



BUCKINGHAMSHIRE
NEW UNIVERSITY
EST. 1891



Comparaison sur trois ans des conditions de travail des travailleurs sociaux dans le monde

Jermaine M Ravalier, Paula McFadden, David Jones, Rory Truell

Traduction ANAS 2026

Résumé

Les travailleurs sociaux jouent un rôle essentiel dans la vie de certaines des personnes les plus vulnérables à travers le monde. Cependant, de plus en plus de données montrent que les travailleurs sociaux du monde entier sont exposés à des conditions de travail difficiles de manière chronique. Cette étude vise à mettre en évidence l'influence des conditions de travail sur le bien-être des travailleurs sociaux à travers le monde, et à comparer l'évolution des conditions de travail et du bien-être sur une période de trois ans à l'aide d'une enquête transversale en deux phases. L'enquête avait pour objectif de mesurer ces conditions de travail et ce bien-être au niveau national à travers le monde. Les résultats ont montré des différences significatives dans six des sept conditions mesurées, chacune des exigences, du contrôle, de la compréhension du rôle, de la communication du changement et du bien-être psychologique s'étant détériorée au fil du temps. Ces changements se sont particulièrement reflétés chez les travailleurs sociaux européens. Cependant, les répondants nord-américains ont constaté des améliorations dans la compréhension de leur rôle et leurs relations avec leurs collègues. Les décideurs politiques, les organisations professionnelles et les employeurs doivent prêter attention à ces résultats et réfléchir à des mesures à prendre pour améliorer la situation, car sans amélioration, nous assisterons à une détérioration des conditions de travail et du bien-être dans ce secteur, avec toutes les répercussions que cela implique pour les personnes et les familles vulnérables.

Mots clés : mondial ; travail social ; enquête ; bien-être ; conditions de travail

Texte d'accroche : Les travailleurs sociaux ont un impact sur les personnes et les familles avec lesquelles ils travaillent, ainsi qu'un impact positif sur les sociétés dans lesquelles le travail social est pratiqué.

De même, de bonnes conditions de travail et le bien-être dans le travail social ont non seulement un impact positif sur les utilisateurs des services, mais ils améliorent également la vie professionnelle des travailleurs sociaux eux-mêmes. Malheureusement, les recherches montrent régulièrement que les travailleurs sociaux du monde entier souffrent de mauvaises conditions de travail. L'objectif de cet article est de présenter les résultats d'une enquête mondiale sur les conditions de travail et le bien-être des travailleurs sociaux, et de comparer ces résultats à ceux d'il y a trois ans. Nous avons constaté que les conditions de travail et le bien-être des travailleurs sociaux dans la plupart des pays du monde se sont détériorés au cours des trois dernières années, ces conditions de travail affectant également leur bien-être psychologique. Nous estimons que les employeurs et les décideurs politiques doivent tenir compte de ces résultats, car la détérioration des conditions de travail et du bien-être des travailleurs sociaux se traduit également par une baisse de la qualité des services fournis aux utilisateurs pour lesquels ils travaillent si dur.

Comparaison sur trois ans des conditions de travail des travailleurs sociaux dans le monde

Le travail social est un champ professionnel essentiel à l'échelle mondiale, qui répond aux besoins en matière de santé et de soins de certaines des personnes les plus vulnérables de la société. De plus en plus de données montrent que l'investissement dans le travail social - et plus largement dans l'aide sociale - est également bénéfique pour l'ensemble de la société au sein des nations. Par exemple, Stuckler et Basu (2014) ont constaté que, grâce à la réduction des taux de criminalité, à l'amélioration des résultats en matière de santé et à une plus grande participation à l'éducation et au travail, chaque dollar dépensé dans les services sociaux génère un rendement de trois dollars. Le travail social est donc essentiel non seulement pour les bénéficiaires de l'aide fournie, mais aussi pour la société dans son ensemble.

Cependant, le travail social s'avère de plus en plus être un champ professionnel difficile, caractérisé par de mauvaises conditions de travail, un niveau de bien-être psychologique relativement faible et des conséquences telles que l'intention de quitter la profession et une faible satisfaction professionnelle (par exemple

Ravalier, 2019). Les données disponibles montrent également que ces conditions sont similaires à travers le monde (**Ravalier et al., 2023**), mais des informations supplémentaires sont nécessaires.

Cet article vise à démontrer l'évolution des conditions de travail des travailleurs sociaux à travers le monde sur une période de trois ans.

Santé et bien-être au travail

De nombreuses preuves démontrent les effets potentiellement néfastes d'un environnement et de conditions de travail chroniquement médiocres sur la santé psychologique, physiologique mais aussi sur le bien-être des employés. Niedhammer et al. (2021) ont mené une méta-analyse de revues systématiques examinant le lien entre l'environnement psychosocial au travail et les résultats en matière de santé, et ont mis en évidence des liens généraux entre l'environnement de travail et les maladies cardiovasculaires ainsi que les troubles mentaux tels que la dépression. Griffiths et al. (2024) ont utilisé des méthodes de recherche basées sur des biomarqueurs pour examiner l'impact du stress prolongé chez les travailleurs sociaux chargés de la protection de l'enfance aux États-Unis afin de mettre en évidence l'impact négatif sur le système nerveux autonome et une réduction de la relaxation, ce qui a entraîné une diminution du bien-être et des effets sur la santé pendant la période d'étude. De même, Rosengren et al. (2004) ont constaté que le stress au travail était un facteur de risque aussi important pour le développement de maladies cardiovasculaires que les risques largement connus tels que l'hypertension artérielle et le tabagisme. Une autre étude importante et influente menée par Chandola et al. (2006) a également conclu que des conditions de travail chroniquement mauvaises étaient associées au développement de troubles tels que le syndrome métabolique, qui est un facteur de risque pour le développement du diabète de type 2. Le lieu de travail, et en particulier les conditions de travail psychosociales, peuvent donc jouer un rôle important dans la santé et le bien-être des employés.

Conditions de travail, bien-être et résultats organisationnels

En 2004, le Health and Safety Executive (HSE) du Royaume-Uni a publié un ensemble de normes, connu sous le nom d'approche des normes de gestion, conçu pour aider les organisations et les dirigeants à prendre en charge et à gérer les risques psychosociaux (ou conditions de travail) liés au travail (Cousins et al., 2004). Basées sur une analyse approfondie de la littérature, ces normes suggèrent que si les conditions de travail restent chroniquement mauvaises pendant une période prolongée, elles auront un effet néfaste sur la santé et le bien-être psychologique et physiologique des employés. Les normes de gestion suggèrent qu'il existe sept conditions de travail distinctes auxquelles il convient de prêter attention : les exigences, le contrôle, le soutien de la direction, le soutien des pairs, les relations, le rôle et le changement (Cousins et al., 2004). Parallèlement à l'approche des normes de gestion, le HSE a également publié un « outil indicateur », ou outil d'enquête conçu pour mesurer et comparer ces sept conditions de travail par rapport à des scores de référence.

