

Höheres Institut
der Angewandten Psychologie
Lissabon. Konferenz
September 2011

Die paradoxe Dynamik persönlicher und beruflicher Identitäten.

Pierre Tap¹
Samuel Antunes²

Zusammenfassung.

Was ist persönliche Identität und was ist berufliche Identität? Wie wird die berufliche Identität aufgebaut und wie verhält sie sich zur persönlichen Identität des jeweiligen Subjekts? Die Autoren stellen die verschiedenen Autoren vor, die sich aus einer psychosozialen und soziologischen Perspektive mit diesen Fragen befasst haben. Dabei stützen sie sich auf Forschungen der Entwicklungspsychologie (Zazzo, Malrieu, Wallon, Cloutier), insofern als die persönliche Identität bereits in der Kindheit und Jugend aufgebaut wird. Die Identität ist jedoch weit davon entfernt, sich während des Erwachsenenlebens zu versteinern, sondern ist Gegenstand von Krisen, Mutationen und Übergängen, die freiwillig oder erzwungen sind. Die Autoren stützen sich daher auf Fachleute aus der Ökonomie (Amartya Sen, John Rawls) und der Sozialphilosophie (Paul Ricoeur, Jean-Marc Ferry, Alan Montefiore, David Rasmussen, Axel Honneth), da die Identität am Arbeitsplatz und die berufliche Identität in ihrer Dynamik und ihren Krisen nicht außerhalb der beruflichen und existenziellen Ethik verstanden werden können, außerhalb der Art und Weise, wie die sozialen Akteure, Einzelpersonen und Gruppen, ihrem Leben innerhalb und außerhalb der Arbeit Sinn verleihen. Die Autoren entwickeln schließlich die großen Paradoxien, die die Dynamik der Ausarbeitung und Entwicklung dieser Identitäten durchziehen, in einer Gesellschaft, die von Arbeitslosigkeit, Stress und Unsicherheiten der Zukunft erschüttert wird.

Einleitung. Vom Verhalten zur beruflichen Identität.

Um die Bedeutung der beruflichen Identität und ihre Verbindung zur persönlichen Dynamik zu verstehen, müssen wir sie zunächst in das Spiel der *individuellen und kollektiven Verhaltensweisen* einordnen. Unter "Verhalten" versteht man die komplexe intrapersonelle Artikulation von mentalen Aktivitäten und Verhaltensweisen, die mit einem bestimmten Bereich menschlicher Praktiken in Verbindung stehen, der durch die Interaktion zwischen der

¹ Emeritierter Professor an der Universität Toulouse Le Mirail; Professor am Institut Supérieur de Psychologie Appliquée. Lissabon

² Psychotherapeut und Coach. Geschäftsführender Direktor des Beratungsunternehmens Dave Morgan, Lissabon

Person, einem menschlichen Umfeld und einer physischen, sozialen und kulturellen Umwelt gekennzeichnet ist. Dieser für uns wichtige Begriff muss jedoch näher erläutert werden. Verhaltensweisen werden oft als Synonym für Verhaltensweisen angesehen. Dennoch sollten sie unterschieden werden. Pierre Janet bezeichnete bestimmte Handlungen, bestimmte *Sonderformen* des menschlichen Verhaltens (Erwartungshaltung, Triumph oder Misserfolg usw.) als *Verhaltensweisen*. Das Verhalten wird als "objektiv" und beobachtbar vorausgesetzt, während das Verhalten die nicht sichtbare Dynamik derselben Verhaltensweisen, die geistigen Aktivitäten und Gefühle vor ihrem Ausdruck einführt.

1929³ schrieb Janet: "Die psychologische Tatsache ist das Verhalten des Lebewesens". Das Verhalten (äußerlich wahrnehmbare Bewegungen, Handlungen, Worte) ist zwar Teil der psychologischen Tatsache, aber diese umfasst auch die motivationale Dynamik, die Absicht, die Bewusstwerdung und die Deliberation, die eine wichtige innere Dimension haben. Man könnte sagen, dass Verhalten die *organisierte Gesamtheit der Verhaltens- und mentalen Aktivitäten ist, die von Wünschen, Motivationen, zu verteidigenden Werten und zu aktivierenden Abwehrmechanismen geleitet werden*. So sind Überzeugungen und Glaubenssätze, Fantasien und Träumereien, die innere Sprache, Liebesgefühle oder Aggressionen, mentale Bewertungen bei beruflichen Tätigkeiten allesamt psychologische Operationen, die es ermöglichen, Vorstellungen und Handlungen, den Körper und die soziale Kommunikation zu artikulieren. *Der Begriff des Verhaltens bezieht sich auf die Annahme des organisierten, strukturierten, einheitlichen Charakters der Person*⁴. Das Verhalten lässt sich nicht auf seine körperlichen oder sozialen Aspekte reduzieren. "Unter *Verhaltensweisen* sind diejenigen zu verstehen, die sich in Handlungen äußern, aber auch diejenigen, die im Modus von Phantasien oder in Form von intrasubjektiven Beziehungen zwischen den verschiedenen Tendenzen des psychischen Apparats verinnerlicht werden" (Widlöcher, 1973). Autoren wie Meyerson (1948) und Malrieu (2003) haben die Bedeutung von Emotionen, Gefühlen und Wertesystemen für die Entstehung und das Funktionieren von sozio-personalen Vorstellungen in der Dynamik des Verhaltens aufgezeigt. Pirandello schrieb in *Sechs Personen auf der Suche nach einem Autor* (1921): "Fakten sind wie Säcke, wenn sie leer sind, stehen sie nicht. Damit eine Tatsache steht und einen Sinn hat, muss man zuerst die Motive und Gefühle, die sie hervorgerufen haben, in sie einfließen lassen". *Führung umfasst eben alles, was es einer Person ermöglicht, ihrer Situation einen Sinn zu geben, ihr eigenes*

³ Das Zitat von Pierre Janet wurde bereits von Doron und Parot (1990) verwendet und stammt aus *L'évolution psychologique de la personnalité* (1929). Paris: Éditions Chahine, 1929. Neuauflage des Textes: Paris: La Société Pierre Janet avec le concours du CNRS, 1984, 327 S. (herunterladbar).

⁴ Lagache definiert Verhalten als "die Gesamtheit der materiellen und symbolischen Operationen, mit denen ein Organismus in einer Situation danach strebt, seine Möglichkeiten zu verwirklichen und die Spannungen abzubauen, die seine Einheit bedrohen und ihn motivieren. Der Ausdruck "Gesamtheit der Operationen" schließt keine Reaktion oder Antwort des Organismus aus und impliziert darüber hinaus, dass diese Reaktionen oder Antworten eine strukturierte Gesamtheit bilden" (1951, S. 310).

Verhalten im Hinblick auf die *Werte*, die sie verteidigt, und die *Pläne*, die sie entwickelt, zu legitimieren.



Daher ist es hier wichtig, die Frage der Identitäten mit den Verhaltensweisen des Berufsfeldes zu verknüpfen.

Wenn man von "beruflicher Führung" spricht, muss man die Beziehung zwischen dem Tun (den Verhaltensweisen) und dem Sein (bewusst, kompetent, emotional usw.) einführen. Der Begriff "*Identität*", den man im Allgemeinen mit "Sein"⁵ in Verbindung bringt und der im Zusammenhang mit allen Bereichen der menschlichen Tätigkeit erwähnt wird, wird im beruflichen Verhalten eine nicht zu vernachlässigende Rolle spielen, und zwar in Verbindung mit verschiedenen anderen Feldern oder Tätigkeitsbereichen, Lebensumfeldern, externen oder internen Räumen:

- Körperfeld: "schön" oder "hässlich" sein; "groß" oder "klein" sein ;
- Ernährungsfeld: "fettleibig" oder "magersüchtig" sein ;
- Sexuelles Feld: "Mann" oder "Frau" sein; "hetero" oder "homo" sein ;

⁵ Man nimmt sofort wahr, dass das *Sein* nur abstrakt vom *Tun*, *Wissen*, *Können* oder *Werden* getrennt werden kann. Man kennt die klassische (68er) Trilogie der Beziehungen zwischen *Wissen*, *Können* und *Sein*. Diese Trilogie hat jedoch den Nachteil, dass sie zu sehr auf das Wissen fokussiert ist. Man kann sie gütig mit dieser anderen, postmodernen Trilogie der *Macht*, des Gebens von *Bedeutung und Wert* und des *Werdens verknüpfen*. Was nützt zum Beispiel ein *Know-how* (eine Kompetenz), das von jeglicher Realisierung abgeschnitten ist (nicht *tun können*) oder das als ethisch inakzeptabel empfunden wird (Sinn und Wert des Tuns)?

