

Capitolo 1

Comportamenti e strategie personali di fronte al cambiamento socio-economico

Pierre Tap e Maria de Lourdes Vasconcelos

Capitolo 1 del libro Pierre Tap e Maria de Lourdes Vasconcelos (eds) *Précarité et vulnérabilité psychologique. Confronti franco-portoghesi. Tolosa, Francia. Erès 247 pagine*

Nella società di oggi, costantemente confrontata con l'incertezza e l'instabilità, i cambiamenti economici e sociali e le deregolamentazioni, come si adattano le persone? Come reagiscono agli eventi che destabilizzano la loro vita quotidiana? Naturalmente, gli individui non vivono isolati. Il suo comportamento è più o meno fortemente determinato dalla sua situazione sociale, in particolare dalla sua situazione professionale, dalle risorse economiche, dalle credenze, dalle appartenenze e dagli orientamenti culturali. Tuttavia, non bisogna minimizzare gli aspetti soggettivi del comportamento, l'importanza delle rappresentazioni e dei sentimenti in base ai quali la persona reagisce (si attacca e si difende), si valuta (autostima, apprezzamento o svalutazione), si orienta, comunica, ecc.

Obiettivi e struttura del libro

Le nozioni di *precarità* e *vulnerabilità*, che dovremo definire e specificare, offrono l'esempio di interazioni tra fattori estrinseci (*precarità*: presunte influenze esterne negative) e fattori intrinseci (*vulnerabilità* interna come conseguenza psicologica delle pressioni esterne). Ma una tale concezione del soggetto come vittima di eventi destabilizzanti e per lo meno passivo, ci sembra discutibile.

Partiamo dal presupposto che molte persone, compresi i ricercatori, hanno un *bias di indesiderabilità*. Questo pregiudizio consiste nell'assumere quasi automaticamente che una

persona con difficoltà fisiche, economiche, sociali o culturali avrà necessariamente difficoltà psicologiche.

Proponiamo quindi di mettere in discussione questa ipotesi sulla base di un modello teorico del funzionamento della persona nelle situazioni. Queste situazioni sono necessariamente sociali, ma non sono vissute allo stesso modo dalle persone coinvolte, anche quando percepiscono gli eventi come inquietanti o estremi, sviluppano reazioni, strategie difensive o offensive, individuali o collettive, che permettono loro di adattarsi, di risolvere problemi, di affermare la loro identità o il loro desiderio, di ridurre lo stress.

Questo libro cerca di verificare gli effetti psicologici, sia negativi che positivi, della precarietà, sia attraverso ricerche e pubblicazioni precedenti che attraverso l'indagine empirica. Si compone quindi di due parti principali:

Nella *prima parte, teorica*, saranno presentati in successione

- Le nozioni di *precarietà* e *vulnerabilità*;
- La storia della *precarietà in Portogallo o in Francia*;
- Le dinamiche di *integrazione* e l'importanza del *sostegno sociale*;
- Il ruolo centrale dell'*autostima*;
- La diversità delle strategie di *coping* ;
- L'influenza di *credenze, valori e progetti* sull'orientamento del comportamento.

Nella *seconda parte, empirica*, analizzeremo i risultati di un'indagine condotta su 450 persone consultate nella regione di Tolosa (Francia) e Coimbra (Portogallo), in situazione precaria o meno. Partiamo dall'ipotesi che il *modo di vivere la precarietà dipende dal contesto culturale*. Ma dipende anche da molteplici posizioni sociali: per esempio quelle legate al sesso, alla coniugalità (sposati o no), alla paternità (con o senza figli), alle credenze e convinzioni, ai valori di riferimento, ecc.

In particolare, analizzeremo l'effetto della precarietà, in relazione alle diverse variabili menzionate, sulle rappresentazioni soggettive di integrazione sociale, sul livello di autostima e sulla valutazione soggettiva della salute, sull'intensità dello stress, sulle strategie adottate per far fronte allo stress (coping) e sull'apprezzamento dei valori.

Va notato che questa ricerca è in realtà solo una pre-inchiesta di una ricerca più approfondita attualmente in corso nel quadro delle attività internazionali del *Centro europeo di investigazione (ricerca) sulla condotta e le istituzioni (Ceici)*.

Commenti sulla persona in situazioni difficili

La storia passata e recente dell'umanità è piena di situazioni estreme (guerre, catastrofi naturali, ecc.) in cui la gente soffre o muore, le città vengono distrutte, le regioni devastate, i paesi in lutto. Ma la stessa storia ci mostra anche come gruppi e individui siano in grado, attraverso la solidarietà, il controllo e la *creatività fai da te*, non solo di sopravvivere, ma anche di affrontare gli eventi più drammatici e stressanti, di trovare in se stessi la forza per rimettersi in piedi e di saper gestire le opportunità che le situazioni più devastate ancora offrono.

Questi comportamenti lodevoli possono naturalmente essere contrastati con atteggiamenti riprovevoli basati sull'odio e il disprezzo per gli altri, l'insensibilità morale e la negazione dei valori sociali o civili senza i quali la vita comunitaria diventa insopportabile.

Così vanno gli uomini, incaricati del meglio e del peggio o guidati da loro; così vanno anche le istituzioni che creano, grazie alle quali la vita sociale prende forma e colore, ma che possono anche, se non si sta attenti, ridurre i cittadini al rango di meccanici o burattini sociali, a beneficio di pochi.

Di fronte a questi paradossi strazianti del comportamento umano, le filosofie, le religioni e la politica hanno cercato di dare delle risposte nel corso della storia. Ma oggi, i riferimenti culturali sono essi stessi impantanati nella trappola del settarismo nelle credenze e nelle pratiche,

nella spirale della vendetta identitaria, che a sua volta deriva da sentimenti di umiliazione e impotenza e dalla negazione della dignità individuale o collettiva.

Questo libro non mira a trattare questi problemi in tutta la loro complessità globale. Ma parlare di insicurezza socio-economica e delle sue conseguenze sulle rappresentazioni e sui comportamenti individuali, soprattutto se queste conseguenze sono negative per lo sviluppo delle persone nel corso della loro vita (fragilità e vulnerabilità), non è necessariamente analizzare l'origine stessa di questa insicurezza in relazione alle incertezze del mercato del lavoro, le strategie dei datori di lavoro a tutti i livelli (internazionale, nazionale, locale) in relazione alle pressioni finanziarie e alle esigenze organizzative e tecniche, a loro volta percepite in modo diverso a seconda della posizione dell'osservatore nell'organigramma industriale e commerciale o nelle gerarchie sociali e culturali?

