. L. 1152-1).

5 Discussion

Un champ en structuration. Les travaux marocains mobilisent des cadres théoriques reconnus (JD-R, coping, climat organisationnel, grille RPS-DU adaptable) et couvrent des populations variées. Les déterminants identifiés (surcharge, manque de reconnaissance, soutien hiérarchique insuffisant, conflits de valeurs), rejoignent ceux décrits dans la littérature internationale, ce qui plaide pour la pertinence de ces cadres dans le contexte marocain.

Benchmarking. La France suit les RPS par enquête nationale, selon les six dimensions du rapport Gollac. L'enquête Conditions de travail 2024-2025 a recueilli 25 300 questionnaires (Girault et Lapinte, 2026). Le tableau 5 en reprend quelques indicateurs. Il montre qu'une

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

amélioration moyenne peut masquer des écarts : les employés peu qualifiés connaissent plus d'intensité, moins d'autonomie et plus de comportements hostiles.

Tableau N°5 : Indicateurs de RPS des salariés en France, 2016 et 2024 (en %)

Dimension	Indicateur	2016	2024
Intensité du travail	Contraintes de rythme	43	38
Exigences émotionnelles	Devoir toujours ou souvent cacher ses émotions	25	27
Autonomie	Manque d'autonomie dans l'organisation du travail	44	41
Rapports sociaux dégradés	Relations dégradées avec les supérieurs	26	21
Comportements hostiles	Comportements hostiles	29	31
Conflits de valeur	Ne pas avoir la fierté du travail bien fait	28	18
Insécurité	Craindre pour son emploi dans l'année	25	18
Soutenabilité	Ne pas se sentir capable de faire le même travail jusqu'à la retraite	38	41

Source : Girault et Lapinte (2026)

Limites de la base empirique. Trois limites ressortent. D'abord, la concentration sur la santé (29 études sur 34) laisse peu connus l'industrie, les services, le commerce ou le secteur informel. Ensuite, beaucoup d'études sont exploratoires ou qualitatives, avec de petits échantillons ; aucune enquête nationale représentative n'est localisée pour inclusion dans notre revue. Enfin, plusieurs travaux analysés (2022) sont issus d'un même réseau de chercheurs, quoique appartenant à des structures et établissements universitaires différents, mais directement en lien avec la recherche en psychologie du travail et des organisations ;

Toutefois, ce qui fut justement l'intérêt central de notre recherche, la rareté des travaux identifiés est elle-même un résultat : elle indique un champ encore peu structuré, qui ne permet pas à ce stade de se prononcer ou conclure sur l'exposition réelle des travailleurs marocains aux RPS.

Implications pour la pratique. Quatre pistes se dégagent : (**1**) une évolution législative, qui pourrait mentionner explicitement la santé mentale dans l'obligation de l'article 24, nommer le harcèlement moral à côté du harcèlement sexuel à l'article 40 et inscrire les RPS dans les

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

missions du comité de sécurité et d'hygiène et du médecin du travail, à l'image de la France ou de la Belgique ; (**2**) la formation des employeurs, des managers et des inspecteurs du travail ; (**3**) la mise à disposition d'outils validés de mesure et de diagnostic, y compris numériques, pour détecter précocement la détresse psychologique ; (4**)** l'accès aux services de santé mentale, par exemple en intégrant consultations et interventions psychologiques à la protection sociale. La norme ISO 45003 (2021) peut servir de référentiel à ce titre pour les organisations.

Du coping individuel à la prévention organisationnelle. La norme ISO 45003 distingue trois niveaux d'intervention : **primaire**, par des mesures organisationnelles qui préviennent ou réduisent les effets néfastes ; **secondaire**, en renforçant les ressources des travailleurs par la sensibilisation et la formation ; et **tertiaire**, par la réadaptation et l'accompagnement. Elle les présente comme une déclinaison de la hiérarchie des contrôles, qui vise d'abord l'élimination des dangers.

Rapportées à cette grille, les études marocaines recensées portent surtout sur les stratégies de coping et les ressources personnelles, c'est-à-dire sur le niveau secondaire. Les déterminants qu'elles identifient (surcharge, organisation du travail, rôles flous, manque de reconnaissance) relèvent pourtant du niveau primaire. La norme demande aussi que les mesures soient élaborées en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, et que l'évaluation compare les groupes diversement exposés et tienne compte de la diversité de la main-d'œuvre, ce qui est pertinent au vu de la forte proportion considérable des salariés sans contrat au Maroc (HCP, 2026).