Diese ersten drei Felder mobilisieren die Körperidentität, die Geschlechtsidentität und die sexuelle Identität. Es ist festzustellen, dass jede Art von Aktivität, die eine Kategorisierung beinhaltet, den Aufbau und die Entwicklung eines mehr oder weniger komplexen Identitätssystems voraussetzt, das die Person in ihrer Vielfalt und ihren Verbindungen zu zahlreichen Feldern einschließt. Diese Definitionen können stereotype und stigmatisierende Formen annehmen: Dies ist häufig der Fall, wenn sich ein binäres Denken etabliert, das zwei Gruppen oder Völker, zwei Kategorien und zwei Merkmale gegenüberstellt. Dies ist bei manchen Kategorisierungen nach verschiedenen sozialen Feldern oder Lebensbereichen der Fall:

- Das Familienfeld: Ein "verschmelzender" Elternteil sein (alles laufen lassen) oder ein "kastrierender" Elternteil (Autokrat) ;
- Das schulische oder berufliche Feld: Ein "Hochbegabter" oder ein "Dummkopf" sein, ein "Techniker" oder ein "Kaufmann" sein, ein Arbeiter oder ein Maschinenbediener sein (zwei Identitäten, die offiziell verwechselt werden, die aber Unterschiede in der Selbst- oder Fremddarstellung verursachen können).
- Das Feld der Freizeit: führt sehr viele Identitäten ein, die mit bestimmten Praktiken verbunden sind: Angler, Leser, Zuschauer, Sportler sein.
- Die Felder Kultur, Religion, Politik usw.

Und so könnte man die Bezeichnungen vervielfachen, die mit den verschiedenen Tätigkeiten oder Umfeldern verbunden sind: sozial, kulturell, sportlich, ... etc. Alle diese Identitäten können sich hierarchisch ordnen, miteinander verschmelzen oder einander entgegenstehen, um die persönliche Identität zu bilden oder die berufliche⁶ Identität zu lenken. In einer ersten Annäherung kann man sagen, dass die Identität notwendigerweise dazu dient, eine Person, eine Gruppe oder eine Institution im Zusammenhang mit verschiedenen *Arten von Aktivitäten oder Funktionen* zu "qualifizieren"... ***Die Identität ist also ein Prozess der qualifizierenden Zuschreibung, der aus Vorstellungen und Gefühlen besteht, die es der Person ermöglichen, sich selbst zu beschreiben und zu bewerten, aber auch anderen erlauben, sie zu beschreiben oder zu bewerten.*** Es ist anzumerken, dass diese bewertende Beschreibung positiv, negativ oder neutral sein kann, je nachdem, wer sie erstellt oder an wen sie gerichtet ist. Die Identität des Arbeitslosen, der Hausfrau (oder des Hausmanns), des Rentners, ... usw. wird im Allgemeinen mehr oder weniger stark abgewertet im Vergleich zu den beruflichen Identitäten. Letztere sind jedoch ihrerseits mehr oder weniger hierarchisch gegliedert, je nach Aufwertungsskala der entsprechenden Berufe oder nach der sozialen oder kulturellen Zugehörigkeit der betroffenen Akteure. Es ist jedoch zu beachten, dass die so definierte Identität, wie wir gesehen haben, Teil der Dynamik umfassenderer Verhaltensweisen ist, die sie lenkt, während sie gleichzeitig durch die Entscheidungen und "Handlungen der Person", wie Malrieu (2003) es ausdrückt, Sinn und Existenzberechtigung findet.

Wie von Marcia (1991) vorgeschlagen, gibt es drei Facetten der persönlichen Identität:

⁶ Zum Beispiel ist es besser, groß zu sein, um Basketballspieler zu werden, klein und leicht, um Jockey zu werden, ... usw., ganz zu schweigen von beruflichen Stereotypen über Berufe, die eher männlich oder weiblich sind, ... usw.

- Eine *subjektive Facette*: mit einer Vielzahl von Gefühlen, insbesondere tatsächlichen oder vermeintlichen Gefühlen der Einheit und Kontinuität des Selbst, die in Beziehung zu Vorstellungen, Bildern und Emotionen einerseits und zu äußeren (physischen, sozialen, kulturellen) Möglichkeiten oder Druck andererseits treten ;
- Eine *Verhaltensfacette*: Sie besteht aus allen Gewohnheiten aller Art, Einstellungen und Motivationen, Reaktionen, die sowohl beobachtbar als auch vorhersehbar sind;
- Eine *strukturelle Facette*: schließt die Fähigkeit des Subjekts ein, sein gesamtes persönliches Funktionieren zu kontrollieren, zu organisieren, aufrechtzuerhalten oder zu verändern, in Bezug auf die verschiedenen aktuellen Kontexte, aber auch in Bezug auf die persönliche Geschichte und die Regulierung der Zeit.

Die persönliche Identität muss ständig die vielfältigen sozialen, beruflichen und kulturellen Identitäten berücksichtigen, die sie beschreiben und ausmachen. Andererseits machen diese vielfältigen Identitäten, selbst wenn sie durch die persönliche Identität koordiniert werden, nur einen Teil der Persönlichkeit aus. Sie spielen im Zusammenhang mit den verschiedenen Verhaltensweisen der Person eine Rolle, in der Verbindung zwischen Systemen von Vorstellungen, Überzeugungen, Projekten und Handlungssystemen⁷. Natürlich bestehen enge und komplexe Verbindungen zwischen der persönlichen Identität und den kollektiven Identitäten. Beispielsweise ist die persönliche Identität mit *impliziten*, kollektiv konstruierten *Persönlichkeitstheorien*⁸ verbunden. Umgekehrt sind kollektive Identitäten Gegenstand individueller Verinnerlichungen und Aneignungen auf der Grundlage vielfältiger Lernerfahrungen. Die Erfahrung und die Lebensgeschichte führen jedoch dazu, dass die Person Krisen, Übergänge und Identitätsänderungen durchmacht. Dies gilt auch für berufliche Identitäten, die mit idealisierten (auf Imaginationen oder nicht aktualisierten Referenzwerten beruhenden) oder pragmatischen (durch konkrete Erfahrungen erlebten) Vorstellungen und erwünschten oder vorgeschriebenen⁹ Verhaltensweisen in Verbindung stehen. Die Identitätsdynamik besteht aus Prozessen, die sowohl intrapersonell (Überlegungen und Aktivitäten der Person allein), interpersonell (Diskussionen und Aktivitäten mit anderen Personen) als auch organisatorisch (Berücksichtigung der Ziele, der von der Berufsorganisation erwarteten Kompetenzen, der angezeigten oder impliziten Pflichten und Rechte, der Verbote, der Anforderungen und der eingesetzten Ratschläge) ablaufen.

I. Identität: Definitionen und Merkmale.

⁷ In diesem Punkt kann man sich auf die *Theorie der Aktivitätssysteme* beziehen, die von Curie et alii vorgeschlagen wurde. (CURIE, 2000)

⁸ Der Begriff der *Impliziten Persönlichkeitstheorien* (IPT), der von Bruner und Tagiuri (1954) stammt und in Europa von LEYENS (1983) und BEAUVOIS (1984) erwähnt wurde, ist heute in der psychosozialen Alltagssprache angekommen. Die vom Common Sense entwickelten TIPs sind mentale Repräsentationen von anderen (oder von sich selbst), die eine vorgegebene Organisation von Persönlichkeitsmerkmalen in Bezug auf das Tun (wenn jemand dies tut, tut er auch das) oder das Sein (wenn jemand dies ist, ist er auch das) beinhalten. Man konnte die TIP als eine "naive Charakterologie" (Doron und Parot, 1991, S. 684) betrachten; BELLIER (2004) zeigt die Bedeutung der TIP für das individuelle und kollektive Funktionieren in Unternehmen auf, sowohl in ihrer Beziehung zum Know-how als auch zur Sozialkompetenz und zur Identität der betroffenen Personen und Gruppen.

⁹ Die Vorgaben können explizit (durch Verweis auf Gesetze und Verordnungen) oder implizit (Vorstellungen, positive oder negative Stereotypen usw.) sein.

Um bei einer Vorabdefinition von Identität voranzukommen, ist es unserer Meinung nach notwendig, zwischen "Identität" und "Selbstkonzept" zu unterscheiden. Nach R. L'Ecuyer¹⁰ werden mit den Begriffen "persönliche Identität" und "Selbstkonzept" die gleichen Prozesse und Inhalte angesprochen und gemessen. Für andere Autoren hingegen müssen sie differenziert werden. Honess und Yardley (1987) sind beispielsweise der Ansicht, dass das Konzept der "Identität" den strukturellen oder sozialen Prozessen Vorrang einräumt, um das Handeln des Individuums zu erfassen, während das Modell des "Selbstkonzepts" das Individuum als Handelnden betrachtet. Es ist jedoch notwendig, sowohl die strukturellen und sozialen als auch die persönlichen Determinationen zu berücksichtigen.

Unserer Meinung nach implizieren die Begriffe "Identität" und ihr Gegenteil, die "Alterität", im Gegensatz zum "Selbstkonzept" *Vergleichsprozesse*. Identität, ein Begriff aus der Logik, impliziert die "Gleichheit" (absolute Ähnlichkeit) zwischen zwei Objekten oder zwischen zwei Momenten desselben Objekts: Meine Identität ist das, was mir erlaubt, "in der Zeit *gleich zu bleiben*" (Vergleich mit sich selbst). Identität zwischen zwei eineiigen Zwillingen bedeutet, dass sie völlig *identisch* sind (Vergleich mit anderen). Diese erste Definition (durch *idem*) steht jedoch im Gegensatz zu der Definition, die Identität als Behauptung der eigenen Eigenschaften eines Zielobjekts definiert (Definition durch *ipsité*¹¹): Es geht nicht mehr darum, derselbe zu sein, sondern darum, man *selbst zu sein*.