È anche vero che gli individui e i gruppi che sperimentano gli stessi eventi possono dare loro significati diversi e quindi reagire ad essi in modo diverso. Questo significato può essere il risultato diretto della storia dell'individuo, il prodotto cosciente dei valori di cui la persona ha saputo appropriarsi o ricostruire. Può anche derivare dal modo in cui il soggetto ha saputo affrontare le difficoltà della vita quotidiana, poiché è vero che le difficoltà, accumulandosi giorno per giorno, possono avere conseguenze altrettanto negative, a volte di più, dei drammi generalmente percepiti come maggiori (la perdita di una persona cara, la perdita della libertà, la perdita del lavoro, il divorzio, ecc.)

Ma dare un *senso agli eventi della vita* significa anche prendere coscienza di se stessi, del proprio *potenziale* (ciò che siamo capaci di fare, dire, superare, sopportare, sfidare, ecc.) ma anche dei propri *limiti* (ciò che dipende da noi e ciò che non dipende più da noi, ciò che dipende dagli altri o dal contesto). Si tratta quindi anche di prendere in considerazione l'aiuto che possiamo aspettarci e ricevere da altre persone, dai gruppi a cui apparteniamo e dalle organizzazioni sociali.

Questa ricerca di senso è associata a diverse altre ricerche, che sono particolarmente decisive per lo sviluppo della persona nel corso della sua vita:

- la ricerca di *un'identità personale*, basata sull'autonomia e la responsabilità, che implica il bisogno di *continuità*, una minima *coerenza* interna e *positività* (*autostima, senso di valore personale*);
- la ricerca di un *riconoscimento sociale* basato sui diritti inalienabili di ogni individuo ad essere *considerato come persona*: dignità, rispetto della vita privata, diritto al lavoro, riconoscimento dei servizi resi, fiducia accordata, ecc. Vengono così introdotti riferimenti normativi legati all'etica e al diritto. Questi riferimenti variano di importanza a seconda della cultura, dell'ambiente socio-economico e dell'individuo. Ma questi ultimi sono anche soggetti a pressioni che tendono a limitare i loro diritti: pressioni per *conformarsi*, per *partecipare attraverso l'inserimento e l'integrazione*, per *identificarsi con l'appartenenza* (orgoglio familiare, nazionale, religioso, professionale), per esprimere sentimenti positivi verso gli altri (attaccamento, amicizia, amore, riconoscimento in cambio, ecc.)

Ma questi processi all'opera fin dall'infanzia tendono a diventare più complessi in età adulta. "Se l'identità e il desiderio del bambino sono fortemente legati alla storia delle identificazioni successive, l'identità dell'adulto è senza dubbio molto più dipendente dai mezzi sociali di cui dispone per sostenere la sua differenza nei conflitti e, per lo stesso motivo, per uscire dalle identificazioni. L'autore di questa ipotesi, nel suo lavoro su *Identità al lavoro* (Sainsaulieu, 1977, 332), ¹fa riferimento all'importanza della situazione lavorativa nella costruzione ma anche nella messa in pericolo dell'identità costruita. In un'epoca in cui la precarietà non era ancora all'ordine del giorno, egli notava già l'importanza del contesto sociale nell'emergere della crisi d'identità: "Notiamo solo quanto i clinici siano portati a riflettere sulla vulnerabilità dell'identità individuale

¹ Renaud Sainsaulieu, un sociologo recentemente scomparso, ha contribuito molto alla comprensione dei processi di interazione tra personalità e comportamenti lavorativi nelle aziende. Vorremmo qui rendergli omaggio, in particolare citando il suo lavoro di tesi: *L'identité au travail (L'identità al lavoro)*, pubblicato nel 1977 ma riedito più volte da allora, che è diventato un "riferimento" in termini di psicologia del lavoro e delle organizzazioni.

alle manipolazioni che si esercitano sull'ambiente sociale del soggetto. La perdita di identità ... sarebbe una sorta di risposta logica del soggetto a una situazione di impotenza sociale. Incapace di difendersi da pressioni troppo forti, il soggetto sceglierebbe di fuggire da se stesso, di lasciare la sua identità per fuggire da una situazione insostenibile" (*op.cit*, 314).

Va notato che negli anni '70 e '80, si trattava soprattutto di dimostrare che l'identità personale doveva essere sostenuta dall'identità professionale, ma che quest'ultima poteva svilupparsi solo a condizione che fosse associata positivamente al rapporto di potere (per esempio in azienda). L'accesso all'identità richiederebbe la gestione dei conflitti legati al non riconoscimento del soggetto da parte degli altri nelle relazioni interpersonali (intra o interprofessionali in particolare) e alla sua incapacità di situarsi in una dinamica di *empowerment* (emergenza del potere della persona di essere, di dire, di fare, accesso all'autonomia, alla responsabilità nelle relazioni con il potere sociale, ecc.)

Potere e potere nella vita quotidiana

Secondo Talcott Parsons (1951, 1966), il potere non è un oggetto; è uno dei mezzi di scambio interpersonale (più o meno vincolante), quello associato al *perseguimento di obiettivi*. Gli altri mezzi, utilizzati nelle relazioni interumane, sono: il denaro (associato agli scambi economici), l'influenza (associata agli scambi mediante persuasione per favorire l'assimilazione integrativa) e l'impegno (associato agli scambi basati sul potenziale culturale).

La nozione di empowerment psicologico (Tap e Oubrayrie-Roussel, 2003), usata nel contesto del management, è spesso definita dal fatto di *mettere in grado* una persona di realizzare un determinato compito. Questo empowerment permetterebbe alla persona di sviluppare un senso di valore personale, di aiutarla a dominare le cause della sua impotenza o debolezza, di incoraggiare il dinamismo attraverso l'azione e di mobilitare i fattori intrinseci, in particolare la sua motivazione al lavoro.

Ma l'empowerment si riferisce anche alla tendenza spontanea delle persone a sperimentare il controllo su se stesse e sulle situazioni, un senso di autostima e di liberazione.

Così, l'empowerment implica due modi di riferirsi all'accesso al potere. Il primo è semplicemente equiparato al *dare potere a qualcuno*. Il secondo implica l'assunzione che il *potere non è dato ma è guadagnato*, attraverso il conflitto, attraverso le relazioni di potere. In questo caso, non si tratta solo di una responsabilizzazione del soggetto da parte di leader o esperti. Il soggetto tende ad *appropriarsi dei mezzi di potere*, in base alle proprie motivazioni, e ad adottare atteggiamenti e comportamenti atti a facilitare non solo la realizzazione del compito, ma anche *una tensione all'autorealizzazione attraverso l'attuazione di un progetto*. Queste due definizioni, una più esterna, l'altra più interna, sono entrambe ammissibili a condizione di precisare la loro interstruttura o opposizione.

