LLP/LdV/TOI/10/IT/551

Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme

TOOL . 2

"ENQUETE SUR LA SOCIALISATION DU TRAVAIL, DE L'OCCUPATION ET DE L'ORGANISATION"
(Outil + protocole d'usage)

Section 1. Etat civil, Provenance, Titre d'étude, Réseaux social du Travailleur.

1.1.Sexe: [ ] homme [ ] femme

1.2. Age:
[ ] moins de 20 ans
[ ] de 21 à 35 ans
[ ] de 36 à 50 ans
[ ] plus de 50 ans

1.3 Combien d'année d'étude a suivi dans sont pays?
[ ] moins de 5 ans
[ ] de 5 à 8 ans
[ ] de 8 à 13 ans
[ ] plus de 13 ans

1.4 Vous avez un titre d'étude reconnu en Italie ?
[ ] oui [ ] no

1.5. OUI oui, à quel titre italien corresponde?
[ ] aucun titre
[ ] obligation scolaire ou équivalente
[ ] qualification professionnelle ou diplôme supérieur
[ ] diplôme universitaire ou équivalente

1.6. Nationalité de provenance (origine géographique)[1]: (à compléter seulement pour les travailleurs étrangers[2])

	Maroc
	Albanie
	Romanie
	Tunisie
	Ukraine
	Chinoise, Rép. Populaire
	Moldova
	Inde
	Pakistan
	Pologne
	Philippine
	Ghana
	Macédoine
	Sénégal
	Nigeria
	Bangladesh
	Serbie e Monténégro
	Sri Lanka
	Bulgarie
	Turquie
	Autre Pays: _____

1.7. Temps de permanence en Italie (à compléter seulement pour les travailleurs étrangers)

[ ] moins de 1 ans
[ ] de 1 à 5 ans
[ ] plus 5 ans

[1] Sont pre-individuées en ordre décroissant les premières 20 nationalités des étrangers résidentes en Emilie-Romagne à l'1.1.2009 [source: Rapport Caritas/Migrantes 2009]
[2] Pour travailleurs étrangers on entende ce qui sont nés à l'étranger et résultent occupés dans des entreprises de l'Emilie-Romagne

1.8. Réseau social : description des liens sociaux dominantes (A+B+C+D+E) (à compléter seulement pour les travailleurs étrangers)

A	Mes familiers et parents sont	☐ Sont de ma nationalité	☐ En prévalence sont de ma nationalité	☐ Aussi d'autre nationalité
B	Mes amis (que je fréquente habituellement dans le temps libre) sont	☐ Sont de ma nationalité	☐ En prévalence sont de ma nationalité	☐ Aussi d'autre nationalité
C	Mes collègues de travail (équipe, groupe, service, personnes qui font le même travail dans autres entreprises) sont	☐ Sont de ma nationalité	☐ En prévalence sont de ma nationalité	☐ Aussi d'autre nationalité
D	Mes connaissance (voisins de maison, parents des amis des mes fils,...sont	☐ Sont de ma nationalité	☐ En prévalence sont de ma nationalité	☐ Aussi d'autre nationalité
E	Mon groupe de référence (communauté religieuse, groupe sportif, association de bénévolat, etc.) sont	☐ Sont de ma nationalité	☐ En prévalence sont de ma nationalité	☐ Aussi d'autre nationalité

Section 2. Socialisation au travail (information seeking pour l'occupation actuelle)

2.1. Stratégies in formelle de recherche de l'actuelle occupation (comment j'ai su de la posOUIbilité d'occupation dans l'entreprise)

J'ai demandé information activement:	OUI NO	Mes familier et mes parents	OUI NO	Mes amis	OUI NO	Mes collègues de travail (même d'autres entreprises)	OUI NO	Mes connaissances	OUI NO	Mon groupe de référence
J'ai reçu informations (j'ai été appelé averti de l'opportunité) par:	OUI NO	Mes familier et mes parents	OUI NO	Mes amis	OUI NO	Mes collègues de travail (même d'autres entreprises)	OUI NO	Mes connaissances	OUI NO	Mon groupe de référence
J'ai simplement fait comme font tous	OUI NO	Mes familier et mes parents	OUI NO	Mes amis	OUI NO	Mes collègues de travail (même d'autres entreprises)	OUI NO	Mes connaissances	OUI NO	Mon groupe de référence