Die Identität kann als das System von Vorstellungen, Gefühlen, Kenntnissen und Projekten definiert werden, anhand dessen eine Person sich selbst wahrnimmt und erkennt, aber auch von anderen wahrgenommen und anerkannt wird. Sie ermöglicht es dem Individuum, sich "in der Konfrontation mit Objekten, Situationen und anderen als aufgewertete Einheit zu strukturieren, die sich von anderen unterscheidet, als Individuum, das sich in seinem Lebensumfeld engagiert und in der Lage ist, *sich selbst im Laufe der Zeit als identisch mit sich selbst zu erkennen*, während es sich weiterentwickelt" (MASSONNAT, PERRON, 1990, S. 10). Die persönliche Identität ist "mit dem Bewusstsein, der Kenntnis, der Bewertung und der Integration des Selbst verbunden ... Sie steht in ständiger Beziehung zu den *kulturellen* Glaubens- und Wertesystemen, zu den *Verhaltenssystemen* und *Lebensstilen* und damit zu den vielfältigen kollektiven Identitäten und den verschiedenen Gruppenzugehörigkeiten, die mit diesen Systemen und Stilen verbunden sind" (TAP, 2005a, S. 278).

Nach Henri LEHALLE (1995) leitet die Identitätsbildung drei unterschiedliche Prozesse ein: den *deskriptiven* (Selbstbeschreibung), den *evaluativen* (Selbstwertgefühl) und den *integrativen* (innere Kohäsion). Nach demselben Autor hat die Identität eine doppelte integrative Funktion: die Aufrechterhaltung von Kohärenz und Kontinuität, aber gleichzeitig auch die Aktualisierung der Fähigkeit, neue Formen zu konstruieren (Morphogenese). Hanna Malewska-Peyre und Pierre Tap (1991) sind der Ansicht, dass die Genese der Identität auch

¹⁰ René L'ECUYER ist der französischsprachige Autor, der am besten die Entwicklung des Selbstkonzepts im Laufe des Lebens untersucht hat, ausgehend von der Frage "Wer bin ich? Wer sind Sie?". Vgl. L'ECUYER, 1978; 1980; 1981; 1994.

¹¹ Paul RICOEUR hat diese beiden Aspekte (*idem/ipse*) der Identität und ihre komplexen Wechselwirkungen in seinem Werk *Soi-même comme un autre* (1990) verglichen. Zu ihrer Verwendung in der Sozialpsychologie siehe TAP (*Identité et exclusion*, 2004).

mit zwei integrativen Prozessen verbunden ist: der sozialen (interpersonellen und soziokulturellen) Integration und der psychischen (¹²intrapersonellen) Integration. Die Verknüpfung dieser beiden Integrationsprozesse ermöglicht es dem Kind, sich zu sozialisieren und zu personalisieren¹³. Paul Ricoeur hat die Bedeutung der *narrativen Identität* aufgezeigt, die es dem Menschen ermöglicht, durch das Erzählen von sich selbst die Identität, sei sie persönlich oder beruflich, aufzubauen und zu festigen. Man versteht daher die Bedeutung von Lebensgeschichten, der Möglichkeit, sich selbst zu erzählen, der Held zu sein, ob glücklich oder unglücklich in der eigenen Geschichte. *Die narrative Identität* (die die Gleichheit - derselbe zu sein - und die Ipséité - sich selbst zu sein - artikuliert) ermöglicht laut Paul Ricoeur "das Erzählen von Erfahrungen. Die Erzählung verleiht der persönlichen Identität eine historische *Verankerung* und Dicke und richtet die Ethik auf ein *substantielles Ideal* des *guten Lebens aus*".

Aber wie Philippe MALRIEU (2003) richtig feststellt: "Die autobiografischen Aussagen sind keine einfachen "Lebensberichte", in denen das Subjekt den Verlauf seines Lebens darlegt. Es geht ihm darum, *reflexive Fragen* zu formulieren, in denen er sich fragt, was er hätte tun können, und, ausgehend von einer Bilanz seiner Erfahrungen und der Situation der Stärke oder Schwäche, in der er sich befindet, was er tun könnte. Es kommt zu einer mehr oder weniger kohärenten *Ausarbeitung eines Zukunftsplans*" (*op. cit.* S. 159).

Aber die erlebten Konflikte veranlassen den Akteur zu "einer rationalen Rechtfertigung der Ansprüche" und damit zum Aufbau einer *argumentativen und rekonstruktiven Identität*. "Die Argumentation verpflichtet die Rechtssubjekte zur *Verantwortung* und beugt die Ethik zu einer *prozeduralen Vorstellung* von einer *gerechten Gesellschaft*". Diese Auffassung zwingt dazu, sich vom "substantiellen Ideal" zu entfernen und von Krise, Wandel und möglichem Wiederaufbau zu sprechen.¹⁴

Jean-Paul CODOL (1980) definiert Identität anhand von drei Dimensionen: 1. das Selbst als einzigartiges Objekt (Einzigartigkeit, Gefühl des Unterschieds); 2. die Kohärenz, Stabilität und relative Konstanz des Selbst (Gefühl der Einheit und Identität mit sich selbst); 3. die Selbstbewertung (Gefühl der Macht, Autonomie, Selbstwertgefühl). Nach ihm ist Identität "die strukturierte Gesamtheit von bedeutungsvollen Informationselementen, die ein Individuum über sich selbst erhält oder konstruiert. Sie ist letztlich eine Organisation von Merkmalen, Qualitäten, Eigenschaften [...], die das Individuum sich selbst zuschreibt." (*Op.cit.*, S. 156). Diese Merkmale sind das Ergebnis der kognitiven Integration externer Informationen, je nach sozialer Zugehörigkeit der Person.

¹² Der Begriff der *psychischen Integration* wurde von Bruno BETTELHEIM (1943, wiedergegeben in 1979) im Zusammenhang mit dem Überleben in den Konzentrationslagern der Nazis (in denen er selbst fast zwei Jahre lang interniert war) erwähnt. Diese psychische Integration war seiner Meinung nach das entscheidende Merkmal der Gefangenen, die den grausamen Lebensbedingungen in den Lagern am besten standhielten. Diese Integration war an die Stärke der inneren Überzeugungen und Glaubenssätze gebunden, an verankerte und für die Person bedeutsame Werte.

¹³ Vgl. auch Pierre TAP, 1991.

¹⁴ Ferry, J.M. *L'éthique reconstructive (Rekonstruktive Ethik)*. Paris, Cerf, 1996. S.7

Paul MUSSEN (1980) stellt Identität als "eine zusammengesetzte mentale Struktur mit sowohl kognitiven als auch affektiven Merkmalen dar, die die Selbstwahrnehmung des Individuums als eigenständiges, mit sich selbst übereinstimmendes, von anderen getrenntes Wesen umfasst, dessen Verhalten, Bedürfnisse, Motivationen und Interessen einen angemessenen Grad an Kohärenz aufweisen" (A.a.O. , S. 13).

Erik ERIKSON (1968) unterscheidet zwischen der "*persönlichen Identität*" und der "*Ich-Identität*". Die "persönliche Identität" integriert die Wahrnehmung der Selbstähnlichkeit (*self sameness*), die Dynamik der existenziellen Kontinuität und die Wahrnehmung, dass andere diese Selbstähnlichkeit und Kontinuität anerkennen. Die "Ich-Identität" bezieht sich eher auf die existentielle Qualität, die einem bestimmten Ich eigen ist (*the ego quality of this existence*). Die Artikulation zwischen diesen beiden Identitäten definiert jedoch den *Individualitätsstil der Person*, die aufgrund ihrer eigenen Merkmale dazu kommt, authentische und sinnvolle Beziehungen zu anderen Menschen aufzubauen. "Die Suche nach Identität setzt voraus, dass man dem Leben, den Beziehungen zu anderen, der Geschichte und den persönlichen oder kollektiven Bestrebungen einen Sinn verleiht" (TAP, 2005a, S. 305).

II. Identität als Qualifikationssystem.

"Die persönliche Identität ist Teil der Artikulation kollektiver Identitäten, die mit Zugehörigkeitsgruppen, Referenzkategorien oder mit Aktivitäten und sozialem Status verbunden sind" (TAP, 1996). Die persönliche Identität entsteht somit als strukturierendes System, das mehrere Dimensionen integriert.

Sieben Dimensionen sind an der Strukturierung der persönlichen¹⁵ Identität beteiligt:

1. *Die zeitliche Dimension der Selbsterkenntnis*. Das Identitätsgefühl bezieht sich auf die zeitliche Dimension der Selbsterkenntnis. Ausgehend von dem Gefühl der "Kontinuität" oder "Quasi-Permanenz" verortet sich das Subjekt in Zeit und Raum, was es ihm ermöglicht, Projekte aufzubauen und zu organisieren. Es ist bekannt, wie wichtig die Zeit für die Entstehung und Stabilisierung der beruflichen Identität ist. Der Bewerber für eine beliebige Stelle muss seine Fähigkeiten durch jahrelange *Erfahrung unter Beweis* stellen. Doch das Identitätsgefühl stößt heute auf die Notwendigkeit, sich an neue Bedingungen anzupassen. Man muss flexibel,

¹⁵ Vgl. TAP, 1980; 1988; 1991; 1996. Die Entwicklung der Identitätsdefinitionen, die festgestellten Veränderungen in der Art und dem Stellenwert der Dimensionen und Merkmale der Identität (Merkmale, Systeme, Strategien...) sind für die erzielten Fortschritte von Bedeutung. Die meisten Autoren geben die "substantialistischen" Vorstellungen von Identität (Dauerhaftigkeit, Gleichheit, Einheit, Kontinuität ...) zugunsten dynamischer Vorstellungen auf. Aus diesem Grund halten wir die Begriffe der Identitätsfindung und der paradoxen Dynamiken der Identität für wichtig. Wie Piaget sagte, gibt es keine Prozesse ohne Strukturen und keine Strukturen ohne Prozesse. Anders ausgedrückt kann man Strukturdefinitionen nicht durch Konzepte ersetzen, die auf Veränderungen beruhen, ohne zu analysieren, wie sich die Strukturen selbst verändern. Eine Person kann sagen, dass sie ihre Identität verloren hat, dass sie nicht mehr weiß, wer sie ist, und doch zeigt sie damit, dass sie sich bemüht, eine Kohärenz zu finden, einen Sinn für ihre Verluste und eine Art und Weise, sie zu akzeptieren oder eine *Umstrukturierung* zu versuchen.

veränderungsfähig und kreativ sein, d. h. man muss in der Lage sein, seine eigenen gewohnten Seins- und Handlungsweisen in Frage zu stellen.