Secondo alcuni autori (Thomas e Velthouse, 1990 e Spreitzer, 1995, citati da Tap e Oubrayrie-Roussel, 2003), l'empowerment psicologico è facilitato da quattro sentimenti:

1. un senso di *significato*, che implica un grado di accordo tra credenze e valori personali da un lato, e comportamenti e obiettivi professionali dall'altro;
2. il sentimento di *autoefficacia* (o competenza), che implica la convinzione, più o meno realistica, del possesso delle abilità e delle capacità necessarie per svolgere un lavoro o per completare correttamente un compito (cfr. Bandura, 1982 e la sua nozione di autoefficacia);
3. un senso radicato di *autodeterminazione*, associato alla convinzione che l'individuo abbia la necessaria autonomia o un controllo sufficiente sui fattori che influenzano positivamente la sua prestazione lavorativa; e
4. la *sensazione di poter influenzare personalmente l'ambiente di lavoro*, che implica un controllo continuo sulla totalità del lavoro e dei suoi risultati.

A questi quattro sentimenti, si potrebbe aggiungere la *fiducia* e l'*autostima*, come proposto anche da Whetten et al.

Capacità giuridica e incapacità

Come possiamo vedere, l'empowerment è stato studiato principalmente nel contesto delle situazioni di lavoro, ma sembra possibile ampliare il suo uso. In termini giuridici, l'empowerment può essere associato alla *capacità di godere* (la capacità di avere diritti di cui si può godere) e alla *capacità di esercitare* (la capacità di esercitare da soli e da soli i vari diritti che si possono avere).

Ma ci sembra utile associare l'empowerment al suo opposto: l'alienazione che provoca sentimenti di impotenza e umiliazione, la repressione dell'essere e dell'agire, la limitazione di se stessi attraverso la privazione (della libertà in particolare), attraverso la perdita e la disabilità. Gli avvocati fanno riferimento alla nozione di *incapacità legale*, di cui si possono specificare tre livelli, che si avvicinano gradualmente all'abilitazione:

1. La *rappresentanza/tutela* è usata per le persone incapaci, private dell'esercizio dei loro diritti e incapaci di gestirli da sole. Una terza persona agisce al loro posto come tutore, questa persona "sostitutiva" gestisce la loro situazione. Va notato, tuttavia, che in termini legali la *rappresentanza - la tutela* - non si applica alle decisioni "essenzialmente personali" (matrimonio o contratti di lavoro, fare testamento, divorzio);
2. L'*assistenza/accompagnamento* è un processo più flessibile che permette alla persona di agire da sola a condizione che una persona "capace" sia presente al momento dell'atto per aiutarla;
3. L'*autorizzazione* differisce dall'assistenza; è l'ultimo livello di incapacità legale prima dell'emergere dell'empowerment. L'autorizzazione dipende dall'altro. Implica l'assenso preventivo ad agire da solo, senza assistenza (per esempio i minori emancipati), cioè non comporta necessariamente la presenza continua di un tutore. Il fatto di dover chiedere l'autorizzazione può però essere vissuto male, e percepito come umiliante, prova dell'emergere

del bisogno di autonomia e del desiderio di assunzione di responsabilità. Il potere qui è dissimmetrico, esterno, bisogna cercarlo per poter fare, dire, vivere... Ma diventerà interno: dovrà anche essere sollecitato in termini di "autorizzarsi a".

L'autorizzazione è in un certo senso il passaggio obbligato nella *dinamica degli spostamenti di potere*, che comporta anche tre procedure successive o parallele. Vediamo queste procedure applicate in qualsiasi organizzazione sociale (aziende, servizi pubblici, famiglie, ecc.).

Lo spostamento del potere.

Le tre procedure specificano progressivamente come avviene la transizione verso l'empowerment e la responsabilità. Sono: *delega*, *trasmissione*, *ridistribuzione del potere*.

4. Attraverso la *delega*, la persona viene investita del *potere* di rappresentare un'altra, in modo mirato e temporaneo. Il potere qui è dissimmetrico, è esterno e impone al soggetto una funzione di mediazione, implicando un trasferimento temporaneo di potenza (o di potere). La delega di potere risiede nel fatto che il soggetto può essere investito ufficialmente o ufficiosamente dai suoi superiori di una responsabilità che di solito gli compete. Questa "delega" può essere vissuta in modi diversi (orgoglio o sensazione di sfruttamento, o sensazione di essere al servizio). Questa procedura implica l'assunzione di fiducia nella capacità della persona di gestire la responsabilità corrispondente. Ma questa capacità può essere ad hoc e rivedibile, poiché non è percepita come sufficientemente stabile o generale per essere presa in considerazione al di fuori di situazioni ad hoc e/o urgenti.

5. *Nella trasmissione del potere*, esso può essere percepito come "qualcosa da trasmettere" (passare il testimone, succedere...), come un oggetto reificato. C'è spesso una difficoltà nel trasferimento del potere, poiché il successore può anche essere percepito come non sufficientemente competente o capace. La trasmissione ha una funzione di sostituzione che

comporta un trasferimento definitivo di potenza. Il trasmettitore scarica permanentemente una potenza associata a un tipo di attività, una funzione, uno stato, ecc.

6. *La redistribuzione del potere* è spesso menzionata in situazioni di conflitto in cui chi comanda viene sfidato. La base chiede che le responsabilità siano riviste e ridistribuite in modo più logico o egualitario.

Questa domanda si riferisce al tentativo di passare da una relazione verticale (gerarchia/dipendenza) a una relazione orizzontale (rete/cooperazione). Implica la contestazione dell'origine del potere. La gestione dei *conflitti* implica una *negoziazione* che richiede una redistribuzione delle responsabilità e dei benefici. La negoziazione implica l'estensione e lo spostamento dello spazio di potere.

Processi psicologici.

L'empowerment implica processi psicologici attraverso i quali la persona acquisisce la capacità di potenziare se stessa. Tre processi sono quindi coinvolti nella costruzione e nella gestione personale del potere: empowerment, appropriazione del potere e potenziamento.