2.2. Strategie formali di ricerca dell'attuale occupazione (come ho saputo della possibilità di occuparmi presso l'azienda)

J'ai demandé information activement à:	OUI NO	Agences d'intermédiation de la demande et de l'offre de travail	OUI NO	Institutions publiques (ex. Bureaux de la mairie) et services pour le travail (centres pour l'emploi)	OUI NO	Associations pour l'intégration sociale et du travail des étrangers en Italie	OUI NO	Syndicats et association des employeurs
J'ai reçu informations (j'ai été appelé averti de l'opportunité) par :	OUI NO	Agences d'intermédiation de la demande et de l'offre de travail	OUI NO	Institutions publiques (ex. Bureaux de la mairie) et services pour le travail (centres pour l'emploi)	OUI NO	Associations pour l'intégration sociale et du travail des étrangers en Italie	OUI NO	Syndicats et association des employeurs

Protocole d'usage pour la réélaboration des donnés (à l'utilisation des chercheurs)

La socialisation de travail vient définie opérationnellement comme l'activation processuelle et dynamique par le travailleur des réseaux de relation avec finalité de recherche d'informations pour l'insertion dans le travail. On considère soit les relations informelles (§ 2.1) soit celles formelles /institutionnelles (§ 2.2).

La connotation ethnique ou pas des relations informelles est une conséquence du positionnement acquis par le travailleur en § 1.6.

La confirmation ou non de l'hypothèse de recherche 1 est obtenue en comparant les stratégies de recherche des travailleurs étrangers insérés à l'intérieur des réseaux sociaux caractérisés ethniquement avec celles des travailleurs italiens ou étrangers insérés dans réseaux sociaux sans connotation ethnique.

La poursuite de stratégies seulement informelles de recherche de la part de travailleurs étrangers qui appartiennent aux réseaux sociaux à connotation ethnique est évalué cohérent (ou condition nécessaire) avec la confirmation de l'hypothèse 1 de recherche.

La poursuite de stratégies formelles seulement passives de recherche de la part de travailleurs étrangers qui appartiennent aux réseaux sociaux à connotation ethnique est évalué cohérent (ou condition nécessaire) avec la confirmation de l'hypothèse 1 de recherche.

La poursuite de stratégies formelles ACTIVES de recherche de la part de travailleurs étrangers qui appartiennent aux réseaux sociaux à connotation ethnique est évalué cohérent avec la NON CONFIRMATION de l'hypothèse 1 de recherche.

La poursuite de stratégies seulement INFORMELLES de recherche de la part de travailleurs italiens ou étrangers qui appartiennent aux réseaux sociaux SANS connotation ethnique est évalué cohérent avec la NON CONFIRMATION de l'hypothèse 1 de recherche.

La poursuite de stratégies formelles seulement PASSIVES de recherche de la part de travailleurs italiens ou étrangers qui appartiennent aux réseaux sociaux SANS connotation ethnique est évalué cohérent avec la NON CONFIRMATION de l'hypothèse 1 de recherche.

La poursuite de stratégies formelles ACTIVES de recherche de la part de travailleurs italiens ou étrangers qui appartiennent aux réseaux sociaux SANS connotation ethnique est évalué cohérent (mais il n'est pas condition suffisante) avec la CONFIRMATION de l'hypothèse 1 de recherche.

Section 3. Socialisation occupationnelle: interprétation du rôle et changement / implication personnelle

3.1 Motivation au travail: accordo ou désaccord sur les différentes genres de changement recherché dans le travail[3]

A. Pour moi le travail serve à procurer l'argent nécessaire pour vivre (nourriture, maison, etc.)	-1 pas d'accord	-2 D'accord en partie	-3 tout à fait d'accord
B. Pour moi le travail serve pour garantire sécurité et stabilité pour le future (sécurité)	-1 pas d'accord	-2 D'accord en partie	-3 tout à fait d'accord
C. Le travail me permet de réaliser les expectatives que mes familiers ont remit sur moi.	0/1 pas d'accord	0/1 D'accord en partie	0/1 tout à fait d'accord
D. Le travail me fait sentir part d'un groupe et le partage de la même pratique me rende pareil aux collègues (groupe, communauté).	0/1 pas d'accord	0/1 D'accord en partie	0/1 tout à fait d'accord
E. Le travail me permet de développer mes capacités et de les voir reconnue par les autres (estime, succès, prestige)	+1 pas d'accord	+2 D'accord en partie	+3 tout à fait d'accord
F. Avec le travail j'arrive à réaliser mes aspirations et à satisfaire mes potentialités (intérêts, carrière)	+1 pas d'accord	+2 D'accord en partie	+3 tout à fait d'accord