2. *Das Gefühl der Einheit oder Kohärenz.* Das Identitätsgefühl ist mit Gefühlen der Einheit oder Kohärenz des Selbst verbunden. Diese Gefühle beziehen sich auf die Idee einer mehr oder weniger stabilen, mehr oder weniger strukturierten Vorstellung, die das Individuum von sich selbst hat. Diese Perspektive der Einheit und Kohärenz wird in einer kontrollierten Zeit und in einer historischen Perspektive, der persönlichen Geschichte des Individuums, aufgebaut. Wenn die Person mit Veränderungen in ihrem beruflichen Werdegang konfrontiert ist (Arbeitslosigkeit, Wechsel der Funktion oder des Tätigkeitsbereichs), kann die Person diese Veränderungen als persönliches Zeichen der Instabilität erleben, als Beweis für einen Identitätsverlust, insbesondere wenn das Gefühl der Effektivität in Frage gestellt wird, zusammen mit dem Verlust der inneren Kohärenz, dem Gefühl der Selbstzerstückelung, des Verrats an Werten, die als *Grundlage* des Selbst wahrgenommen werden.

3. *Das System multipler Identitäten,* das die persönliche Identität darstellt, bezieht seinen Reichtum aus der Organisation dieser Vielfalt selbst. Die Vielfalt bezieht sich auf die Vielzahl der Rollen, die eine einzige, vollständige Person ausmachen, aber auch auf mehrere *Charaktere*, die in eine einzige Person ¹⁶integriert sind. Die Aneignung dieser Rollen, das affiliative Engagement und die Teilnahme an kollektiven Projekten bereichern die innere Selbstwahrnehmung (den eigenen Wert und die eigenen Fähigkeiten) und die äußere(n) Selbstwahrnehmung(en) ("Was ist mein Wert? Wie bewerte ich mich im Vergleich zu anderen?"). Die Gefahr dieser Vielfalt besteht jedoch darin, dass das "Sein" auf das reduziert wird, was es hat (auf seine kumulativen, quantifizierbaren "Eigenschaften"). In beruflicher wie auch in kultureller Hinsicht erscheint Vielfalt als die Notwendigkeit, andere in ihren Unterschieden zu akzeptieren (die anderen als Personen wie auch andere Aktivitäten, Berufe oder Tätigkeiten, die man als *Andersartigkeit* wahrnimmt). Häufig muss ein und derselbe soziale Akteur aber auch mehrere Funktionen oder Tätigkeiten gleichzeitig ausüben, die möglicherweise widersprüchlich und konfliktträchtig sind. Das bedeutendste Beispiel hierfür ist die notwendige Verbindung zwischen beruflicher und familiärer¹⁷ Identität. Diese Artikulationen

¹⁶ Der Begriff der Phase des "Charakters" wurde von Pierre Janet (1929) erwähnt. "Die menschliche Persönlichkeit durchläuft, bevor sie zum individuellen Ich wird, die Phase des Charakters. Gegenüber anderen oder uns selbst sind wir Charaktere (d.h.) Individuen, die zu besonderen Kräften fähig sind, die eine besondere Rolle spielen können... Es gibt bei jedem von uns fast zwei Charaktere: den Charakter von außen und den Charakter von innen (zu Hause)" (A.a.O., S. 178 ff.).

¹⁷ Allzu oft wird von der Familienidentität oder der beruflichen Identität im Singular gesprochen. Doch sowohl im beruflichen Bereich als auch im Familienleben sind die Identitäten vielfältig. So gibt es innerberufliche Regulierungen und innerfamiliäre Regulierungen (der Person mit sich selbst und mit anderen), zu denen noch Regulierungen zwischen den beruflichen Identitäten (und Aktivitäten) und den familiären Identitäten (Aktivitäten) hinzukommen.

laufen natürlich über die Regulierung von Verhaltensweisen und zeitlichen Phasen zwischen den beiden Lebenswelten.

4. *Bestätigung durch den Wunsch nach Autonomie, das Bedürfnis nach Trennung und Anerkennung.* Das Streben nach Autonomie kann über das Bedürfnis nach Bestätigung und Anerkennung erfolgen. Das Individuum strebt nach Autonomie, nach Selbstbestätigung durch kognitive Differenzierung und affektive Opposition: Es ist eine Art, sich als anders, einzigartig und unabhängig zu bezeichnen. Natürlich spielen die Bedürfnisse nach Selbstbestätigung, Autonomie und Anerkennung eine große Rolle bei der Aneignung und Verwaltung von Berufsidentitäten. Aber sie können mit den funktionalen Notwendigkeiten der kollektiven Arbeit in Konflikt geraten: Effizienz, Teilen oder Konkurrenz, Identifikation mit den Zielen der Gruppe oder des Unternehmens.
5. *Singularisierung durch das Gefühl der Originalität.* Das Individuum betont seine Andersartigkeit und strebt nach Originalität (die bis zur Abweichung, zur Überschreitung von Grenzen gehen kann) und manifestiert durch sie sein Streben nach Einzigartigkeit. Einzigartigkeit und Originalität können eine wichtige Triebfeder für Kreativität sein. Die kollektive Definition einer beruflichen Identität ist jedoch meist normativ formuliert: "*Was man sein oder tun muss, wenn man ... ist*". Sie bezieht selten die Bedeutung der Motivation und des Freiraums mit ein, die der Berufstätige braucht, um Neues zu schaffen. Doch nicht jede *Singularisierung - Originalität* ist zwangsläufig kreativ. Sie kann zur Marginalisierung oder sogar zum beruflichen Ausschluss führen.
6. *Identität wurzelt im Handeln und in der Produktion von Werken.* Die Identität wird durch Handeln, Engagement, Übernahme von Verantwortung und soziale Koaktion behauptet und gefestigt. Der Einzelne strebt danach, sich verantwortlich zu fühlen und von anderen als verantwortlich anerkannt zu werden. Diese Beziehung zwischen Identität, Handeln und beruflicher Verantwortung ist offensichtlich von großer Bedeutung. Wie Carmel CAMILLERI (1990) gezeigt hat, muss zwischen *ontologischer Identität* (allgemeine, situationsunabhängige Selbstdefinition) und *pragmatischer Identität* (das, was ich in der Handlung in bestimmten Situationen wirklich bin) unterschieden werden.
7. *Identität wird als Wert und durch Werte etabliert.* Selbst in schwierigen Situationen hat der Einzelne das Bedürfnis, von anderen geliebt, anerkannt, bewundert und akzeptiert zu werden. Er versucht, sich selbst aufzuwerten, den Wert seiner selbst in den Augen anderer und "im Gegenzug" in seinen eigenen Augen zu finden. Dieser Aspekt ist mit dem Bedürfnis verbunden, Erfolg zu haben, bei den Projekten, die er als Verantwortlicher übernimmt, erfolgreich zu sein. Das *Gefühl des Erfolgs* hängt eng mit dem Gefühl des Selbstwerts und dem Bedürfnis zusammen, als wertvoll und "zukunftssträftig" anerkannt zu werden. Aber diese Erfolgsgefühle werden mit

Normen, mit Definitionen von Kompetenzen konfrontiert werden. Sie sind daher mit den Prozessen der *Qualifizierung* (oder *Disqualifizierung*) verbunden, die von Soziologen, insbesondere von Serge PAUGAM (2002), entwickelt wurden.

III. Identität als *Kategorisierungssystem*.

Die Theorien zur individuellen Identitätsbildung betonen die Bedeutung, die der kollektiven Einbettung der Individuen beigemessen wird, insbesondere ihrer Identifikation mit der Gruppe, der sie angehören (LORENZI-CIOLDI, 1988). ¹⁸Identität geben ist ein kollektiver Prozess der kognitiven und sprachlichen Zuschreibung, der darin besteht, die Person in eine Kategorie einzuordnen. Kategorisieren ist der Mechanismus, der den intraindividuellen, interpersonellen und integrativen Prozessen der Identitätsbildung gemeinsam ist. Durch den Rückgriff auf *Typisierungsschemata* (BERGER, LUCKMAN, 1986), die mehr oder weniger stereotyp, mehr oder weniger stigmatisiert sind, und auf das, was Erikson eine "kohärente Kombination fragmentarischer Identifizierungen" (ERIKSON, 1968, S. 53) nennt, konstruiert das Individuum durch diese Identifizierungen seine eigene Identität. "Diese besonderen Kategorien, die dazu dienen, andere zu identifizieren und sich selbst zu identifizieren, sind sowohl in den sozialen Räumen, in denen Interaktionen stattfinden, als auch in den biografischen und historischen Zeiträumen, in denen sich die Lebensläufe abspielen, variabel (DUBAR, 2002, S. 114).