7. *L'empowerment* è il processo attraverso il quale la persona acquisisce capacità e riconoscimento da parte degli altri per agire. Il soggetto diventa un coetaneo a pieno titolo, ma è autorizzato da un ente esterno che riconosce l'acquisizione di competenze. Questo si riferisce all'accreditamento da parte di altri di essere in grado di agire e al riconoscimento della qualifica di agire. L'empowerment interviene nella transazione per facilitare l'acquisizione di un'attitudine che sarà essa stessa riconosciuta collettivamente.

Il presupposto è che il punto di vista del soggetto sia rispettato dai superiori che riconoscono la sua capacità di *fare buon uso delle risorse* e di *gestire i limiti*. Ma il termine *empowerment* significa in primo luogo costruire le proprie capacità, abilità, competenze e, in secondo luogo, essere socialmente riconosciuti come possessori di queste stesse capacità. L'adolescente ha

bisogno di questo riconoscimento, se lo percepisce come parte di una dinamica transazionale. Lo contestano se avviene in una relazione unilaterale di limitazione del potere (vedi dimensioni 1-3). L'empowerment implica un sostegno (iniziatico, professionale e personale) per permettere al novizio di diventare un esperto, di essere a sua volta una risorsa e di aumentare la sua autonomia.

8. *La nozione di empowerment si basa su una visione costruttiva delle competenze. Implica che la persona considera l'apprendimento delle competenze come parte integrante della sua identità personale. Il soggetto, al di là delle rivendicazioni attributive del potere, tenderà ad approfittare delle opportunità offerte dalla situazione per costruire, a partire da varie appropriazioni, le proprie strategie e tattiche. L'appropriazione del potere è un modo di rendere conto sia della dinamica del soggetto in una posizione di socializzazione (internalizzazione di un potere esterno), ma è anche un modo di analizzare il modo in cui il soggetto trasforma nella propria capacità, ciò che era altro, esterno.*

9. *Potenziamento.*

La potenziamento coinvolge il processo precedente ma va oltre. L'appropriazione rende conto del modo in cui le competenze sono costruite e quindi promuove l'empowerment, la responsabilità e il processo decisionale. Ma il locus della decisione si sposta al livello interno: modalità di decisione, orientamento e negoziazione, controllo e autoefficacia, permettendo l'attivazione della capacità di autorizzare, di esprimersi, di criticare, di muovere il progetto dall'intenzione alla realizzazione. Le abilità diventano un potenziale attivo. È a partire dalle risorse così "chiamate in causa" che il soggetto decide, si orienta, negozia, realizza, ma in un modo che non è più quello della contro-dipendenza. Per passare dall'intenzione alla realizzazione, il soggetto è portato a gestire le sue risorse potenziate.

Così, il potenziamento delle competenze implica il potere di fare e di essere. Le competenze si riferiscono alle abilità e alle conoscenze che la persona costruisce nel corso del suo sviluppo. In

questo senso, non sono solo energetici, sono anche strumenti cognitivi, atteggiamenti, esperienze (felici o infelici) che servono come punti di riferimento, ecc. La capitalizzazione delle competenze permette al soggetto di aumentare le sue disposizioni personali, permettendogli così di essere più mobile o più flessibile nel suo adattamento psicosociale. Il soggetto è portato ad aggiornare e gestire le sue competenze e persino a utilizzare risorse nascoste in situazioni difficili che prima erano sconosciute. La sua capacità di riprendersi (*resilienza*) e di *resistere di fronte* alle difficoltà è quindi legata a questa potenzialità delle competenze come risorse disponibili in qualsiasi momento. Ma dipende anche dalla capacità dell'individuo di dare un senso alle sue esperienze sociali, familiari, scolastiche o lavorative e di collegarle insieme nel corso della sua vita.

Queste procedure e processi definiscono in qualche modo i diritti e i doveri relativi allo sviluppo e all'integrazione sociale della persona, tenendo conto delle differenze ma rifiutando la discriminazione.

In questa teoria transazionale del potere, tutti i processi menzionati sono all'opera simultaneamente o successivamente secondo le modalità di negoziazione. Questo implica che il potere è sia legato alle caratteristiche attive dei protagonisti, ma è anche situato nel mezzo delle relazioni, delle interazioni, della mediazione e della transazione. Il potere è anche gestito in un orizzonte temporale (ancoraggio, crisi, prendere e perdere, transizione, rinascita, rivolta). Se la persona è impegnata in un periodo di transizione, dovrà imparare a gestire il cambiamento, a sperimentare "nuovi modi di fare e di essere". Sperimenteranno instabilità, incertezza sulla positività e sul potere delle loro azioni nel tempo. Gestire la transizione implica quindi una rinegoziazione del rapporto con il tempo e presuppone un grado sufficiente di anticipazione per evitare la crisi e assicurare una "continuità di sé". Il soggetto può allora dover riorganizzare il suo comportamento in misura maggiore o minore, o addirittura ricomporre il suo modo di vivere, soprattutto nelle situazioni cosiddette estreme (malattia, lutto, precarietà). Questa anticipazione

si basa quindi sulla mobilitazione delle risorse (interne ed esterne) a disposizione del soggetto per facilitare l'attuazione delle strategie compensative necessarie all'adattamento.

Strategie di personalizzazione

*La personalizzazione è "il processo attraverso il quale l'individuo, a partire dall'infanzia, non solo partecipa alla costruzione della propria personalità, nel complesso gioco di molteplici determinazioni, ma è in grado, per tutta la vita, di mettere in discussione ciò che è stato fatto di lui, grazie alle sue acquisite capacità di discriminazione, comprensione e autonomia"*². La personalizzazione non si ferma all'adolescenza. È, nel corso della storia della vita di una persona, l'insieme delle strategie che mette in atto per sopravvivere, per promuoversi socialmente, per comportarsi come "persona", e quindi per costruire un itinerario che porta il suo marchio, ai suoi occhi e agli occhi degli altri.

La personalizzazione è l'articolazione cooperativa di ricerche strategiche che implicano la messa in discussione degli stili stabiliti e la rinascita di una tensione realizzatrice. Queste ricerche sono molteplici: ricerca di potere e influenza, ricerca di controllo e autonomia, ricerca e gerarchizzazione dei valori, ricerca di senso e significato.