Des recherches menées dans divers secteurs, postes et zones géographiques corroborent de plus en plus l'argument avancé par les normes de gestion selon lequel des conditions de travail systématiquement médiocres ont des conséquences négatives tant pour les individus que pour les organisations. Par exemple, Wilberforce et al. (2014) ont démontré que les personnes occupant des emplois caractérisés par un niveau élevé de pression au travail et un manque d'autonomie étaient plus insatisfaites dans leur rôle. Les intentions de départ, c'est-à-dire l'intention de quitter son poste actuel (migration) ou la profession tout court (attrition), sont le meilleur indicateur du taux de rotation réel (Griffeth et al. 2000). **Ravalier et al. (2021)** ont démontré de manière constante des niveaux élevés d'intention de départ dans le domaine du travail social, ces intentions étant fortement liées à de mauvaises conditions de travail et à l'épuisement professionnel (**5, 6**). Le présentisme (le fait de continuer à travailler alors qu'une personne est trop malade pour le faire ; **Ravalier, 2019**) et de nombreux autres résultats individuels et organisationnels se sont tous révélés étroitement liés à des conditions de travail chroniquement mauvaises. Les conditions de travail sont donc des éléments importants à prendre en compte tant pour les individus que pour les organisations.

Conditions de travail et bien-être dans le travail social

Le travail social est un champ professionnel exigeant. Bien qu'il soit extrêmement gratifiant lorsqu'il se déroule bien, des recherches menées à travers le monde montrent régulièrement qu'il s'agit de l'une des professions les plus stressantes. Par exemple, des recherches novatrices menées au Royaume-Uni par **Ravalier (2019), Ravalier et al. (2021) et Ravalier et al. (2023)** ont démontré que, par rapport à d'autres professions, les conditions de travail des travailleurs sociaux sont parmi les pires de toutes les professions. Cela se traduit notamment par le fait que les conditions de travail se situent au mieux dans le 25e centile inférieur, soit pire que 75 % des échantillons de référence. Des données similaires provenant des États-Unis (Lloyd et al., 2002), de Turquie (Yurur et Sarikaya, 2012) et d'autres pays ont toutes démontré que ces conditions de travail sont souvent difficiles, quel que soit le lieu où les travailleurs sociaux exercent leur profession. Cependant, une étude réalisée par **McFadden et al. (2015)** a révélé que, si des thèmes similaires ressortaient des recherches sur la main-d'œuvre et les conditions de travail dans le domaine du travail social, la plupart des études avaient été menées aux États-Unis, au Canada, en Irlande, en Suède et au Royaume-Uni.

Les conditions de travail sont un élément important à prendre en compte dans le domaine du travail social car, même si les recherches à ce sujet sont encore relativement limitées, il apparaît de plus en plus clairement que de mauvaises conditions de travail et le bien-être des employés ont un impact sur la pratique du travail social. Depuis 2019, **Ravalier (2019)** et ses collègues alertent sur le nombre élevé de personnes ayant l'intention de quitter le champ professionnel du travail social. Le Royaume-Uni connaît actuellement l'un des taux d'attrition (c'est-à-dire de départ définitif de la profession) les plus élevés jamais enregistrés, ainsi qu'une forte migration d'un poste de travailleur social à un autre (gov.uk, 2022). MacLachlan et al. (2023) démontrent que les travailleurs sociaux nouvellement diplômés ont davantage tendance à quitter la profession que les travailleurs sociaux plus expérimentés, à un taux de sept pour un. Ces taux élevés d'intention de départ, auxquels s'ajoutent des niveaux élevés d'absentéisme pour cause de stress, interrompent la formation de relations entre les travailleurs sociaux et les utilisateurs des services, risquant ainsi de compromettre la confiance tant dans les travailleurs individuels que dans le travail social dans son ensemble (Gibbs, 2009). De même, Flower et al. (2005) ont constaté que les enfants qui avaient plus d'un travailleur social avaient jusqu'à 60 % moins de chances de trouver un placement permanent. Les conditions de travail des travailleurs sociaux ont donc un impact sur ces derniers de manière individuelle, les employeurs du secteur social et les bénéficiaires du travail des travailleurs sociaux.

En outre, en 2021, **Ravalier et al. (2022)** ont réalisé la première une série d'enquêtes mondiales semestrielles sur les conditions de travail et le bien-être des travailleurs sociaux. Cette enquête a de nouveau montré que, par rapport à un échantillon de référence national britannique, les conditions de travail des travailleurs sociaux à travers le monde étaient extrêmement mauvaises. Ce projet présente les résultats de la deuxième enquête semestrielle et vise à comparer les scores obtenus au cours des trois années du projet.

Bien-être au travail : le modèle des exigences et des ressources professionnelles

Le modèle JDR (Job Demands-Resources) du bien-être au travail (Bakker et al., 2003) est l'une des nombreuses théories qui ont été appliquées à la compréhension de la santé psychologique et du bien-être des employés. Il repose sur la compréhension que tous les emplois et toutes les fonctions ont des caractéristiques particulières qui peuvent constituer des facteurs de risque ou des tampons pour le bien-être psychologique des employés au travail, et que toutes ces caractéristiques s'inscrivent dans l'une des deux catégories génériques suivantes : les exigences professionnelles ou les ressources professionnelles (Bakker et Demerouti, 2007). Les exigences font référence aux aspects du rôle, qu'ils soient physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels, qui nécessitent des efforts ou des compétences soutenus et qui contribuent ainsi au stress au travail. Parmi les exemples d'exigences professionnelles, on peut citer la pression et la charge de travail, l'environnement physique de travail et les rôles qui sont exigeants sur le plan émotionnel. Les ressources sont les aspects physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels du travail qui protègent contre les exigences professionnelles. Il peut s'agir d'aider les travailleurs à atteindre leurs objectifs professionnels, de réduire les exigences ou de stimuler leur développement personnel. On peut citer comme exemples la rémunération, le soutien des collègues/supérieurs hiérarchiques, l'autonomie et le retour d'information sur les performances. Le modèle suggère donc qu'un décalage chronique entre les exigences attendues d'un travailleur et les ressources disponibles peut entraîner une détérioration du bien-être et des conséquences négatives (absentéisme pour cause de maladie, épuisement professionnel, insatisfaction, rotation du personnel).