Es stimmt, dass diese Kategorisierungen den Prozess der Identitätsbildung beeinflussen, aber sie determinieren ihn nicht mechanisch und legen ihn auch nicht endgültig fest (LAING, 1961; DESROSIERES THEVENOT, 1988; DUBAR, 2002). In Bezug auf die Entwicklung lässt sich festhalten, dass "die kategoriale Identifizierung zeitgleich mit der Einführung sozialer Identitäten stattfindet. Sie beruht auf dem Prozess, durch den das Kind dazu neigt, sich mit Kategorien oder Gruppen (Zugehörigkeits- oder Bezugsgruppen) zu identifizieren und sich an die Werte, Normen und Regeln dieser Kategorien oder Gruppen zu halten. Diese Identifizierungen werden in einem komplexen Netz von "Similarisierung" (Betonung der Ähnlichkeiten) und Differenzierung (geschlechtliche, ethnische, kulturelle, generationelle, nationale, berufliche, assoziative, sportliche, ... usw. Identitäten) eingeführt (TAP, 2005a, S. 313). Laut Claude Dubar hängt der Anerkennungsraum der sozialen Identität sehr eng von der Anerkennung oder Nichtanerkennung von Wissen, Kompetenzen und Selbstbildern ab, den harten Kernen der Identitäten, die aus den Anforderungen der Institutionen konstruiert werden. Die Transaktion zwischen den Individuen mit ihren Wünschen nach Identifikation und Anerkennung einerseits und den Institutionen, die Status, Kategorien, Mechanismen und verschiedene Formen der Anerkennung anbieten, andererseits kann konfliktträchtig sein.

¹⁸ Beachten Sie, dass man geben oder empfangen, nehmen oder bitten, eine Identität erobern oder verlieren kann, als ob es sich um ein "Haben" handeln würde. Ich habe einen Körper, und doch "bin ich dieser Körper"; ich habe eine Krankheit (ich habe Krebs), aber es ist schwieriger für mich, meine Krankheit zu sein (ich bin krebserkrank). Diese Identität kann stark oder schwach, verletzlich oder belastbar, persönlich oder kollektiv sein. Die Identität kann qualifizierend (wie Adjektive) oder kategorial (wie gewöhnliche oder Eigennamen) sein.

IV. Identität in einer systemisch-integrativen Dynamik (Strategien und Stile der Personation/Sozialisation).

Einige Autoren (z. B. MALEWSKA-PEYRE, TAP, 1991; TAP, 2005a) sind der Ansicht, dass die Entstehung der Identität von zwei komplementären Prozessen abhängt: der sozialen Integration (interpersonell und soziokulturell) und der psychischen Integration (intrapersonell). Die Verknüpfung dieser beiden Integrationsprozesse ermöglicht es der Person von Kindheit an, sich zu *sozialisieren* und zu *personalisieren*. Die Personalisierung (ein Begriff, der dem vom Team in Toulouse seit langem vorgeschlagenen Begriff der Personalisierung vorzuziehen ist¹⁹) integriert die Gesamtheit der Strategien, die das Subjekt einsetzt, um sich zu sozialisieren, seinen eigenen Weg zu entwickeln und zu gestalten. Sie artikuliert eine Reihe von psychologischen Prozessen, die die Handlungen unterstützen, durch die sich das Subjekt als Person konstruiert.

Der Personalisierungsprozess, den wir im Folgenden vorstellen, artikuliert vier Arten von Strategien:

1. *Identitätsstrategien* beziehen sich auf die Vergangenheit, die es zu verteidigen gilt, auf die Verankerung in einer persönlichen Geschichte, in einem Erfahrungsschatz (in Raum und Zeit verortet sein, man selbst bleiben, einen Wert haben). Edmond Mark Lipiansky definiert Identitätsstrategien operationell als "Verfahren, die (bewusst oder unbewusst) von einem (individuellen oder kollektiven) Akteur eingesetzt werden, um ein oder mehrere (explizit definierte oder auf der Ebene des Unbewussten angesiedelte) Ziele zu erreichen, wobei diese Verfahren in Abhängigkeit von der Interaktionssituation entwickelt werden, d. h. in Abhängigkeit von den verschiedenen (soziohistorischen, kulturellen, psychologischen) Determinationen dieser Situation" (LIPIANSKY, TABOADA-LEONETTI, VASQUEZ, 1990, S. 24).

2. *Die Strategien der sozialen Positionierung und des Engagements* beziehen sich auf die Beziehungen zwischen dem Einzelnen und der sozialen Gruppe (einen Platz haben, geliebt und anerkannt werden). Der Wille, sich kollektiven Aktionen anzuschließen, und die Suche nach sozialer Anerkennung und Rollen in der Gesellschaft, die dem Einzelnen einen Platz zuweisen, ihn in den Augen der anderen aufwerten, ermöglichen es ihm, sich zu positionieren, sich gegenüber anderen in seiner (oder seinen) Zugehörigkeits- und Bezugsgruppe(n) zu positionieren. Mit dem Begriff der Zugehörigkeit kann man den Begriff der Affiliation (oder Desaffiliation) verbinden, der von Robert CASTEL (1991) in besonderer Weise entwickelt wurde.

¹⁹ Vgl. Tap, Roudès und Antunes (erscheint demnächst, 2010), in dem wir auf die Bedeutungsänderung des Begriffs "Personalisierung" eingehen, der nunmehr ein Marketingbegriff ist. Man personalisiert multiple Geräte: "Den Desktop von Vista personalisieren" bedeutet, dass der Verbraucher die Freiheit hat, den Desktop seines Computers zu gestalten: Farben, Schriftarten, Töne und Bilder,. Er kann die Präsentation "personalisieren"! Natürlich behält die Personalisierung der Begleitung von Menschen in Schwierigkeiten ihre Bedeutung als "Entwicklung der Person, sich auf sie konzentrieren und nicht auf die Geräte. Es ist daher besser, vom Prozess der *Personalisierung* zu sprechen, auch wenn sich die Frage nach dem richtigen Verb stellt.

3. *Projektstrategien* beziehen sich auf die Zukunft, die verwaltet und gestaltet werden soll. Die zu erreichenden Ziele werden durch die einzusetzenden Mittel konkretisiert. Das Individuum entwirft ein Projekt über sich selbst, um sich aus schwierigen Situationen in der Gegenwart zu befreien.

4. *Bewältigungsstrategien* (Adaptation/Coping) werden vom Individuum eingesetzt, um die Gegenwart, in die das Individuum verstrickt ist, zu bewältigen und aufzulösen (emotionale Fokussierung, Problemzentrierung, Suche nach sozialer Unterstützung). Das "Coping" ermöglicht also die Anpassung an schwierige Situationen in der Gegenwart. Diese Anpassungs- und Verteidigungsmodi bilden zusammen mit den evaluativen Prozessen einen der wesentlichen Prozesse zur Bestimmung des Stressgrades in der Person-Umwelt-Interaktion (SORDES, alii, 1994; TAP, et alii, 1995; SORDES-ADER, et alii, 1995; ESPARBES-PISTRE, et alii, 1996).

V. Identitätsstile.

Identitätsstile oder -strategien werden in der Literatur häufig erwähnt (vgl. CAMILLERI et alii, 1990; LIPIANSKY, 1992, 1998; TAP, 1979, 1988, 1991; TAP, VINAY, 2000). E.

Erikson schlug diesen Begriff bereits vor. Er setzte die Identitätsstrategien mit "Individuationsstilen der Person" gleich (1968/1972). Es ist jedoch wichtig, zwischen Stilen und Strategien zu unterscheiden. Laut TAP (2005b) ist das Konzept "Stil" mit den koordinierten Prozessen der Individualisierung und Diversifizierung von Verhaltensweisen verbunden. Er beschreibt vielfältige Kategorien von Stilen:

- Kognitive *Stile*, die oft den *affektiven Stilen* gegenübergestellt werden (Kogan, 1976; WITKIN, GOODENOUGH, 1981; HUTEAU, 1981, 1985, 1987) ;
- *Bewältigungsstile* (COHEN, LAZARUS, 1973), die die Vorhersagbarkeit der Verhaltensweisen einer gestressten Person in schwierigen Situationen charakterisieren. Der Begriff der "*Coping-Strategien*", der immer häufiger verwendet wird (TAP et alii, 1995, 1998; ESPARBES, SORDES-ADER, TAP, 1996; SORDES et alii, 1994), ermöglicht es, über den Beitrag der stilistischen Konzeptionen hinauszugehen und ein neues *strategisches Modell* einzuführen, das die Dynamik der intrapersonalen Prozesse (kognitive Organisation der Strategien, Gewicht der Motivationen und der emotionalen Mechanismen bei den Entscheidungen) in ihren Beziehungen zu den Personen, Kontexten, Situationen und Ereignissen berücksichtigt;
- *Mithilfe von Lebensstilen* (ERIKSON, 1968; VANDENPLAS-HOLPER, 1998) lassen sich Optionen und Wahlmöglichkeiten aufzeigen, die mit einer bestimmten Art und Weise verbunden sind, das eigene Leben zu organisieren und auszurichten;
- Der Begriff der "*motivationalen Stile*" wurde von Apter (2001) im Rahmen seiner Umkehrungstheorie (*reversal theory*) eingeführt. Diese Theorie widersetzt sich den traditionellen Theorien der Kontinuität, des Gleichgewichts und der homöostatischen Regulierung und schlägt eine dialogische Dynamik vor, bei der zwei widersprüchliche Prozesse sowohl widersprüchlich als auch komplementär eingreifen ...