Introdurre questa nozione è, in un certo senso, criticare le concezioni classiche della personalità che si basano sull'accumulazione statica di tratti, fattori o tipi. Implica, al contrario, una concezione dinamica della persona, una concezione strategica. Ogni *strategia* è allo stesso tempo cognitiva, affettiva, conativa e sociale. Si organizza in una *logica interna finalizzata*, ma presuppone anche un'*energia d'investimento* coinvolta nella dinamica decisionale, nell'attuazione e nella messa in scena degli obiettivi, nella *realizzazione dei comportamenti*. Queste strategie sono sempre, in qualche misura, associate a relazioni reali o simboliche con altri attori.

² Malewska-Peyre, H., & Tap, P. (1991) *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*, Paris, PUF

Le strategie di personalizzazione consisterebbero, a nostro avviso, nel gestire la situazione presente (strategie di coping), nell'affermare o difendere la propria identità, sia presente che passata (strategie di identità), nel cercare il riconoscimento di una posizione sociale (strategie di integrazione, strategie di posizionamento e impegni sociali) e nell'orientarsi verso un futuro, con strategie di progetto.

Si possono proporre quattro gruppi di strategie:

- Le *strategie identitarie* sono associate a un passato da difendere e, attraverso di esso, a una continuità da mantenere. L'individuo costruirà la sua identità integrando il cambiamento nella continuità. La funzione delle strategie identitarie è quella di agire sull'autodefinizione, di mantenere, conservare o aumentare il grado di autostima, di assumere una "logica interna" attraverso la quale il soggetto si legittima, investe e controlla. Queste strategie sono il risultato di una costruzione individuale e/o collettiva che si esprime nell'adattamento quotidiano secondo le variazioni e le sfide delle situazioni e secondo gli obiettivi e le risorse dei soggetti (Camillieri et al. , 1990, 49). Si basano sul mantenimento di una *continuità di sé nel tempo*, attraverso la difesa dell'identità del soggetto, in ciò che è stato (passato), in ciò che è (presente) e in ciò che vuole essere (futuro), poiché è vero che l'identità è legata al fatto di voler "essere lo stesso", "rimanere se stessi", allo stesso tempo che "diventare se stessi". Possiamo chiamare "identizzazione" (Tap, 1979) la dinamica paradossale per cui qualsiasi persona tende a gestire simultaneamente e in modo più o meno articolato o contraddittorio i tre processi seguenti:

* *Ancoraggio dell'identità* (essere lo stesso): mantenere e difendere, per permanenza o almeno per continuità, ciò che vi lega alle vostre *radici*, *qualunque sia la natura* di questi attaccamenti e radici, (*identità temporali conservatrici*);

* *affermazione e valorizzazione dell'identità* (essere se stessi): mantenere e difendere ciò che siamo diventati oggi. Questa immagine del *sé attuale* è stata ovviamente costruita da molteplici identificazioni precedenti, da ciò che è stato fatto di voi (la vostra cultura, la vostra famiglia,

ecc.). Ma il sé attuale ha preso "forma" (coerenza delle rappresentazioni soggettive), "colore" (affetti soggettivi, sentimenti di autostima, autostima) e "movimento" (dinamica del comportamento); (*identità strutturali*);

* *l'aspirazione al cambiamento personale* (diventare se stessi) basata sul presupposto che siamo esseri insoddisfatti, sempre alla ricerca della completezza e del superamento di noi stessi, costantemente rilanciati (*identità temporali innovative*).

In effetti, questi tre processi hanno un carattere più o meno illusorio e idealistico, ma intervengono in misura diversa durante tutta la vita. L'*identificazione* sembra quindi essere il processo che permette alla persona di dare un senso alla sua vita, sia costruendo retrospettivamente un passato lineare in cui ogni rottura sarebbe in qualche modo ridotta da spiegazioni giustificative, sia dando priorità assoluta al tempo presente, con l'identità che si fonde allora con ciascuno dei momenti successivi la cui varietà emotivamente colorata sarebbe inclusa in una unità fusa ma fugace, come un fuoco d'artificio.

L'*identificazione* può quindi anche essere definita come il processo attraverso il quale il soggetto (o il gruppo) tende a gestire il paradosso tra la continuità del suo essere (identità) e l'osservazione o la necessità di autotrasformazione, secondo il significato dato alle situazioni, ai comportamenti sociali, ai progetti e ai processi adattivi (gestione dello stress). L'identificazione permette al soggetto di "rassicurarsi" costantemente, di rendere invariante, in apparenza o nei fatti, un'immagine di sé mutevole, una posizione sociale instabile, progetti variabili e reazioni adattive fugaci. L'identizzazione implica la messa in atto di *strategie identitarie* grazie alle quali la persona si costruisce nell'azione (in una relazione di soddisfazione-soddisfazione, sentimento di valore personale che articola l'essere e il divenire, l'essere in divenire) attraverso molteplici difese e rilanci;

- Le *strategie di integrazione e posizionamento sociale* consistono nel trovare o inventare una soluzione per risolvere una crisi o un conflitto, modificando la relazione dei ruoli giocati e