Comme indiqué ci-dessus, ce modèle est largement utilisé dans la littérature et la recherche sur le bien-être, notamment pour contextualiser les recherches sur la santé psychologique, le bien-être et les conditions de travail des travailleurs sociaux (par exemple, Lesener et al., 2018). Cependant, cette approche a été critiquée pour son caractère trop simpliste et pour être un « fourre-tout » très large pour tout ce qui touche au bien-être dans les organisations (Scanlan et Still, 2019). Cela est également considéré comme un point fort du modèle : il permet d'inclure toute une série de conditions de travail qui pourraient être négligées dans des modèles plus spécifiques tels que le modèle « Job Demands-Control-Support » (exigences professionnelles, contrôle et soutien). À ce titre, le JDR constitue un bon cadre théorique pour étayer le projet actuel. Des recherches ont montré que les travailleurs sociaux de différentes régions du monde peuvent être soumis à des pressions différentes. Le modèle JDR peut donc être utilisé pour mieux comprendre ces pressions et la manière dont elles peuvent affecter différemment les individus selon leur région géographique.

Objectifs et questions de recherche

L'objectif général de cette recherche est donc de fournir une vue d'ensemble des conditions de travail dans le domaine du travail social à travers le monde et de mettre en évidence les différences sur une période de trois ans.

Question de recherche n° 1 : Quelles sont les caractéristiques des conditions de travail et du bien-être des travailleurs sociaux à travers le monde après 2019 ?

Question de recherche n° 2 : Les conditions de travail et le bien-être des travailleurs sociaux à travers le monde et dans différentes régions du globe ont-ils changé depuis le début de la pandémie ?

Question de recherche n° 3 : Quelles sont les conditions de travail qui ont le plus d'impact sur le bien-être dans différentes régions du monde ?

Question de recherche n° 4 : Comment la perception qu'ont les travailleurs sociaux de leur rémunération diffère-t-elle à travers le monde ?

Méthodologie

Méthodes et participants

Une étude transversale en deux phases portant sur les données démographiques, les conditions de travail, le bien-être psychologique et la question de savoir si la rémunération est comparable à celle d'autres professions similaires. L'article présenté expose donc les résultats d'une série d'enquêtes biannuelles sur les conditions de travail des travailleurs sociaux à l'échelle mondiale menées par Ravalier et al. (2022), en utilisant des méthodes similaires à celles de Ravalier et al. (2022). Grâce à cela et à l'anonymat/la confidentialité du projet, les données sont collectées auprès de travailleurs sociaux du monde entier via une stratégie de promotion dédiée (voir ci-dessous). Cependant, les travailleurs sociaux n'ont pas été ciblés individuellement pour la collecte de données, ce qui signifie qu'il n'y a aucun moyen de déterminer si ce sont les mêmes ou différents travailleurs sociaux qui ont répondu à différents moments. L'étude a été initialement conçue à partir du thème transversal de l'agenda mondial pour le travail social consacré à l'environnement de travail (**Ravalier et al., 2022**) et de l'observation de l'Institut de recherche des Nations unies pour le développement social selon laquelle il existe un manque de données mondiales sur la main-d'œuvre dans le domaine du travail social. L'approbation éthique a été obtenue auprès du comité d'éthique de la recherche de l'université de Bath Spa.

Les données ont été recueillies en collaboration avec des membres d'organisations professionnelles de travail social du monde entier affiliées à la Fédération internationale des travailleurs sociaux (IFSW). L'IFSW a distribué le questionnaire à ces organisations professionnelles à l'aide de liens onlinesurveys.ac.uk (différents liens selon la traduction), qui ont ensuite fait la promotion du questionnaire via les réseaux sociaux et le bouche-à-oreille auprès de leurs membres locaux.

L'enquête était disponible en cinq langues : anglais (n = 1 121), français (n = 315), espagnol (n = 173), letton (n = 243) et polonais (n = 506), les répondants pouvant répondre à l'enquête dans l'une de ces langues.

Les données ont été collectées en deux phases : la phase 1, ouverte de novembre 2019 à mars 2020, et la phase 2, ouverte de novembre 2021 à mars 2022. Au cours de la phase 1, 3 517 réponses ont été recueillies et au cours de la phase 2, 2 358. Le tableau 1 ci-dessous présente les données démographiques des répondants. Les résultats ont également été ventilés selon les cinq régions de l'IFSW (Afrique, Asie/Pacifique, Europe, Amérique du Sud et Caraïbes, et Amérique du Nord).

Tableau 1 : représentation démographique des répondants.

Phase de l'enquête	Région (Ensemble des répondants : EDR) ^o	n	Moyenne d'âge	Sexe (%)		Travailleur social ? (%)	Diplômé universitaire ou supérieur (%)	Expérience médiane
				Homme	Femme			
Phase 1	EDR (n= 3 517)	—	34-37	11	88,4	77	82,7	1 à 6 ans
Phase 2	EDR (n= 2358)	—	42-45	14	85,4	80,8	91,7	4-6 ans
Phase 1	Afrique (n=81)		30-45	45.5	54,5	69	93,1	1 à 9 ans
Phase 2			42-45	45.7	54,3	60,5	92,5	10-12 ans
Phase 1	Asie/Pacifique (n=126)	EDR	34-41	24.2	75,0	62,4	97,0	1 à 9 ans
Phase 2			42-45	30.6	69,4	48,4	88,9	4-6 ans
Phase 1	Amérique latine et Caraïbes (n=63)	EDR	30-45	11.6	87,8	68,6	92,9	1 à 9 ans
Phase 2			50-53	19	81,0	66,1	88,9	21 ans et plus
Phase 1	Europe (n=1811)	EDR	30-41	8,6	91	80	79,6	1 à 6 ans
Phase 2			38-41	12.3.	86,9	86,5	90,9	1 à 3 ans
Phase 1	Amérique du Nord (n= 249)	EDR	26-37	9,6	87,7	69,5	94,5	1 à 6 ans
Phase 2			34-37	7,3	92,7	68,5	97,6	4-6 ans

Le tableau 2 présente les données démographiques des pays des régions dans lesquelles au moins 30 réponses ont été obtenues. Il montre que seuls les pays d'Europe et d'Amérique du Nord ont reçu au moins 30 réponses lors de la phase 2 (pour plus de détails sur la phase 1, voir **Ravalier et al., 2022**).

Tableau 2 : Données démographiques des répondants à la phase 2, ventilées par pays où 30 répondants ou plus ont répondu à l'enquête.