- Die von Mihaly Csikszentmihalyi (1988, 1991) vorgeschlagene *Flow-Theorie* ist eng mit der Theorie der motivationalen Stile verwandt. Sie betont die Präsenz und die Bedeutung des *autotelischen* Fokussierungsprozesses (Selbstorganisation) in privilegierten kreativen Momenten, die als *optimale Erfahrungen* der Selbstkonzentration erlebt werden. Diese Theorie stützt sich auf die Annahme, dass innere oder intrinsische Motivationen aktiv vorhanden sind (VANDENPLAS-HOLPER, 1998). Gleichzeitig gibt es aber auch Druck oder Anreize von außen, die die äußeren Dimensionen verstärken, blockieren oder lenken können.

VI. Identität: vom System zum Prozess.

Wie wir gerade gesehen haben, muss zwischen der persönlichen Identität und der Persönlichkeit unterschieden werden. Die Identität ist nicht das Ganze der Person, unabhängig von der vorgeschlagenen Definition. Sie ist ein Subsystem der Persönlichkeit des betreffenden Individuums; ein Subsystem, das in dynamischer Beziehung zu den kognitiven und emotionalen Dimensionen der Person konstituiert ist. Die Persönlichkeit hingegen besteht aus der komplexen Koordination aller bio-psycho-sozialen Systeme, aus denen heraus die Person handelt, reagiert, reflektiert, ... etc. Als System von Vorstellungen kann die Identität je nach Theorie unterschiedlich strukturiert sein. Unter diesem Gesichtspunkt werden zwei Analyseebenen berücksichtigt, die oft gegensätzlich sind, aber in enger Wechselwirkung zueinander stehen:

• Die inneren Merkmale der Identität :

Ein phänomenologischer Ansatz (ROGERS, 1951; ANTUNES, 2000) der intraindividuellen (Ich - Selbst) und interindividuellen (Ich - Andere) Beziehung wertet die Prozesse der internen Konstruktion der Identität und der Selbstdarstellung auf und führt die Bedeutung der Verarbeitungsprozesse ein, insbesondere die Rolle der persönlichen Erfahrung, die freilich in ständiger und integrativer Beziehung zum sozialen und kulturellen Kontext und zu den in diesem Kontext enthaltenen materiellen und symbolischen Bedingungen steht. DUBAR (2002) stellt den biografischen Prozess als einen intrapersonalen Prozess der Identitätsbildung dar, und P. Mussen (1980) betont die Bedeutung des Aufbaus einer kohärenten Selbstdarstellung durch sich selbst.

• Die interrelationalen Merkmale der Identität.

Erik Erikson (1950) war der erste Forscher, der die Analyse der interrelationalen Dimension bei der Konstruktion der persönlichen und sozialen Identität entwickelte. Laut Monique PINOL-DOURIEZ (1984) und Serge LBOVICI (1985) ist die Identitätsbildung auch ein Prozess kognitiver und emotionaler Transformationen, der sich im Laufe der frühen Interaktionen des Babys und des Kindes entwickelt. Dubar (2002) lehnt die Unterscheidung zwischen individueller und kollektiver Identität ab und schlägt das Konzept der sozialen Identität vor, das die Verbindung zwischen zwei Übergängen beinhaltet: einem internen, der auf der Grundlage der Interaktionen des Individuums mit sich selbst aufgebaut wird, und einem externen, der auf der Grundlage der Interaktionen des Individuums mit den

Institutionen, mit denen es interagiert, aufgebaut wird. Dubars Vorschlag ist insofern Gegenstand der Diskussion, als der Autor dazu neigt, individuelle/kollektive Aspekte mit psychologischen und sozialen²⁰ Inhalten zu verwechseln. Tatsächlich beinhaltet jede Identität, ob individuell oder kollektiv, soziokulturelle Dimensionen (Werte, Funktionen, Bedeutungseffekte, ...usw.), gleichzeitig mit psychologischen Aneignungsprozessen (Verhaltensübersetzungen, Vorstellungsbilder, ...usw.). Diese Multidimensionalität kann auf alle Kategorien von Identitäten angewendet werden (persönliche, berufliche, geschlechtsspezifische, religiöse, nationale und kontinentale, ... usw.).

Wir schließen uns hingegen Dubars Hypothese an, wenn er sagt, dass "Identität nicht das ist, was notwendigerweise "identisch" bleibt, sondern das Ergebnis einer kontingenten "Identifizierung". Sie ist das Ergebnis einer doppelten sprachlichen Operation: "Differenzierung und Verallgemeinerung"; die erste zielt darauf ab, den Unterschied zu definieren, das, was die Einzigartigkeit von etwas oder jemandem im Vergleich zu jemandem oder etwas anderem ausmacht; in diesem Verständnis ist Identität der Unterschied; die zweite Operation ist diejenige, die versucht, die Gemeinsamkeit einer Klasse von Elementen, die alle unterschiedlich sind, eines selben Anderen zu definieren; in diesem Ansatz ist Identität die gemeinsame Zugehörigkeit. Diese beiden Operationen sind die Ursache für das Paradoxon der Identität: Das Einzigartige ist das, was geteilt wird. Dieses Paradoxon kann nicht aufgelöst werden, solange man nicht das Element berücksichtigt, das beiden Operationen gemeinsam ist: die Identifizierung von und durch den anderen. Aus dieser Perspektive gibt es keine Identität ohne Alterität. Identitäten sind wie Alteritäten historisch variabel und abhängig von ihrem Definitionskontext" (DUBAR, 2000, S. 3).

Carmel CAMILLERI et alii (1990b) erwähnen die Bestandteile des Kerns der Identitätsstruktur. Sie definieren Identität als eine polymorphe, dynamische Struktur, deren konstituierende Elemente psychologische und soziale Aspekte in Bezug auf die Beziehungssituation zu einem bestimmten Zeitpunkt eines sozialen Agenten (Individuum oder Gruppe) als sozialer Akteur sind. Die Identität wird also in der Interaktion mit der Umgebung und in einer doppelten Bewegung von Differenzierung und Assimilation aufgebaut. In diesem Prozess muss sowohl die Identifikation mit den anderen als auch die Unterscheidung, die von ihnen vorgenommen wird, hervorgehoben werden.²¹

²⁰ Diese Unterscheidung führt zu der Annahme, dass soziale Daten in das individuelle Funktionieren eingebettet sind (oder *individuelle Aneignung sozialer Daten*) oder umgekehrt, dass psychologische Daten in das kollektive Funktionieren eingebettet sind (oder *kollektive Aneignung psychologischer Daten*).

²¹ Es wird immer wieder diskutiert, ob die persönliche Identität als System von Vorstellungen und Gefühlen einen "Kern" enthält, der, wenn er in Frage gestellt und von anderen verleugnet wird, eine Identitätskrise und gewalttätige Reaktionen zur Verteidigung der persönlichen Würde auslösen würde. Man könnte die Identität tatsächlich wie eine Zwiebel (metaphorisch!) darstellen, die aus vielen Schalen besteht, die mehr oder weniger tief sind. Wenn die Zwiebel auch keinen Kern hat, so hat sie doch einen "Keim", um zu übertragen und sich zu vermehren - und ihn zu zerschneiden, bringt einen zum Weinen! Die von Camilleri (1990a, S. 86) angesprochene Hypothese, dass der Kern der Identität die Wertidentität (im Gegensatz zur Identität der Tatsachen) ist, bleibt Gegenstand der Diskussion.

VII. Identitätsparadoxien.

Identität ist von paradoxer Natur, d. h. sie umfasst widersprüchliche und doch komplementäre und untrennbare Orientierungen. Die Sozialpsychologie hat viele Beispiele für Dilemmata (Gefangenendilemma, Moraldilemmata von Kohlberg, 1987 usw.) und paradoxe Anweisungen ("Es ist verboten, zu verbieten") oder *doppelte Zwänge* und *pragmatische Paradoxien* (Palo Alto; Watzlawick, Bateson, ...) hervorgehoben.