Pistes opérationnelles. L'OIT (2026) recommande d'intégrer les RPS dans le système de gestion de la santé et sécurité, d'évaluer les risques à partir de plusieurs sources de données et d'outils validés garantissant l'anonymat, et de prioriser les mesures organisationnelles et collectives plutôt qu'individuelles. Au niveau de l'entreprise, des indicateurs objectifs peuvent compléter les questionnaires : absentéisme, arrêts de travail, rotation du personnel, accidents du travail, plaintes pour harcèlement, demandes de mobilité. Ils recoupent les signes d'exposition aux RPS que la norme ISO 45003 demande aux organisations de savoir repérer : hausse des absences ou présence au travail malgré la maladie, roulement élevé du personnel, conflits et brimades, baisse de l'engagement, hausse des incidents ou des erreurs. La norme prévoit aussi un suivi de l'efficacité des mesures, par des indicateurs qualitatifs et quantitatifs construits avec les travailleurs et dans le respect de la confidentialité. Ces indicateurs restent à valider en contexte marocain.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

Limites. La recherche a vraisemblablement manqué d'autres travaux non indexés ou référencés, notamment des thèses, des communications, des rapports non diffusés et des publications en arabe.

Toutefois, et ce fut une exigence première pour l'inclusion d'une recherche dans cette revue, celle de la qualité méthodologique devant répondre aux normes universitaires requises avec évaluation par les pairs.

Aussi, au titre des références normatives, il est à signaler que la norme ISO 45003 a été lue dans une traduction non officielle, étant donné que la seule version validée à ce jour est l'anglaise.

Conclusion

La recherche actuelle marocaine en psychologie du travail a posé les premières bases d'une compréhension des RPS, du burnout et de leurs déterminants, mais reste toutefois fragmentée et centrée sur quelques secteurs. A cet effet, et au regard de l'intérêt porté par la communauté scientifique, aussi bien que par les organisations et employeurs à ce sujet ; des recherches supplémentaires notamment longitudinales sur des échantillons représentatifs des professionnels marocains tous secteurs ; s'avèrent désormais urgentes et nécessaires, pouvant relayer éventuellement une validation d'outils de mesure spécifiques au contexte marocain, avec nécessité d'une évolution du cadre réglementaire qui reconnaîtrait explicitement les Risques Psychosociaux. Le Code du travail en offre déjà les points d'appui, mais ceux-ci restent pensés pour les seuls risques physiques ; la norme ISO 45003 fournit un cadre référentiel pour les étendre aux risques psychosociaux en donnant la priorité aux mesures organisationnelles.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

BIBLIOGRAPHIE

Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. International Journal of Social Research Methodology, 8(1), 19-32.

Arrêté Royal du 28 avril 2017 établissant le livre Ier du Code du bien-être au travail. Moniteur belge (2017).

Azouagh, S. (2019). Santé psychologique au travail dans le milieu scolaire public : étude des déterminants organisationnels et psychologiques chez les enseignants marocains (Thèse de doctorat en psychologie du travail, Université Grenoble Alpes).

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309-328.

Beggar, K., El Amraoui, F., & Ghazali, A. (2022). Gestion du stress et comportements de prévention chez les conducteurs professionnels. Revue Marocaine du Management et du Capital Humain, 1. ISSN 2820-6983.

Belhaj, A. (2016). Les risques psychosociaux au travail : état des lieux et perspectives d'intervention de la psychologie. Colloque Travail, Santé et Sécurité : approches des dimensions humaines et sociales, FLSH, Université Mohammed V, Rabat.

Belhaj, A., & Ghazali, A. (2014). Optimisme comparatif et comportement préventif chez les conducteurs professionnels des grands véhicules. In Psychologie du travail et développement des pays du Sud (pp. 229-239). L'Harmattan.

Bokkour, A., Belhaj, A., & Azouaghe, S. (2022). Stress et stratégie de coping chez le personnel travaillant dans les établissements pénitentiaires : étude exploratoire. Revue Marocaine du Management et du Capital Humain, 1. ISSN 2820-6983.

Code du travail (France). (2026). Légifrance. Consulté le 10/11/2026, à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

Dahir n° 1-03-194 du 14 Rejeb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail. (2004). Bulletin officiel, (5210), 6 mai 2004.