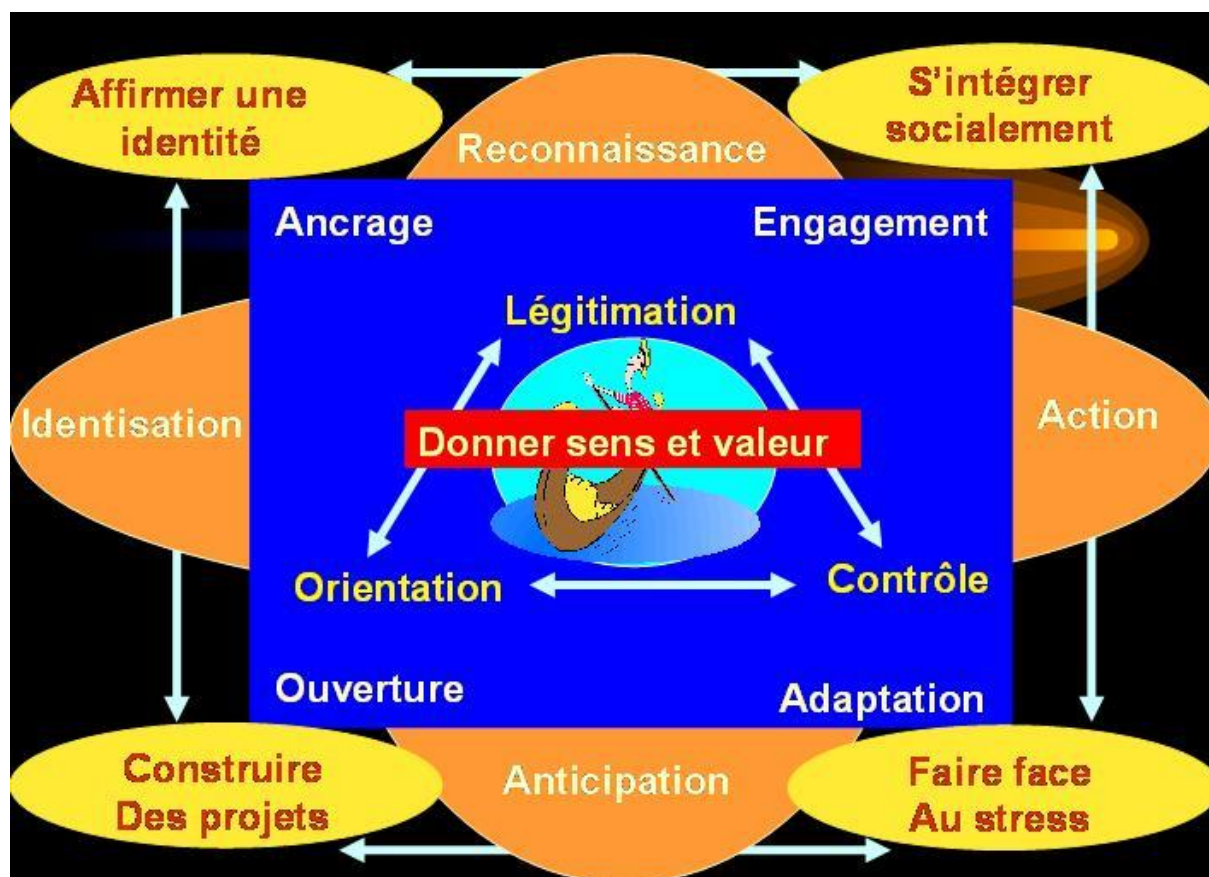
impegnandosi in nuove reti. L'impegno e il coinvolgimento del soggetto in relazione agli altri o nella situazione vissuta e sentita come importante, è necessario per permettergli di prendere posizione, di "porsi" come soggetto singolare, con un ruolo da svolgere e da tenere, per affermarsi, scegliere, valutare e prendere posto tra gli altri. L'adolescente è simile ai suoi, ma si differenzia da loro opponendosi per affermarsi come persona (Wallon, 1941).

- Le *strategie di coping* permettono al soggetto di controllare o tentare di controllare qualcosa nella situazione presente, insieme allo stress che provoca, per essere in grado di agire e/o adattarsi a una nuova situazione e per difendersi da qualsiasi presa o sottomissione. Il coping è un fattore stabilizzante che permette al soggetto di mantenere l'adattamento psicosociale durante i periodi di stress. Il soggetto non subisce passivamente la situazione ma cerca costantemente di modificare il suo ambiente, cercando condizioni compatibili tra i suoi desideri e le possibilità della situazione.

Nelle sue risposte di coping, il soggetto prende in considerazione la sua esperienza passata, il suo apprendimento, le sue abilità, il ricordo dei suoi fallimenti e successi, la sua capacità di autovalutazione e la sua capacità di rispondere alla domanda. Può quindi essere portato ad adottare quattro tipi di strategie di fronte a una situazione difficile: strategie di controllo, sostegno sociale, ritiro e rifiuto (Esparbès-Pistre, Sordes-Ader e Tap, 1996). Per affrontare la situazione, per adattarsi ad essa, il soggetto mobilita tutte le sue risorse personali, le sue potenzialità. Tuttavia, la mobilitazione può non essere sufficiente. Il soggetto dovrà quindi sviluppare una capacità di anticipare e prevedere gli eventi sono abilità che gli permetteranno di agire e reagire adeguatamente alla nuova situazione.

Ciò che porta il soggetto ad articolare queste diverse strategie è il *significato che dà alla situazione*, al contesto in cui agisce, al rapporto tra la sua storia e le sue aspirazioni. Questo significato non si riduce agli elementi di comprensione e di significato. Comprende il *modo in cui il soggetto applica la sua gerarchia di valori alle necessità dell'azione*, ma anche il modo in

cui alla fine trasforma questa gerarchia, secondo gli effetti dell'adattamento sulla propria evoluzione.



- Le *strategie di progetto* permettono alle persone di difendere i loro progetti, di uscire da una situazione problematica, di trovare un vuoto, un'apertura, una scappatoia, di dare un senso a un percorso, di gestire i conflitti anticipando o sperando in un cambiamento attraverso progetti reali o immaginari, o attraverso i sogni. Richiedono al soggetto di valutare le sue capacità e competenze in relazione alla situazione e agli ostacoli da superare. La loro realizzazione si basa sulla legittimazione delle proprie aspirazioni, sulla giustificazione dei mezzi e dei percorsi possibili per raggiungere le mete e gli obiettivi fissati, in articolazione con progetti individuali e anche collettivi (Tap e Oubrayrie, 1993, 1999).

Queste strategie di progetto si basano su una rappresentazione della situazione vissuta e sul desiderio di riorganizzarla e trasformarla per preparare il futuro.

Così, le strategie di personalizzazione menzionate sono tutti mezzi di autodifesa o di autopromozione che permettono al soggetto di personalizzarsi o anche di ri-personalizzarsi attraverso la *ricerca di potere* (empowerment, padronanza dell'ambiente e di se stesso), la *ricerca di senso e di significato*, la *ricerca di autonomia* (costruire uno spazio personale e trovare i propri limiti) e la *ricerca di autorealizzazione* (realizzarsi per realizzarsi). Partiamo dal presupposto che l'attualizzazione di queste strategie di personalizzazione è più specificamente inserita in una dinamica transazionale e nelle relazioni di potere tra attori familiari, educativi, "economici" e professionali, in un quadro civico e culturale.

L'interstruttura delle persone e delle istituzioni

L'analisi delle strategie di personalizzazione assume il suo vero significato solo nell'*interstrutturazione* tra soggetti da un lato e contesti, situazioni e spazi socio-culturali dall'altro. Ora, questa nozione di destrutturazione implica che si analizzi come le strutture (dei soggetti e delle istituzioni) si sviluppino, interagiscono, entrano in conflitto, nel tempo di un'epoca, di una vita, di una negoziazione, di una condotta. (Baubion, Malrieu e Tap, 1987)

Prendiamo l'esempio della formazione continua degli adulti, in relazione alla motivazione degli adulti ad iscriversi. Si possono menzionare tre processi strutturali o temporali:

1. Il recupero

Perché gli adulti, molto tempo dopo la loro formazione iniziale, si impegnano nella formazione (da autodidatta o nella formazione continua)? I primi argomenti sono basati sulla necessità (per esempio la disoccupazione), sul loro desiderio di cambiamento o sul loro bisogno di avanzamento professionale e/o sociale.