Es lassen sich sechs Paradoxa identifizieren, die in die Identitätsdynamik²² eingreifen:

- **Das erste Paradoxon der Identität betrifft das komplementäre und konfliktträchtige Vorhandensein von Ähnlichkeiten und Unterschieden zwischen Objekten (Personen) mit einer gemeinsamen Identität.** Die Identität "wird in der Konfrontation von Gleichheit und Andersartigkeit, Ähnlichkeit und Unterschiedlichkeit aufgebaut" (TAP, 1980b). Die soziokognitiven Prozesse (Kategorisierung, Bedeutung, Legitimation) erleichtern sowohl die kognitive Entwicklung als auch die Sozialisation, die es auch ermöglichen, die Differenzierung von Objekten mit der Differenzierung-Assimilation von sich selbst und anderen²³ zu verknüpfen. Diese Prozesse sind möglich, wenn das Individuum in einer relativ stabilen physischen und sozialen Umgebung lebt.
- **Das zweite Paradoxon rührt von der problematischen Verbindung zwischen der Selbstzentrierung (auf uns) und der Dezentrierung auf andere.** Es hängt damit zusammen, dass das Individuum, um seine eigene Identität aufzubauen, lernen muss, sich zu dezentrieren, aus seiner Egozentrik (wie es Piaget ausdrückt) herauszutreten, um wechselseitige Beziehungen zu anderen aufzubauen.
Dem Kind gelingt es nur dann, seine eigene Identität zu erlangen, wenn es diese Egozentrierung aufgibt und wechselseitige Beziehungen zu anderen aufbaut. Dies ist auch der Beginn einer "Entwicklung der Systeme der Beziehungen zwischen den Individuen und der kulturellen Werte" (TAP, 2005a, S. 279). Zum Beispiel erfordert der Aufbau beruflicher Identitäten eine Umstrukturierung der Interaktionsmodalitäten zwischen Ich (persönliche Identität), Wir (die die gleiche berufliche Identität haben) und Sie (alle, die sich von uns unterscheiden). Diese Umstrukturierung kann in Richtung einer Betonung der *Zugehörigkeit* zu einem *beruflichen Wir* und einer Abschottung gegenüber diesem Wir gehen. Sie zwingt dann dazu, die Gegensätze zwischen *mir* und *uns* zu verringern und die Unterschiede zwischen *uns* und *ihnen* zu betonen. Im Falle eines Bemühens um Offenheit wird man dazu neigen, ein breiteres "Wir" zu wählen, das bislang differenzierte Identitäten abdecken kann und auch Berufstätige einbezieht, die sich von uns unterschieden haben. Politisches Beispiel: Die Differenzierung (mit möglicher Opposition) zwischen Franzosen und Deutschen wird durch ihre Identifikation mit der europäischen Identität reduziert. Berufliches Beispiel: Die Differenzierung (mit

²² In dem Artikel "Identität und Ausgrenzung" schlug Tap vier Paradoxien vor. Spätere Diskussionen mit verschiedenen Publika oder Forschern veranlassen uns, hier zwei weitere Paradoxien hinzuzufügen (Vgl. TAP, 2005c, Nr. 83, S. 53-78).

²³ J. P. CODOL, 1979, 1980, 1984; H. WALLON, 1963, 1976; R. ZAZZO, 1980; P. MALRIEU, 1967, 1980, 1996.

möglicher Opposition) zwischen Führungskräften und Nicht-Führungskräften oder zwischen Vertriebsmitarbeitern und Technikern wird durch ihre Identifikation mit der Unternehmensidentität minimiert.

- **Das dritte Identitätsparadoxon betrifft die konfliktträchtigen Modalitäten zwischen dem Prozess der Konstanz und dem Umgang mit Veränderungen.** Sowohl die persönliche Identität (*Ich bin ich*) als auch die kollektive Identität (*Wir sind wir*) implizieren auch die Vorstellung von zeitloser Beständigkeit ohne Bezug auf Veränderungen in der Lebenszeit. Wenn sich das Subjekt (ich oder wir) aber verändert, behält es dennoch das Gefühl, dass es in der Zeit derselbe und er selbst bleibt (Gefühl der zeitlichen und strukturellen Identität). Dies ist das dritte Paradoxon. Um diese paradoxe Konstruktion der Identität zwischen Beständigkeit und Veränderung, zwischen Idealisierung und pragmatischer Neubewertung des Selbstbildes, je nach Situation und Gesprächspartner, zu bezeichnen, wurde der Begriff der Identitätsbildung vorgeschlagen (TAP, 1979).

In beruflicher Hinsicht kommt die Identitätsbildung stärker zum Tragen, wenn die Person zu einer Veränderung gezwungen wird:

- Die Person muss einen ersten Arbeitsplatz finden: Sie muss eine Stelle suchen, die den erworbenen Kompetenzen entspricht; eine berufliche Identität aufbauen, indem sie sich an das Unternehmen und die tatsächliche Arbeit anpasst; sich über die bloße Anwendung des Gelernten hinaus an die Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen anpassen; und sich der Position und des Wertes der eigenen Person und des eigenen Berufs in der interaktiven Kette von Arbeitsplätzen und Funktionen bewusst werden;
- Die Person muss ihre Funktion oder ihren Arbeitsplatz wechseln: durch Beförderung oder Herabstufung, mit Aufwertung oder Abwertung, verbunden mit der Annahme von Herausforderungen oder der Umstrukturierung von Kompetenzen, durch die Suche nach neuen Ausbildungsmöglichkeiten ;
- Die Person ist arbeitslos; sie hat ihren Arbeitsplatz verloren und sucht einen neuen: Sie stellt ihre erworbenen Fähigkeiten in Frage und zweifelt an ihrer früheren beruflichen Orientierung; sie hat Schwierigkeiten, mit dem durch die Nicht-Arbeit bedingten geringeren Selbstwertgefühl umzugehen; sie bemüht sich, einen neuen realistischen Berufswunsch zu organisieren, der möglicherweise neue Anschaffungen beinhaltet ;
- Die Person geht in den Ruhestand und erlebt diese Veränderung auf positive oder negative Weise. Dieser Ruhestand kann als Bruch mit dem früheren Berufsleben oder als relative Kontinuität organisiert werden, wobei die Neuorganisation von der Beibehaltung des Aufwertenden und der Aufgabe des Abwertenden diktiert wird.

- **Das vierte Paradoxon betrifft den von Carmel Camilleri (1990) vorgeschlagenen Gegensatz zwischen ontologischer und pragmatischer²⁴ Identität.** Es gibt eine ständige Distanz zwischen dem, was wir denken, dass wir sind (ontologische Konzeption) und der tatsächlichen Art und Weise, wie wir in unseren täglichen Praktiken sind (pragmatische Variation unseres Selbstbewusstseins und der Gefühle uns gegenüber im Moment der Entscheidung und des Handelns). Hier finden wir zumindest teilweise die Bedeutung und Komplexität der Interaktion zwischen dem realen und dem idealen Selbst in der von Carl Rogers (1951) vorgestellten dynamischen Theorie des Selbstkonzepts wieder. Die Verbindung zwischen persönlicher und beruflicher Identität wird durch eine idealisierte Vorstellung von Erfolg (im Leben oder nur im Beruf) vermittelt, die durch konkrete Personen vermittelt wird, mit denen man sich identifizieren kann, von denen das Subjekt aber auch "Zielzustände" entlehnt. (nach Kelman, 1958), Projekten, Verhaltens- oder Lebensstilen, Denk- oder Handlungsweisen. Hier würden drei Prozesse zusammenwirken:

1. *Identifikation mit einer dritten Person*: "Ich muss mich mit jemandem identifizieren, der mir hilft, Fortschritte zu machen" ;
2. *Aktive Identifikation*: "Ich brauche ein externes *Handlungsmodell*, mit dem ich mich identifizieren oder das ich für mich in Anspruch nehmen kann" (Habe ich Kompetenzen? Wenn ich sie nicht habe, kann ich sie erwerben?).
3. *Idealisierende Identifikation*: "Ich brauche ein *Ideal*, um mich als Gesamtperson zu konstituieren (umfassende Selbstverwirklichung, verbunden mit Lebensentwurf, Kongruenz, Sinngebung im Leben)".

Diese drei Prozesse greifen auf komplexe Weise in die sowohl kognitive als auch soziale Dynamik der Verbindung zwischen Praktiken und Handlungen einerseits und Wertesystemen, Antizipations-, Bedeutungs- und Legitimationssystemen andererseits ein, die die Personationsdynamik ausmachen.

- **Das fünfte Paradoxon betrifft die Identität, die nacheinander ein- und mehrdimensional sein kann.** Je nach Kontext, Zeitpunkt oder Erfahrungsphase kann die Person mit einem starken Gefühl der psychischen Einheit oder der Vielfalt leben. Sie kann diese Einheit oder Vielfalt als positiv oder negativ erleben. Einheit kann mit Gelassenheit verbunden sein oder mit dem Schmerz über die Verluste, die die Vereinigung mit sich bringt. Vielfalt kann das positive Ergebnis von Öffnungen und Begegnungen sein, die auf dem Verständnis dessen beruhen, was bereicherndes Anderssein ist. Sie kann aber auch zu einer "Zersplitterung" oder "Verflüssigung" des Selbst führen, zu einem Verlust an Kohärenz, bis hin zum Gefühl der Nichtexistenz.
- **Das sechste Paradox schließlich betrifft die komplexe Verbindung zwischen der Identitätsfindung (zeitliche und strukturelle Variation des Selbstbildes) und den**

²⁴ Dieser Gegensatz wird von TAP (2005b) in Bezug auf ontologische Idealisierungsprozesse und pragmatische Identitätsfindung aufgegriffen.