Dahir n° 1-11-91 du 27 Chaabane 1432 (29 juillet 2011) portant promulgation du texte de la Constitution. (2011). Bulletin officiel, (5964 bis), 30 juillet 2011.

Dahir n° 1-14-190 du 6 Rabii I 1436 (29 décembre 2014) portant promulgation de la loi n° 18-12 relative à la réparation des accidents du travail. (2015). Bulletin officiel, (6328), 22 janvier 2015.

Dahir n° 1-18-19 du 5 Joumada II 1439 (22 février 2018) portant promulgation de la loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes. (2018). Bulletin officiel, (6688), 5 juillet 2018, 1384.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

Dahir n° 1-58-008 du 4 Chaabane 1377 (24 février 1958) portant statut général de la fonction publique. (1958). Bulletin officiel, (2372), 11 avril 1958.

El Bardouni, A., Ouchelh, M., & Belhaj, A. (2022). Identification des facteurs du bien-être et de la détresse au travail chez les fonctionnaires de l'administration pénitentiaire. Revue Marocaine du Management et du Capital Humain, 1. ISSN 2820-6983.

Esserdi, H., Chaudat, P., & Mériade, L. (2019). Les risques psychosociaux (RPS) sur le lieu de travail au Maroc : une revue de littérature. Congrès de l'Institut de l'audit social « Autour de l'Homme et de l'Homme au travail », Yaoundé, Cameroun.

European Social Partners. (2004, October 8). Framework agreement on work-related stress. European Trade Union Confederation (ETUC).

Ghazali, A. (2014). « Les biais sociocognitifs sont-ils un prédicteur du comportement préventif adopté par les conducteurs professionnels ? » In « Les comportements des usagers de la route. Actes du séminaire international » (pp. 100-109). CNPAC-CNRST-UM5.

Girault, C., & Lapinte, A. (2026). Quelles évolutions des conditions de travail et des risques psychosociaux depuis 2016 ? Dares Analyses, (37), septembre. Ministère chargé du Travail. ISSN 2267-4756.

Gollac, M., & Bodier, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Haut-Commissariat au Plan. (2026). Les indicateurs sociaux du Maroc, édition 2026. Rabat : HCP. ISSN 1114-0097.

International Organization for Standardization. (2021). ISO 45003:2021 Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks. Traduction française non officielle consultée ; seule la version anglaise est certifiée.

Kaddouri, M., Aselman, K., & Ghazali, A. (2022). Les facteurs influençant la santé psychologique au travail des enseignants-chercheurs marocains : étude exploratoire. Revue Marocaine du Management et du Capital Humain, 1. ISSN 2820-6983.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285-308.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 15(2), 103-111.

African Scientific Journal
ISSN : 2658-9311
Vol : 03, Num 39 Décembre 2026

Nassife, A., & Belhaj, A. (2022). Effet modérateur des stratégies d'ajustement sur la relation entre la perception du climat organisationnel et l'apparition d'épuisement professionnel chez les fonctionnaires des établissements pénitentiaires : résultats d'une étude qualitative exploratoire. Revue Marocaine du Management et du Capital Humain, 1. ISSN 2820-6983.

Organisation internationale du travail. (2019). Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Organisation internationale du Travail. (2026). Le milieu de travail sur le plan psychosocial : évolutions et pistes d'action mondiales. Bureau international du Travail. https://doi.org/10.54394/00033227

Organisation mondiale de la santé. (2019). Classification internationale des maladies, 11e révision (CIM-11).

Organisation mondiale de la Santé. (2022). Plan d'action global pour la santé mentale 2013-2030. OMS. ISBN 978-92-4-005693-0.

Osvath, J.-L. Le droit en matière de risques psychosociaux : agir face aux organisations du travail gestionnaires. Souffrance et Travail, Réseau européen des consultations.

Sallami, K. (2022). Le harcèlement moral dans les organisations marocaines : état des lieux. Revue Marocaine du Management et du Capital Humain, 1. ISSN 2820-6983.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 27-41.

Souffrance et Travail, Réseau européen des consultations. Indicateurs objectifs de souffrance au travail. Consulté le 10/11/2026 à l'adresse https://www.souffrance-et-travail.com

Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., et al. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. Annals of Internal Medicine, 169(7), 467-473.