Région	Pays	n	Âge médian	Sexe (%)		Travailleur social ? (%)	Diplômé universitaire ou supérieur (%)	Expérience médiane
				Homme	Femme			
Afrique	Nigeria	33	42-45	36,4	63,6	63,6	100	10-12 ans
Europe	Autriche	61	26-29	23,0	75,4	85,2	96,7	1 à 3 ans
	France	40	34-41	7,5	92,5	80,0	71,8	4-6 ans
	Irlande	49	42-45	22,4	77,6	73,5	100	1 à 3 ans
	Israël	30	30-33	13,3	86,7	73,3	100	1 à 3 ans
	Lettonie	226	42-53	1,3	98,7	75,8	89,8	4-6 ans
	Pologne	467	38-41	10,4	88,7	92,8	92,8	13-15 ans
	Espagne	112	42-45	15,2	83,9	90,0	87,5	1 à 3 ans
	Suisse	138	42-45	25,4	74,6	70,8	87	1 à 3 ans
	Royaume-Uni	1121	42-45	11,0	84			1 à 3 ans
Amérique du Nord	Canada	130	38-41	6,2	93,8	80	100	4-6 ans
	États-Unis	115	34-37	8,8	91,2	31,6	51,8	1 à 3 ans

Matériaux

Des mesures psychométriquement valides et fiables des conditions de travail et du bien-être ont été utilisées pour évaluer les questions de recherche 1 et 2, des questions démographiques pour étayer la question de recherche 3 et des mesures à item unique pour la question de recherche 4. Bien que nous comprenions qu'il existe d'importantes différences contextuelles locales et nationales entre les pays et les régions du monde, nous utilisons des mesures qui ont été validées dans de nombreux contextes internationaux.

Les conditions de travail ont été mesurées à l'aide d'une version abrégée en 25 points de l'outil Management Standards Indicator Tool (Edwards et Webster, 2012). Cet outil a été utilisé auprès de travailleurs sociaux à travers le Royaume-Uni dans le cadre de plusieurs études (par exemple, **Ravalier, 2019 ; Ravalier et al. 2021**) et dans le monde entier (**Ravalier et al., 2022**), ainsi que dans d'autres pays et traductions (par exemple, Bruschini et al., 2018 ; Boyd et al., 2016). La version en 25 points de l'outil a été choisie en raison de ses solides propriétés psychométriques et de sa plus grande rapidité à remplir. Toutes les réponses sont données sur une échelle de Likert à 5 points, les 15 premières réponses allant de 1 (jamais) à 5 (toujours), et les 10 restantes de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). Les sept facteurs qui composent l'outil sont les suivants : exigences, contrôle, soutien de la direction, soutien des pairs, relations, rôle et changement. Edwards et Webster (2012) ont démontré que la structure factorielle et la fiabilité estimées de la mesure en 25 points étaient à la fois appropriées et comparables à celles de la version plus longue en 35 points. La notation est inversée pour les points relatifs aux exigences et aux relations, une note plus élevée indiquant de meilleures conditions de travail. Dans notre échantillon,

les mesures de l'alpha de Cronbach pour les variables exigences, contrôle, soutien de la direction, soutien des pairs, rôle et changement étaient toutes supérieures ou égales à 0,7. Cependant, la variable relations a obtenu un score de 0,4, ce qui indique un problème de fiabilité dans cette mesure.

Bien-être mental : l'échelle de bien-être mental de Warwick Edinburgh (WEMWBS) a été utilisée pour évaluer le bien-être mental (Tennant et al., 2007). Cette mesure utilise 14 items formulés de manière positive pour évaluer l'affect positif, le fonctionnement psychologique et les relations interpersonnelles. Les items sont évalués à l'aide d'une échelle de Likert à 5 points, allant de 1 (jamais) à 5 (tout le temps), un score total plus élevé indiquant un meilleur bien-être psychologique. Cet outil est également intrinsèquement valide et fiable, et a été utilisé dans un certain nombre de contextes professionnels et cliniques, ainsi qu'auprès de la population générale en Irlande (Lloyd et Devine, 2012) et en Espagne (Castellvi et al., 2013), entre autres. Le coefficient alpha de Cronbach était acceptable, à 0,9 avec cette mesure.

Stratégie analytique

Les données ont été analysées à l'aide du logiciel d'analyse statistique Jamovi 2.2.5. Tout d'abord, des statistiques descriptives ont été calculées afin d'établir des comparaisons entre les régions dans cette deuxième enquête. Une régression linéaire hiérarchique a ensuite été effectuée afin de déterminer l'influence des conditions de travail sur le bien-être à l'échelle mondiale, régionale et nationale. En outre, des tests t ont été effectués afin de rechercher des différences statistiques (ou autres) dans les conditions de travail et le bien-être entre les deux phases du projet, là encore au niveau mondial, régional et national. Le score moyen au niveau du groupe est analysé car nous ne savons pas si les mêmes répondants (ou des répondants différents) ont participé à chaque phase de la recherche.

Résultats

Au total, 5 875 répondants ont répondu à l'ensemble du questionnaire aux deux moments, provenant de toutes les régions géographiques, soit 3 517 répondants au moment 1 et 2 358 au moment 2. Aux deux moments, la majorité des répondants étaient basés dans la région européenne.

Tableau 3 : Moyenne et écart-type des notes attribuées aux mesures des conditions de travail pour tous les participants, séparés par région géographique.

		Exigences (SD)	Contrôle (SD)	Soutien managérial (SD)	Soutien des pairs (SD)	Relations (SD)	Rôle (SD)	Changement (SD)
Ensemble des répondants	2019	3,12 (0,85)	3,40 (0,77)	3,12 (0,92)	3,68 (0,79)	3,89 (0,88)	4,07 (0,73)	2,77 (0,89)
	2022	2,94 (0,93)*	3,34 (0,81)*	3,19 (0,96)*	3,68 (0,77)	3,98 (0,92)*	3,97 (0,80)*	2,74 (0,93)*
Afrique	2019	3,14 (0,80)	3,11 (0,88)	3,21 (0,80)	3,63 (0,71)	3,78 (0,92)	4,31 (0,79)	2,96 (0,85)
	2022	2,98 (0,82)	3,23 (0,84)	3,05 (0,85)	3,48 (0,82)	3,80 (0,95)	4,24 (0,83)	2,88 (0,93)
Asie/ Pacifique	2019	3,05 (0,89)	3,40 (0,87)	3,26 (0,93)	3,68 (0,79)	3,90 (0,95)	3,98 (0,79)	2,86 (0,96)
	2022	3,25 (0,96)	3,47 (0,78)	3,27 (0,92)	3,57 (0,85)	4,04 (0,92)	4,16 (0,76)	3,06 (0,88)
Europe	2019	3,12 (0,84)	3,44 (0,76)	3,12 (0,90)	3,73 (0,76)	3,94 (0,83)	4,02 (0,71)	2,76 (0,87)
	2022	2,92 (0,93)*	3,33 (0,81)*	3,14 (0,97)*	3,70 (0,75)	3,98 (0,90)*	3,93 (0,80)*	2,72 (0,93)*
Amérique latine et Caraïbes	2019	3,14 (0,91)	3,27 (0,63)	2,95 (0,99)	3,37 (0,94)	3,59 (1,06)	4,42 (0,70)	2,73 (0,96)
	2022	2,89 (0,97)	3,35 (0,60)	2,90 (0,89)	3,31 (0,78)	3,48 (1,05)	4,15 (0,77)	2,64 (0,90)
Amérique du Nord	2019	2,86 (1,00)	3,10 (0,84)	2,98 (1,02)	3,50 (0,83)	3,77 (1,05)	3,89 (0,91)	2,52 (1,03)
	2022	2,95 (0,96)	3,40 (0,83)	3,22 (0,97)	3,76 (0,80)	4,13 (0,92)*	3,98 (0,73)*	2,70 (0,92)

*Indique une différence significative entre les scores des deux enquêtes.