[3] Le degré de changement personnel conséquente de la socialisation occupationnelle est progressivement croissante en passant par A à E. En particulier : A, B= changement « bas »; C-D = "neutralité" (ramené à « réplique » en cas de participation à communauté de pratique ethniquement connoté – ou on attribue en ce cas un score 0 en cas le point 1.8 évidence communauté ethniquement connoté, à « exploration » en cas de participation à communauté de pratique non connoté ethniquement –ou on attribue le score 1 en cas le point 1.8 évidence communauté ethniquement non connoté); E-F = changement "haut".

3.2. Implication dans le travail : accord ou désaccord sur l'importance attribué aux différentes formes d'implication.[4]

A. J'exécute mon boulot au mieux parce que j'arrive à obtenir le résultat qui est requis	-1 pas d'accord	-2 D'accord en partie	-3 tout à fait d'accord
B. J'exécute mon boulot au mieux parce que je peut partager habitudes et comportement avec certaines des mes collègues	0/1 pas d'accord	0/1 D'accord en partie	0/1 tout à fait d'accord
C. J'exécute mon boulot au mieux parce que je peut le vivre en adaptant au boulot mes convictions et mes inclinaisons personnelle	+1 pas d'accord	+2 D'accord en partie	+3 tout à fait d'accord

[4] Le degré d'implication personnelle conséquent par la socialisation occupationnelle est progressivement croissant en passant de A à C En particulier : A= implication basse ; B = « neutralité » (ramené à « réplique » en cas de participation à communauté de pratique ethniquement connoté – ou on attribue en ce cas un score 0 en cas le point 1.8 évidence communauté ethniquement connoté, à « exploration » en cas de participation à communauté de pratique non connoté ethniquement –ou on attribue le score 1 en cas le point 1.8 évidence communauté ethniquement non connoté) ; C = implication « haute ».

Protocole d'usage pour la réélaboration des donnés (à l'usage des chercheurs).

La socialisation occupationnelle vient défini opérationnellement comme la combinaison réalisé sur le plan personnelle de : a) changement acquis (ou besoin satisfait) à travers le travail et b) implication réalisé dans la pratique du travail. Les résultats de la socialisation peuvent être classifiés à l'intérieur de la matrice suivante :

Niveau de changement personnelle associé au travail	haut	EXPLORATIONE (à l'intérieur de communautés de pratique non connotées ethniquement)	INTEGRATIONE
	bas	DETERMINATIONE	REPLIQUE (à l'intérieur de communautés de pratique connotées ethniquement)
		bas	haut
		Niveau d'implication dans le travail	

Pour déterminer les niveaux de changement / implication viennent pesés les dégrées d'accord des interviewés respect au différents item significatifs :

- les dégrées d'accord avec les item significatif de changement / implication bas viennent comptés comme negatifs (bas= -) ;
- les dégrées d'accord avec les item significatif de changement / implication haut viennent comptés comme positifs (haut= +) ;

Le niveau compressif de changement / implication résulte de la somme algébrique des valeurs négatifs et positifs; résultats > 0 indiquent niveaux haut ; résultats < 0 indiquent niveaux bas.

La neutralité de certaines items comporte la leur neutralisation au fin de calcul final. Toutefois les réponses à ceux item (C du changement ; B de l'Implication) peuvent servir de contrôle là où se profilent niveaux mixtes (haut/bas) d'implication et changement. Dégrées d'accord élevé (3) confirment la significativité du résultat en terme de réplique ou exploration (selon la connotation ethnique ou moins de la communauté de pratique, pour laquelle on renvoie à la section 1, § 1.6 réseau sociale, item C), dégrées d'accord bas (1) la disconfirme.