Ma per un certo numero di loro, è perché una rottura, un conflitto, una crisi, sia intrapersonale che interpersonale, li costringe a sviluppare un nuovo progetto di sé, un nuovo modo di orientarsi. Dopo un certo periodo di tempo, possono ricominciare ad allenarsi, per trovare se stessi, per riprendersi dopo una fase di incertezza o di blocco, per ridefinire se stessi, per riformulare la propria identità attraverso il movimento e la passione, la ricerca di nuove conoscenze e nuove abilità. L'autoformazione è quindi una strategia personale per uscire da un contesto alienante, da una relazione squilibrata, da una vita troppo monotona o automatica che ha perso il suo significato, ecc.

2. *Transizione e cambiamento*

Il desiderio di entrare in un corso di formazione avviene spesso in fasi di *transizione o di cambiamento*. Sai cosa stai lasciando, ma ti stai impegnando in un tempo incerto, quando hai perso un po' di fiducia in te stesso o negli altri.

La transizione si verifica quando, ad un certo punto della vita, una persona ha delle lacune, delle difficoltà nel definire posizioni, credenze e obiettivi. Sanno cosa sono stati, cosa vogliono diventare, ma nel tempo intermedio non sanno come difendere ciò che hanno acquisito e allo stesso tempo gestire i mezzi per acquisire qualcosa di nuovo.

3. *Controllo*

Organizzare implica coordinazione e controllo: controllo della situazione, controllo del tempo (articolare il proprio passato e le proprie aspirazioni in un tempo presente), controllo di sé. La nostra identità è necessariamente multipla. Siamo molti eppure l'azione, insieme allo sguardo degli altri e al nostro desiderio di coerenza, ci costringe a limitare la nostra "dispersione", a lottare contro l'opacità, il mascheramento, il primato delle *apparenze* sull'*essere*. Ma il controllo non si limita agli aspetti assiologici della condotta. La persona deve anche controllare le sue emozioni e i suoi impulsi, coordinare idee, azioni e parole.

Strategie personali in situazioni di conflitto

All'interno delle dinamiche di *inclusione sociale e marginalità*, si possono anche descrivere quattro importanti strategie³.

- La prima potrebbe essere chiamata una strategia di *ancoraggio* (o una strategia "Pantagruel") basata sul mantenimento del territorio d'origine e sulla sua capitalizzazione, facendolo fruttare. La persona "persevera nel suo essere", si mette in una posizione di "annidamento prolungato", di assestamento nelle abitudini per un bisogno di sicurezza;
- La seconda sarebbe la *strategia di mobilitazione* (o strategia "Jason") basata sull'ossessione di un obiettivo da raggiungere a tutti i costi, una sorta di progetto di vita polarizzato.
- La terza sarebbe la *strategia della transizione* (o Penelope o Mosè, a seconda dei casi, con la necessità di specificare le loro differenze! Ma Ulisse tornerà, mentre Mosè non potrà raggiungere la Terra Promessa nello stesso tempo del suo popolo!). La transizione è simbolicamente associata alla morte inevitabile (dell'altro o di se stessi)⁴, ma in realtà, spinge a vivere ancora, a resistere, ad andare avanti, nonostante gli ostacoli che verranno.
- Infine, la quarta strategia sarebbe *quella errante o nomade* (o Ulisse) dove si suppone che la persona sia "sballottata" dagli eventi (come Ulisse sballottato sul mare), dai determinismi sociali, politici, professionali e biologici, ma che tuttavia costruisca un itinerario (da un'isola all'altra) coinvolgendo desideri, decisioni e capacità di adattamento (Ulisse è il simbolo di questa capacità, anche se è apparentemente il giocattolo dei conflitti tra gli dei, un modo per evocare la sua indecisione, la sua resistenza interiore al ritorno)⁵.

Dall'*identità nel lavoro* all'*identità nel "lavoro senza lavoro" o "precario"*.

³ Queste quattro strategie, presentate in modo metaforico, sono state proposte da P. Tap e M. C. Llorca.

⁴ Il termine "transizione" deriva dal latino "transire" che significa passare dalla vita alla morte. La prima "transizione" era quindi associata al passaggio dal qui all'aldilà: una presunta vittoria contro la rottura radicale della morte e l'esistenza di una nuova vita. Ogni transizione oggi implica l'ipotesi di uno sforzo per evitare la rottura, un passaggio dalla vita alla vita, per così dire.

⁵ Secondo i greci, gli umani erano in grado di usare la *metis*, l'astuzia, l'efficienza pratica. E il più astuto di tutti era Ulisse, che era tanto sfaccettato quanto il *mezzosangue* stesso! (Vignaux, G. 2003 *La ruse, intelligence pratique in Sciences Humaines*, 137, 32-35)

La pubblicazione del libro di Sainsaulieu su "*Identità al lavoro*" nel 1977 ha avuto un effetto significativo sulla rappresentazione delle strategie utilizzate dalle persone, siano esse operai, tecnici o dirigenti, nel loro comportamento sul lavoro. Ha mostrato come le condizioni e la natura del lavoro possano facilitare o ostacolare l'emergere di identità professionali stabili e positive. Ma ha anche mostrato quanto l'atteggiamento e le strategie sviluppate in una situazione di lavoro possano dipendere anche dalle condizioni di vita e dalle attitudini personali al di fuori del lavoro (tempo libero, vita familiare, impegni sociali, ecc.)