Le score WEMWBS moyen de tous les participants au moment 1 était de 47,92, contre 45,92 au

moment 2. Le score WEMWBS moyen chez les répondants africains était de 52,11 (moment 2) et 50,75 (moment 1) ; 47,66 (moment 1) et 48,43 (moment 2) pour les répondants d'Asie/Pacifique ; 51,22 (moment 1) et 47,44 (temps 2) pour les participants d'Amérique latine/Caraïbes, 47,46 (temps 1) et 45,38 (Temps 2) en Europe, et enfin 44,16 (Temps 1) et 46,47 (Temps 2) en Amérique du Nord.

Différences dans le temps

Comme indiqué ci-dessus, une série de tests t sur des échantillons indépendants a été réalisée afin de déterminer s'il y avait eu des changements significatifs dans les conditions de travail et le bien-être entre les deux moments, tant pour l'ensemble des participants que lorsqu'ils étaient séparés par zone géographique. Pour l'ensemble des participants, des différences significatives dans les conditions de travail ont été constatées entre chacune des demandes ($t(5812)=7,27$, $p<0,001$), le contrôle ($t(5809)=2,94$, $p<0,001$), le soutien managérial ($t(5808)=-2,80$, $p<0,001$), les relations ($t(5814)=-2,61$, $p<0,001$), le rôle ($t(5808)=4,83$, $p<0,001$) et le changement ($t(5808)=4,83$, $p<0,001$). Relations ($t(5814)=-3,61$, $p<0,001$), Rôle ($t(5808)=4,83$, $p<0,001$) et Changement ($t(5800)=1,24$, $p<0,001$). Les scores WEMWBS étaient également significativement différents ($t(5803)=8,62$, $p<0,001$). Un score élevé pour chacun de ces facteurs indique de meilleures conditions de travail/un meilleur bien-être. Ainsi, alors que l'expérience globale du soutien managérial et des relations s'est améliorée entre les deux enquêtes, les exigences, le contrôle, le rôle, le changement et le bien-être mental se sont tous considérablement détériorés.

Toutefois, parmi les répondants africains, asiatiques/pacifiques et latino-américains/caribéens, aucune différence significative n'a été constatée entre les mesures des conditions de travail ni en matière de bien-être psychologique. Parmi les répondants nord-américains, les seuls changements significatifs entre le moment 1 et le moment 2 concernaient les relations ($t(320)=-2,85$, $p<0,05$) et le rôle ($t(320)=-0,82$, $p<0,05$). Au sein de l'échantillon européen, des différences significatives ont été observées entre six des sept mesures des conditions de travail ainsi qu'en matière de bien-être. Ainsi, les exigences ($t(4456)=7,66$, $p<0,001$), le contrôle ($t(4456)=4,54$, $p<0,001$), le rôle ($t(4457)=3,96$, $p<0,001$), le changement ($t(4455)=1,69$, $p<0,001$) et le bien-être psychologique ($t(4456)=8,16$, $p<0,001$) se sont tous considérablement détériorés entre les moments 1 et 2, et le soutien managérial ($t(4457)=-1,93$, $p<0,001$) et les relations ($t(4457)=-0,172$, $p<0,001$) se sont tous considérablement améliorés.

Analyses de régression

Des analyses de régression ont également été effectuées afin de déterminer le facteur le plus influent sur le bien-être parmi l'échantillon dans son ensemble, puis séparément par région géographique. Les six modèles de régression étaient significatifs à $p<0,001$ (voir tableau 4). Pour l'ensemble des participants, le modèle expliquait 36 % de la variance, tous les facteurs sauf le soutien managérial ayant une influence significative sur le bien-être. Chez les répondants africains, 53 % de la variance était expliquée par seulement deux facteurs significativement liés : le soutien des pairs et le rôle, tandis que chez les répondants d'Asie/Pacifique, 55 % de la variance était expliquée par le soutien des pairs et le rôle. Le rôle était le seul facteur significativement lié au bien-être chez les répondants d'Amérique latine/Caraïbes, représentant 22 % de la variance, et chacun des facteurs contrôle, soutien des pairs et rôle en Amérique du Nord (37 % de la variance).

Enfin, tous les risques psychosociaux, à l'exception du soutien managérial, ont joué un rôle chez les répondants européens, expliquant 38 % de la variance dans le modèle de régression.

Tableau 4 : Résultats de la régression examinant l'impact des conditions de travail et du bien-être pour tous les participants, séparés par région géographique.

	Facteurs significativement liés	Estimation du coefficient (B)	t	p	Ajusté R^2
Tous les participants	Demandes	2,60	13,45	<0,001	0,36
	Contrôle	1,60	6,41	<0,001	
	Soutien par les pairs	1,48	5,83	<0,001	
	Relations	-0,85	-4,30	<0,001	
	Rôle	2,18	9,60	<0,001	
	Changement	1,36	5,88	<0,001	
Afrique	Soutien par les pairs	0,50	3,91	<0,001	0,53
	Rôle	0,29	2,86	<0,05	
Asie/Pacifique	Demandes	4,04	5,05	<0,001	0,55
	Rôle	2,66	2,63	<0,05	
Amérique latine et Caraïbes	Rôle	5,51	3,69	0,001	0,22
Europe	Demandes	2,64	11,95	<0,001	0,38
	Contrôle	1,76	6,20	<0,001	
	Soutien par les pairs	1,52	5,20	<0,001	
	Relations	-1,00	-4,39	<0,001	
	Rôle	1,80	6,98	<0,001	
	Changement	1,40	5,31	<0,001	
Amérique du Nord et Canada	Contrôle	1,61	2,27	<0,05	0,37

	Soutien par les pairs	1,81	2,45	<0,05	
	Rôle	1,92	2,76	<0,05	

Discussion

L'objectif de cette étude était de décrire les conditions de travail et le bien-être des travailleurs sociaux à travers le monde en 2021, et de comparer ces conditions de travail à celles d'il y a trois ans. Tout d'abord, l'analyse des différences de notation entre les deux périodes montre que, tant pour l'ensemble des participants que pour ceux basés en Europe, six des sept conditions de travail mesurées ont considérablement changé en 2021 par rapport aux années précédentes, tout comme le bien-être psychologique. En particulier, les exigences/la charge de travail au travail, le degré d'autonomie des travailleurs sociaux au travail, la compréhension de leur propre rôle au sein de l'organisation et la manière dont les changements sont communiqués se sont tous considérablement détériorés au fil du temps.