Pourtant aux fins de l'évaluation ou moins de l'hypothèse de recherche 2 :

- travailleurs étrangers (occupés en entreprises italiennes) appartenant aux réseaux sociaux connotés ethniquement que poursuivent stratégies de socialisation occupationnelle caractérisées de DETERMINATION ou REPLIQUE CONFIRMENT l'hypothèse 2
- travailleurs étrangers (occupés en entreprises italiennes) appartenant aux réseaux sociaux connotés ethniquement que poursuivent stratégies de socialisation occupationnelle caractérisées de INTEGRATIONOU ESPLORATION DISCONFIRMENT l'hypothèse 2
- travailleurs étrangers appartenant aux réseaux sociaux NON connotés ethniquement que poursuivent stratégies de socialisation occupationnelle essentiellement congruent avec celles des travailleurs appartenant aux réseaux sociaux caractérisées ethniquement RENDENT NON SIGNIFICATIVE L'HYPOTHESE de corréler l'appartenance au réseau ethnique au comportement de socialisation occupationnelle.

Section 4. Socialisation d'organisation: interprétation du rôle et appartenance

4.1 Appartenance: accord ou désaccord sur les différentes formes de socialisation institutionnelles

J'exerce bien mon travail parce que je respect tous les indications formelles qui me viennent donnée par la direction d'entreprise.	-1 pas d'accord	0 D'accord en partie	+1 tout à fait d'accord
J'exerce bien mon travail parce que j'arrive à l'organiser d'une façon préfixée et en répétant les même opérations plusieurs fois	-1 pas d'accord	0 D'accord en partie	+1 tout à fait d'accord
J'exerce bien mon travail parce que l'entreprise le reconnais comme bien fait	-1 pas d'accord	0 D'accord en partie	+1 tout à fait d'accord

4.1 Appartenance: accord ou désaccord sur les différentes formes de socialisation individuelles

J'exerce bien mon travail parce que je vais au delà des tâches assignées	-1 pas d'accord	0 D'accord en partie	+1 tout à fait d'accord
J'exerce bien mon travail parce que j'arrive certain fois à innover d'une façon originale les pratiques	-1 pas d'accord	0 D'accord en partie	+1 tout à fait d'accord
J'exerce bien mon travail même si l'entreprise ne reconnais pas ma contribution originale.	-1 pas d'accord	0 D'accord en partie	+1 tout à fait d'accord

Protocole d'usage pour la réélaboration des donnés (à l'usage des chercheurs).
La socialisation d'organisation vient défini opérationnellement comme la combinaison réalisé de : a) intégration institutionnelle et b) autonomie individuelle. Les résultats de la socialisation peuvent être classifiés à l'intérieur de la matrice suivante :

La socializzazione organizzativa viene definita operativamente come la combinazione realizzata di: a) integrazione istituzionale e b) autonomia individuale. Gli

Niveau d'intégration institutionnelle	haut (>0)	ULTRASOCIALISE	INNOVANT
	Bas (<0)	NON SOCIALISE	INDIVIDUALIST
		Bas (<0)	Alto (>0)
		Niveau d'autonomie individuelle	

Pourtant aux fins de l'évaluation ou moins de l'hypothèse de recherche 3 :

- travailleurs étrangers (occupés en entreprises italiennes) appartenant aux réseaux sociaux connotés ethniquement que poursuivent stratégies de socialisation d'organisation caractérisées deNON SOCIALISATION ou INDIVIDUALISME CONFIRMENT l'hypothèse 3
- travailleurs étrangers (occupés en entreprises italiennes) appartenant aux réseaux sociaux connotés ethniquement que poursuivent stratégies de socialisation d'organisation caractérisées de ULTRASOCIALISATION ou INNOVATION DISCONFIRMENT l'hypothèse 3
- travailleurs étrangers (occupés en entreprises italiennes) appartenant aux réseaux sociaux NON connotés ethniquement que poursuivent stratégies de socialisation occupationnelle essentiellement congruent avec celles des travailleurs appartenant aux réseaux sociaux caractérisées ethniquement RENDENT NON SIGNIFICATIVE L'HYPOTHESE de corréler l'appartenance au réseau ethnique au comportement de socialisation occupationnelle.