Boutinet (2000), in termini storici, ha discusso questo contributo: "Questo studio vuole essere un contributo alla comprensione dell'uomo al lavoro attraverso l'identità professionale che egli si costruisce; ci si può chiedere se questo contributo di Sainsaulieu, con la lenta disorganizzazione del lavoro che comincia ad emergere in quel periodo, non manifesti *al contrario* un punto di non ritorno, quello che vede la professione cessare di essere un riferimento strutturante di primo grado; si potrebbe allora interpretare l'approccio di Sainsaulieu percependo in esso il contrario di quello che vuole manifestarci esplicitamente: Più che cercare modi appropriati per rendere le identità professionali più coerenti all'interno delle organizzazioni, si tratta di prendere atto della fine delle identità professionali in una cultura post-industriale e quindi dell'inevitabile ripiegamento sulle identità personali e sulla loro fragilità: tutti sono desiderosi di riconoscimento ma ormai sanno che non è più principalmente attraverso il lavoro, almeno quello lasciatoci in eredità dalla società industriale, che questo riconoscimento può essere negoziato. Ma Sainsaulieu si era già posto questo problema nel 1980: "Rotture considerevoli stanno sconvolgendo status acquisiti, ruoli ricoperti da molto tempo, modelli di comportamento e valori che sono diventati progressivamente parte dei nostri costumi; il disagio collettivo di supervisori, dirigenti più o meno in pensione, giovani senza futuro, professionisti e tecnici dequalificati o impiegati robotici riflette l'importanza di queste rotture; non ultima delle quali è certamente la minaccia di disoccupazione che arriva come

"premio" per anni di buon e leale servizio. Le *vecchie identità professionali sono state frantumate da nuove realtà sistemiche*. Il lavoro può rimanere l'universo di riferimento dominante se non può più presentarsi come il luogo principale di incontro tra necessità e capacità? Attualmente, le crisi d'identità non sembrano più essere legate tanto a particolari cambiamenti nelle strutture interne delle aziende, quanto a una sorta di notevole divario tra l'uomo al lavoro e l'uomo nella società circostante. Per alcuni individui, la coerenza sembra essere stata raggiunta, per la maggioranza c'è disillusione, rottura e un profondo divario tra le promesse della scuola, della famiglia, dei dirigenti e delle istituzioni che affermano i valori del futuro e la realtà delle iniziative, implicazioni e prospettive di lavoro"⁶. Ma Sainsaulieu rifiuta di limitarsi a uno stato di cose e di chiudersi in una posizione pessimista. Egli adotta una posizione volontaristica sulla formazione permanente e la rinascita culturale, che non riguarda più solo le identità professionali ma l'identità della persona fuori dal lavoro o senza lavoro, una persona certamente indebolita ma ancora alla ricerca di senso, autonomia, riconoscimento e libertà. È vero che questa ricerca può essere bloccata, alienata, resa impossibile da vincoli esterni e da sentimenti interni di svalutazione e di colpa, in parte legati alla sensazione di non essere accettati dagli altri e dalle istituzioni.

Vent'anni dopo, possiamo vedere come l'insicurezza socio-economica, associata o meno alla disoccupazione, tende a sollevare la questione delle fonti di valorizzazione o svalorizzazione personale, degli effetti di affermazione o di crisi dell'identità, e delle nuove condizioni, o difficoltà, di accesso al riconoscimento sociale.

Gli autori di questo libro hanno cercato di rispondere a queste domande, in termini storici e teorici, ma anche attraverso l'analisi concreta delle risposte di più di 450 persone intervistate nelle regioni di Tolosa (Francia) e Coimbra (Portogallo). Questo sondaggio, intrapreso dal

⁶ Sainsaulieu, R. (1980) *L'identité et les relations de travail* in P. Tap (ed.) *Identités collectives et changements sociaux*. Tolosa, Privat, 275-286.

CEICI (Centro Europeo di Investigazione del Comportamento e delle Istituzioni, Università Bissaya Barreto), servirà come pre-inchiesta per una più ampia ricerca comparativa europea.

Bibliografia

Bandura, A. (1982). Meccanismo di autoefficacia nell'agenzia umana. *Psicologo americano*, 37, 122-147.

Baubion, A., Malrieu, P. & Tap, P. (1987)) L'interstructuration du sujet et des institutions, *Bulletin de psychologie* XL, 379, 435-447

Boutinet, J.P. (2000) *L'immaturità della vita adulta*. Parigi, PUF

Camilleri, C., Kastersztein, J., Lipiansky, E.M., Malewska-Peyre, H., Taboada-Leonetti, I., & Vasquez, A.(1990) *Stratégies identitaires*, Paris, PUF

Esparbès, S., Sordes-Ader, F & Tap, P.(1996)

Malewska-Peyre, H., & Tap, P. (1991) *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*, Paris, PUF

Parsons T. (1966) *Società. An essay on their comparative evolution*, NY, Prentice tr. Fr. Dunod, 1973

Parsons, T. (1951). *Il sistema sociale*. Glencoe, IL: Free Press.

Sainsaulieu, R. (1977) *L'identité au Travail*. Paris, Presses de la Fondation Nationale des sciences politiques, 1a edizione

Sainsaulieu, R. (1980) L'identité et les relations de travail in P. Tap (ed.) *Identités collectives et changements sociaux*. Tolosa, Privat, 275-286.

Spreitzer, G.M. (1995). Empowerment psicologico sul posto di lavoro: dimensioni, misurazione e convalida. *Academy of Management Journal*, 38, (5), 1442-1465.

Spreitzer, G.M. (1996). Caratteristiche strutturali sociali dell'empowerment psicologico. *Academy of Management Journal*, 39, (2), 483-504.

Tap P. (1989) Talcott Parsons: cambiamento evolutivo e individualismo istituzionale in P. Malrieu (ed.) *Dynamiques sociales et changements personnels*, Toulouse, CNRS (Centre Régional de Publication), 45-80

Tap, P. & Oubrayrie, N. (1993). Progetti e autorealizzazione nell'adolescenza. In S.N.E.S. (Eds), "*Projets d'avenir et Adolescence. Les enjeux personnels et sociaux*". Parigi: ADAPT, 15-43.

Tap, P. & Oubrayrie, N. (1999) Personalizacao et dinamica relacional (personalizzazione e dinamica relazionale), in portoghese e francese. *Pessoa como centro. Revista de estudos rogerianos, Lisboa, 1999-4, 41-84.*

Tap, P. & Oubrayrie, N : (2003) Dinamiche transazionali e relazioni di potere tra adolescenti e genitori (analisi critica dell'empowerment)

Tap, P. (1979) Introduzione in P. Tap (ed.) *Identités collectives et changements sociaux*, Toulouse, Privat,

Thomas, K.W. & Velthouse, B.A. (1990). Elementi cognitivi dell'empowerment: Un modello "interpretativo" della motivazione intrinseca al compito. *Academy of Management Review*, 15 (4), 666-681.

Vignaux, G. (2003) La ruse, intelligence pratique in *Sciences Humaines*,137,32-35

Wallon, H. (1941). *L'evoluzione psicologica del bambino*. Parigi: Armand Colin (reed. 1997).

Whetten, D., Cameron, K. & Woods, M. (2000). *Sviluppare capacità di gestione per l'Europa*. Harlow, Londra: Pearson Education-Printice Hall, 2ndEd.