De plus, le bien-être psychologique des répondants s'est également détérioré. Cependant, le soutien reçu de la direction au travail ainsi que les relations avec les collègues et les pairs se sont considérablement améliorés. Partout dans le monde, à l'image des répondants européens, on observe donc une évolution claire des conditions de travail, même si le bien-être psychologique semble se détériorer de plus en plus. Cependant, aucune différence n'a été constatée dans les conditions de travail ou les mesures du bien-être dans les régions Asie/Pacifique ou Amérique latine/Caraïbes. Enfin, le rôle et les relations des répondants nord-américains ont obtenu des scores nettement meilleurs lors de la deuxième évaluation que lors de la première.

Toutefois, lorsque l'on compare ces résultats aux données de référence pour l'ensemble du Royaume-Uni, ils apparaissent de plus en plus frappants. Il est largement admis que les travailleurs sociaux basés au Royaume-Uni ont les conditions de travail les plus mauvaises de toutes les professions, si l'on compare les données de référence (Edwards et Webster, 2012). Bien que l'on tienne compte des différences culturelles et autres, lorsque l'on compare ces résultats à un échantillon britannique (voir **Ravalier et al., 2022**), le soutien de la direction, le soutien des pairs et les relations ont tous obtenu une note moyenne inférieure à celle d'un échantillon de travailleurs sociaux britanniques. Ceci est frappant car, par rapport à un échantillon de référence, les travailleurs sociaux britanniques ont obtenu des scores inférieurs à 75 % de l'échantillon de référence en matière de soutien par les pairs et de relations, et inférieurs à 90 % de cet échantillon en matière de soutien managérial.

Par rapport à l'indice de référence britannique, le contrôle et la compréhension du rôle ont obtenu de meilleurs résultats que seulement 25 % de l'échantillon représentatif à l'échelle nationale, le changement 10 % et les exigences 5 %. Cela indique donc si une mesure particulière des conditions de travail s'est améliorée ou détériorée entre les deux points de mesure dans le présent document, les conditions de travail étant systématiquement et constamment mauvaises dans le monde entier. De même, lorsqu'on les ventile par région géographique, ni l'Europe ni l'Amérique du Nord n'ont obtenu de conditions de travail se classant dans les 50 % supérieurs par rapport à cette référence. Le rôle des travailleurs sociaux africains et latino-américains/caribéens a obtenu un score supérieur à 75 % et 50 % respectivement, et dans les pays asiatiques, le contrôle, le rôle et le changement ont chacun obtenu un score dans le 50e centile (meilleur que 50 % de l'échantillon de référence). Toutes les autres mesures des conditions de travail, dans toutes les régions, ont obtenu un score inférieur ou égal au 25e centile, soit pire que 75 % ou plus de l'échantillon de référence. Cela démontre une fois de plus que, partout dans le monde, les conditions de travail psychosociales des travailleurs sociaux sont toujours médiocres et doivent être améliorées.

Les résultats des analyses de régression ont indiqué que la compréhension par les répondants de leur rôle au sein de leur organisation était le seul facteur qui influençait de manière significative le bien-être dans toutes les régions du monde (et, en fait, le seul facteur significatif pour les travailleurs sociaux d'Amérique latine et des Caraïbes). Le facteur « rôle » dans les normes de gestion est défini comme « le fait que les personnes comprennent leur rôle au sein de l'organisation et que l'

organisation veille à ce que la personne n'ait pas de rôles conflictuels » (Health and Safety Executive, s.d.). Les travailleurs sociaux ont souvent des rôles et des fonctions conflictuels. En effet, certains affirment que ces rôles conflictuels impliquent que les travailleurs sociaux doivent être « radicaux », voire « déviants » dans leur pratique afin de garantir les meilleurs résultats pour les utilisateurs de leurs services, mais cela signifie potentiellement que leur rôle est très large et difficile à cerner clairement (Carey et Foster, 2011).

Parmi les répondants africains, asiatiques/pacifiques et nord-américains travaillant dans le domaine du travail social, trois facteurs ont eu un impact sur le bien-être en plus du rôle. Chez les répondants africains et nord-américains, le soutien des pairs, défini comme le soutien et les encouragements reçus de la part des collègues (HSE, n.d.), a eu un impact sur le bien-être. La littérature existante a démontré que le soutien des collègues constitue un tampon important contre le bien-être négatif (Cleary et al., 2014) et a fait l'objet d'un certain nombre d'interventions visant à soutenir et à améliorer la santé mentale au travail et ailleurs (Maddock, 2023). Il s'agit donc d'une conclusion importante qui doit être prise en compte dans le contexte africain et nord-américain. Le contrôle, ou le degré d'autonomie dont disposent les employés au travail, a également eu un impact négatif sur le bien-être des travailleurs sociaux nord-américains. Le contrôle et le sentiment d'appartenance à une communauté grâce aux collègues se sont également révélés être des variables importantes dans les recherches sur l'épuisement professionnel et la résilience utilisant l'analyse des chemins pour comprendre les domaines de la vie professionnelle, l'épuisement professionnel et la résilience (McFadden et al., 2018). Le rôle des relations au travail a également été mis en évidence comme un « tampon contre l'épuisement professionnel » dans une étude qualitative menée auprès de travailleurs sociaux spécialisés dans la protection de l'enfance ayant quitté leur emploi ou étant restés en poste (McFadden, 2020).

Chez les travailleurs sociaux interrogés dans la région Asie-Pacifique, les exigences (c'est-à-dire la charge de travail qualitative et/ou quantitative) étaient étroitement liées au bien-être mental, au même titre que le rôle.

Les exigences sont une source bien connue de stress au travail (McFadden et al., 2018). Si, au Royaume-Uni, ces exigences sont liées à la charge de travail et aux tâches administratives (par exemple, Ravalier, 2019), il existe un manque de recherches approfondies sur les types d'exigences auxquelles sont exposés les travailleurs sociaux internationaux. Ainsi, compte tenu du stress continu et chronique pouvant entraîner des conséquences négatives, les travailleurs sociaux de la région Asie-Pacifique ont besoin d'un soutien dans ce domaine.

Enfin, le bien-être des travailleurs sociaux européens a été influencé par cinq conditions de travail (y compris le rôle) : les exigences, le contrôle, le soutien des pairs et les relations. La mesure des relations examine les pratiques de travail positives, qui permettent d'éviter les conflits, et la manière dont l'organisation employeuse traite les comportements inacceptables. Il semblerait donc que les travailleurs sociaux européens soient confrontés à un large éventail de difficultés au travail, qui doivent toutes être prises en compte afin de favoriser des pratiques de travail saines dans cette profession essentielle.

Le JDR distingue les conditions de travail en exigences (qui ajoutent au stress et au mal-être) et en ressources (qui amortissent les effets des exigences). S'il y a un déséquilibre entre trop d'exigences et trop peu de ressources, des conséquences négatives peuvent se produire (Bakker et Demerouti, 2007). Les conditions de travail pouvant être qualifiées d'exigences, qui ont eu un impact significatif sur le bien-être, étaient les exigences, les relations et le rôle. Cependant, le contrôle et le soutien des pairs peuvent également être considérés comme des ressources qui atténuent ces exigences.

Les exigences, le contrôle et le soutien sont les principes fondamentaux du modèle JD-CS (Job Demands-Control-Support) sur le stress et le bien-être au travail (Karasek et Theorell, 1990). En particulier, les emplois qui combinent des exigences chroniquement élevées (charge de travail), un contrôle insuffisant sur la manière dont le travail est effectué (autonomie) et le manque de soutien de la part des collègues sont plus susceptibles d'entraîner une détérioration de la santé des employés. Bien que le JD-CS soit un modèle relativement limité dans la mesure où il n'évalue que trois conditions de travail, les conclusions de cet article suggèrent qu'il présente tout de même une certaine utilité. Cela se traduit par le fait que le soutien des collègues, les exigences et le contrôle

jouent chacun un rôle dans l'expérience du stress pour beaucoup.

Limites et points forts

Comme le montre le tableau 2, seuls quelques pays d'Amérique du Nord et d'Europe ont obtenu au moins 30 réponses, ce qui signifie que nous n'avons rapporté que les données démographiques de ces pays. Cela souligne la nécessité d'élargir la portée mondiale et géographique de ce projet en cours. Même si les première et deuxième phases sont en fait des études pilotes, préparant un déploiement plus large en 2023/24, les résultats doivent être considérés avec une certaine prudence en raison du manque de portée géographique. Cela signifie également que cet article ne peut être considéré comme représentatif, même s'il s'agit de l'un des plus grands projets mondiaux de ce type jamais entrepris dans le domaine du travail social. De même, bien que l'enquête ait été diffusée en cinq langues, elle ne peut être considérée comme représentative et ne tient pas compte de considérations culturelles et contextuelles importantes et influentes qui seront pertinentes dans le monde entier.

Bien que les enquêtes aient été traduites et retraduites à la fois par des locuteurs natifs et à l'aide de Google Translate, la grande diversité des langues utilisées peut entraîner une perte de contexte dans l'enquête. Cela peut se refléter dans le fait que l'une des variables utilisées pour mesurer les conditions de travail (les relations) a donné des résultats peu fiables, alors qu'elle a donné des résultats positifs dans de nombreuses autres études locales, nationales et internationales. Malgré cela, les outils d'enquête utilisés ont été traduits et validés avec succès dans plusieurs langues, ce qui réduit ce risque. Il existe également un risque de différences dans les cadres d'emploi des travailleurs sociaux dans différents pays et régions du monde, ce qui est difficile à prendre en compte dans le cadre du projet actuel.

Cependant, les personnes interrogées sont principalement des travailleurs sociaux de première ligne employés dans différents pays et régions du monde. Il s'agit seulement de la deuxième étude de ce type, qui apporte donc des preuves essentielles à une littérature par ailleurs peu abondante. Nous avons également recueilli des informations provenant de régions du monde qui n'avaient pas encore fait l'objet de recherches. Peu d'études ont été menées en dehors de l'Amérique du Nord et de l'Europe sur les questions des conditions de travail et du bien-être dans le domaine du travail social. Nous apportons donc des recherches et des connaissances essentielles.

Recherches futures

Les recherches futures devraient chercher à comprendre de manière beaucoup plus approfondie les expériences des travailleurs sociaux issus d'une grande variété de régions et de milieux. À ce titre, nous suggérons que les recherches futures se concentrent non seulement sur le suivi continu des tendances quantitatives au fil du temps, mais aussi sur des recherches qualitatives approfondies. Il est également clair que les travailleurs sociaux du monde entier sont confrontés à des conditions de travail difficiles, ce qui a des répercussions tant sur les résultats organisationnels qu'individuels. Nous suggérons donc de mener des études conjointes sur les politiques nationales et les interventions organisationnelles. Cela permettrait non seulement de recenser les interventions nationales et locales visant à soutenir les travailleurs sociaux, mais aussi de garantir que ces interventions soient élaborées avec les travailleurs sociaux, pour les travailleurs sociaux. Enfin, nous sommes conscients que le projet est principalement hébergé et géré par des universités occidentales. Cela signifie que nous sommes probablement limités dans les questions posées (par exemple, les questions démographiques dans le

Royaume-Uni et l'Irlande seront différents du reste du monde) et la portée du projet. Nous suggérons que les futures recherches mondiales veillent à ce que les résultats soient traduits dans davantage de langues et que les équipes de recherche centrales des pays pilotes dirigent l'élaboration des questions et leur diffusion dans leur propre pays.

Conclusion

Le travail social joue un rôle essentiel dans le monde entier. Les travailleurs sociaux soutiennent certaines des personnes les plus vulnérables, qui vivent souvent dans des conditions très difficiles. Cependant, peu de recherches en dehors du Royaume-Uni, de certaines régions d'Europe et d'Amérique du Nord se sont intéressées aux conditions de travail et au bien-être dans la profession de travailleur social. Nous avons constaté que le bien-être des travailleurs sociaux était relativement faible dans le monde entier, même si les conditions de travail ayant une incidence sur le bien-être varient selon les régions du monde. Nous suggérons que la prochaine phase du projet soit consacrée à la recherche qualitative et à la recherche interventionnelle, et que l'équipe de recherche et les questions posées soient représentatives d'un public mondial.

Bibliographie

Bakker, A.B., Demerouti, E., Dr Boer, E., et Schaufeli, W.B. (2003) « Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency », *Journal of Vocational Behavior*, 10, pp. 16-38

Bakker, A.B., et Demerouti, E. (2007) « The job demands-resources model: state of the art », *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), pp. 309-328

Boyd, S., Kerr, R., et Murray, P. (2016) « Psychometric properties of the Irish Management Standards Indicator Tool », *Occupational Medicine*, 66(9), pp. 719-724

Bruschini, M., Antonella, C., et Franco, B. (2018) « Burnout and work-related stress in Italian rehabilitation professionals: a comparison of physiotherapists, speech therapists and occupational therapists », *Work*, 59(1), pp. 121-129

Carey, M., et Foster, V. (2011) « Introduction au travail social « déviant » : contextualiser les limites du travail social radical tout en comprenant la résistance fragmentée au sein du processus de travail social », *British Journal of Social Work*, 41, pp. 576-593

Castellvi, P., Forero, C.G., Codonu, M., Vilagut, G., Bugulat, P., Medina, A., Gabilondo, A., Mompert, A., Colom, J., Tresserras, R., Ferrer, M., Stewart-Brown, S., et Alonso, J. (2014) « La version espagnole de l'échelle de bien-être mental de Warwick-Edinburgh (WEMWBS) est valable pour une utilisation dans la population générale », *Quality of Life Research*, 23, pp. 857-864

Chandola, T., Brunner, E., et Marmot, M. (2006) « Stress chronique au travail et syndrome métabolique : étude prospective », *British Medical Journal*, 332(7540), pp. 521-525

Cleary, M., Jackson, D., et Hungerford, C. (2014) « Les soins infirmiers en santé mentale en Australie: la résilience comme moyen de pérenniser la spécialité », *Issues in Mental Health Nursing*, 35(1), pp. 33-40

Cousins, R., Mackay, C.J., Clarke, S.D., Kelly, C., Kelly, P.J., et McCaig, R.H. (2004) « Normes de gestion » du stress lié au travail au Royaume-Uni : développement pratique, *Work & Stress*, 18(2), pp. 113-136

Edwards, J., et Webster, S. (2012) « Évaluation des risques psychosociaux : invariance de mesure de l'outil d'indicateurs des normes de gestion de l'Agence britannique pour la santé et la sécurité au travail dans les organisations publiques et privées », *Work and Stress*, 26(2), pp. 130-142

Flowers, C., McDonald, J., et Sumski, M. (2005) *Examen du taux de rotation du personnel chargé de la gestion continue des dossiers dans les agences privées d'aide sociale du comté de Milwaukee. Consortium de partenariats entre la communauté, les agences et les universités pour améliorer la protection publique de l'enfance*. Urbana-Champaign, IL : Centre de recherche sur l'enfance et la famille, Université de l'Illinois

Gibbs, J. (2009) « Changer le discours culturel sur la protection de l'enfance : apprendre du point de vue des initiés », *Child and Family Social Work*, 14(3), pp. 289-291

Griffeth, R.W., Hom, P.W. et Gaertner, S. (2000) « Méta-analyse des antécédents et des corrélats du roulement du personnel : mise à jour, tests de modération et implications pour la recherche au tournant du millénaire », *European Journal of Social Work*, 20(1), pp. 29-41

Griffiths, A., Link, K., Haughtigan, K. Beer, O.W.J., Powell L. et David Royse (2024) « Preuves physiologiques de l'escalade du stress pendant la COVID-19 : une évaluation longitudinale des travailleurs sociaux chargés de la protection de l'enfance », *Journal of Public Child Welfare*, 18(1), pp. 158-181

Health and Safety Executive (n.d.), *Qu'est-ce que les normes de gestion ?* [en ligne]. Disponible sur : <https://www.hse.gov.uk/stress/standards/> (consulté le 16.06.23)

Karasek, R.A., et Theorell, T. (1990), *Healthy work; stress, productivity, and the reconstruction of working life*, New York : Basic Books

Lesener, T., Gusy, B., et Wolter, C. (2019) « The job demands-resources model: a meta-analytic review of longitudinal studies », *Work & Stress*, 33(1), pp. 76-103

Lloyd, K., et Devine, P. (2012) « Psychometric properties of the Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS) in Northern Ireland », *Journal of Mental Health*, 21(3), pp. 257-263

Lloyd, C., King, R. et Chenoweth, L. (2002) « Social work, stress and burnout: a review », *Journal of Mental Health*, 11(3), pp. 255-265

Maddock, A. (2023) « The Relationships between Stress, Burnout, Mental Health and Well-Being in Social Workers », *British Journal of Social Work*, DOI : <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad232>

McFadden, P. (2020). Les deux faces d'une même médaille ? Les relations renforcent la résilience ou contribuent à l'épuisement professionnel dans le travail social de protection de l'enfance : perspectives communes des personnes qui quittent et de celles qui restent en Irlande du Nord. *International Social Work*, 63(2), 164-176. <https://doi.org/10.1177/0020872818788393>

McFadden, P., Campbell, A., & Taylor, B. (2015). Résilience et épuisement professionnel dans le travail social de protection de l'enfance : thèmes individuels et organisationnels issus d'une revue systématique. *British Journal of Social Work*, 45(5), 1546-1563

McFadden P, Mallett J, Leiter M. Extension du modèle à deux processus du burnout chez les travailleurs sociaux chargés de la protection de l'enfance : le rôle de la résilience dans la médiation du burnout via les facteurs organisationnels de contrôle, les valeurs, l'équité, la récompense, la charge de travail et les relations communautaires. *Stress Health*. Février 2018 ; 34(1) : 72-83. doi : 10.1002/smi.2763. Publication électronique du 23 mai 2017. PMID : 28544380.

Niedhammer, I., Bertrais, S., et Witt, K. (2021) « Expositions psychosociales au travail et conséquences sur la santé : méta-analyse de 72 revues de littérature », *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, 47(7), pp. 489-508

Ravalier, J.M. (2019). Conditions de travail psychosociales et stress chez les travailleurs sociaux britanniques. *British Journal of Social Work*, 49, 371-390

Ravalier, J.M., Allen, R., & McGowan, J. (2023). Conditions de travail des travailleurs sociaux et santé psychologique : une étude longitudinale. *British Journal of Social Work*, DOI :

Ravalier, J.M., Jones, D., Truell, R., & McFadden, P. (2022). Conditions de travail et bien-être des travailleurs sociaux dans le monde. *International Social Work*, 65(6), 1078-1094

Ravalier, J.M., McFadden, P., Boichat, C., Clabburn, O., & Moriarty, J. (2021). Bien-être des travailleurs sociaux : une vaste étude utilisant des méthodes mixtes. *British Journal of Social Work*, 51, 297-317

Rosengren, A., Hawken, S., Ounpuu, S., Sliwa, K., Zubaid, M., Almahmeed, W.A., Blackett, K.N., Sitthiamorn, C., Sato, H., et Yusuf, S. (2004) « Association entre les facteurs de risque psychosociaux et le risque d'infarctus aigu du myocarde chez 11 119 cas et 13 648 témoins issus de 52 pays (étude INTERHEART) : étude cas-témoins », *Lancet*, 364(9438), pp. 953-962

Stuckler, D., et Basu, S. (2014) *The body economic: eight experiments in economic recovery from Iceland to Greece*, New York : Penguin Press

Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J., et Stewart-Brown, S. (2007) « The Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS) : development and UK validation », *Health and Quality of Life Outcomes*, 5(63), DOI : <https://doi.org/10.1186/1477-7525-5-63>

Wilberforce, M., Jacobs, S., Challis, D., Manthorpe, J., Stevens, M., Jasper, R., Fernandez, L., Glendinning, C., Jones, K., Knapp, M., Moran, N., et Netten, A. (2014) « Revisiter les causes du stress dans le travail social : sources des exigences professionnelles, du contrôle et du soutien dans les services sociaux personnalisés pour adultes », *British Journal of Social Work*, 44(4), pp. 812-830

Yurur, S., et Sarikaya, M. (2012) « Les effets de la charge de travail, de l'ambiguïté des rôles et du soutien social sur l'épuisement professionnel chez les travailleurs sociaux en Turquie », *Administration in Social Work*, 36(5), pp. 457-478