Identifikationen (mit Personen, Gruppen, Werten, ... usw.). Die Identität wird aus einer Vielzahl von Identifizierungen aufgebaut, aber gleichzeitig weiß das Subjekt, wer es ist und wer der andere ist, selbst in einer Identitätskrise. "Identifikation wäre also der Prozess, der die Erfahrung einer "Vielzahl psychischer Personen" ermöglicht, und durch [sie] werden, ausgehend von einer affektiven Gemeinschaft, auch die wechselseitigen Verbindungen zwischen den Individuen und der Menge aufgebaut" (LIPIANSKY, TABOADA-LEONETTI, VASQUEZ, 1990, S.9).

VIII. Die Identitätsdynamik in der heutigen Berufswelt.

Renaud SAINSAULIEU hebt die Bedeutung des Universums der Arbeitsbeziehungen als Ort der "differentiellen Konstitution individueller Identitäten" (1977, S. 335) hervor. Seiner Meinung nach ist die Erfahrung des Kollektivs als Feld der Konfrontation und des Kampfes, aber auch als Feld der Begegnung, der Siege und Niederlagen, der Risiken und Entdeckungen auf dem Weg zur Autonomie, zu einer persönlichen Macht, die Anerkennung und Selbstbehauptung mit sich bringt, für die Differenzierung und die Darstellung des Selbst als Person, die anders und einzigartig ist, unerlässlich. Mit anderen Worten: Persönliche und berufliche Merkmale werden in Arbeitsbeziehungen wie auch in außerberuflichen Beziehungen miteinander verschmelzen und sich artikulieren. SAINSAULIEU zufolge "reicht es nicht aus, festzustellen, dass die Arbeitsbeziehungen tief greifende Persönlichkeitsmechanismen wie die Identifikation oder die Fähigkeit, sich zu unterscheiden, beeinträchtigen können. Vielmehr muss man versuchen, Erklärungsprozesse für diese Beziehungen zwischen den sozialen Arbeitsbeziehungen und der Qualität der Person herauszuarbeiten" (a. a. O., S. 311). Seiner Meinung nach führt soziale Ohnmacht zum Verlust der Identität (nicht nur der beruflichen), und das Wiederauftauchen der Identität hängt davon ab, ob man in der Lage ist, auf die eine oder andere Weise mit Beziehungs- oder Organisationskonflikten (innerhalb oder außerhalb der Arbeit) umzugehen. Häufig wird festgestellt, dass das Verhalten "Arbeit" mit der "beruflichen" Tätigkeit verwechselt wird. Kinder und Jugendliche lernen jedoch, zwischen Arbeitsverhalten und "Nicht-Arbeits"-Verhalten zu unterscheiden, und diese Differenzierung wird das ganze Leben lang bestehen bleiben (Freizeit, Leidenschaften, Hobbys usw.). Man kann also sagen, dass die Berufsidentität und -tätigkeit auf den Erfahrungen und impliziten Theorien im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhalten aufbauen. Zwar wird die persönliche Identität in den ersten Jahren und durch die Prozesse der primären Sozialisation aufgebaut (BERGER, LUCKMAN, 1966 oder tr.fr. 1986), aber dieser Aufbau setzt die Aneignung von Kompetenzen und Erfolgen im Arbeitsverhalten voraus. In der Folge wird die Arbeit, zunächst in der Schule, dann im Beruf, eine entscheidende Rolle bei der Strukturierung der Identität des Schülers und später des Berufstätigen spielen. Diese Strukturierung wird je nach Erfahrung und beruflichem Werdegang zahlreiche Veränderungen mit sich bringen. Sie wird charakterisiert als ... "ein evolutionärer Prozess [...], der von den beruflichen Laufbahnen geprägt wird" (BOUQUET, 2006).

Ohne die Bedeutung des Beitrags von Sainsaulieu zu vernachlässigen, schlagen wir eine neue Lesart der aktuellen sozioprofessionellen Realität und ihrer Bedeutung für die Konstruktion der beruflichen Identität vor. An dieser Stelle sei daran erinnert, dass der aktuelle

wirtschaftliche und soziale Kontext nach wie vor von einer schweren Wirtschaftskrise beherrscht wird, die ständig wichtige Veränderungen auf der Managementebene in den Organisationen, in der Verwaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsmarktes bewirkt (BOUTINET, 1999; ANTOINE, 1996; DUBAR, 2000; ALMEIDA *et alii*, 2004; ANTUNES, 2006) :

Das vorherrschende Paradigma ist durch Innovation, ständigen Wandel und Unvorhersehbarkeit (mit all der unvermeidlich gehandhabten Unsicherheit) gekennzeichnet; Das Funktionssystem der bestehenden Gesellschaften wird dominiert von : 1. Die Globalisierung der Wirtschaft; 2. die Ausweitung der Informationsflüsse; 3. die ständige Weiterentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien; 4. Die Flexibilisierung der Produktionsmittel und der Verwaltung der Arbeitsplätze.

Aus ideeller Sicht können wir diese Zeit als "Ära des neoliberalen Triumphs" bezeichnen, in der die zeitgenössische Dynamik von Organisationen in Verbindung steht mit: 1. den Anforderungen an Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit; 2. den Standortverlagerungen; 3. den Unternehmenszusammenschlüssen; 3. der Auslagerung von Arbeitsplätzen (*Outsourcing*); 4. Umstrukturierungen und Personalabbau; 5. Die Unsicherheit des Arbeitsplatzes; 6. Instabilität/Prekarität der Beschäftigung; 7. Die Notwendigkeit, mit Unsicherheit umzugehen.

In dieser neuen Wirtschaftsordnung ist ein gefährlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit in den nationalen Volkswirtschaften zu verzeichnen. Arbeitslosigkeit wird häufig mit Fusionen zwischen großen multinationalen Unternehmen, der Schließung von Fabriken, der Verlagerung von Fabriken und Arbeitsplätzen in Länder mit billigeren Arbeitskräften (östliche und asiatische Länder) und dem Rückgang der Beschäftigtenzahlen (z. B. bei Airbus, Alcatel, Pfizer, Bayer AG, Astra Zeneca, Daimler-Chrysler, Ford, Volkswagen, Hewlett-Packard, u. a.²⁵) in Verbindung gebracht. Wir erleben derzeit die schwerste Wirtschaftskrise in der modernen Geschichte. Laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) betrifft die derzeitige Arbeitslosigkeit weltweit Millionen von Menschen, was einem Drittel der gesamten weltweiten Arbeitskraft entspricht. Laut M. CHOSSUDOVSKY (2003) ist diese globale Krise verheerender als die Große Depression der 1930er Jahre. "Die Beschäftigungskrise ist auch die subjektive Beschäftigungskrise, die eine wachsende Zahl von Menschen dazu bringt, sich zu weigern, jeden Job anzunehmen und sich unter jeder Bedingung einzugliedern. Die Krise der Beschäftigung ist vor allem die Krise ihres Inhalts, in der massiven Veränderung von Berufen zu Berufen, von letzteren zu Beschäftigungen, deren Umrisse heute schwer zu identifizieren sind" (BOUTINET, 1990, S. 116). Während der Kampf in den 1960er Jahren von sozialer Ungerechtigkeit bestimmt war, wird er heute vom Kampf gegen die Arbeitslosigkeit, gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse und gegen die Instabilität in der beruflichen Laufbahn geleitet. Der aktuelle Konflikt hängt vor allem mit der Unsicherheit zusammen, mit dem Auftreten vielfältiger Bedrohungen für Arbeitsplätze und sogar für das Überleben von Unternehmen, Bedrohungen, die sowohl in ihren Umrissen als auch in ihren Ursachen schlecht definiert und unbekannt sind. Denn jede Woche kündigt ein multinationales Unternehmen den weltweiten Abbau von Arbeitsplätzen oder die Verlagerung

²⁵ Vgl. *Visão*, Nr. 731 vom 8. März 2007, S. 78 ff.

einer Fabrik von einem Land in ein anderes an. Anstelle eines "relativ starren und unbeweglichen Universums", eines bürokratischen und geschichteten Universums (das vor dreißig Jahren von R. Sainsaulieu, 1977, heraufbeschworen wurde), haben wir es heute mit einem wenig geschichteten, unvorhersehbaren und sich ständig verändernden Universum zu tun, in dem die Arbeitnehmer untereinander um die bestehenden Arbeitsplätze konkurrieren müssen.

In diesem Zusammenhang entsteht also eine neue Vorstellung von der Arbeit und von sich selbst in der Arbeit, verbunden mit der Herausforderung, sich selbst zu managen: "De plus en plus, la population active et la majorité des Travailleurs du Savoir vont donc devoir gérer se eux-mêmes ... Et ils ne doivent d'apprendre à se développer" (DRUCKER, 1999). Eine neue Karriereperspektive ist also im Aufbau begriffen;

- Die Beschäftigten sehen sich mit einem Management konfrontiert, das auf Ungewissheit und tiefgreifenden Veränderungen beruht und wenig beruhigend wirkt. Gleichzeitig wollen die Unternehmen aber auf ihr Humankapital setzen ;
- Dieser Kontext organisiert eine neue Karriereperspektive und eine neue Vorstellung von Arbeit und Berufsleben (Mobilität zwischen Unternehmen, Mobilität in der Art der Arbeit) ;
- Der Übergang von einem Rahmen, in dem das Unternehmen die Karriere seiner wertvollsten Fachkräfte wirklich verwaltete, zu einem anderen, in dem dieselben Fachkräfte selbst die Verantwortung für die Verwaltung ihrer eigenen Beschäftigungsfähigkeit übernehmen.

Es stimmt, dass die heterogene Gruppe der "Führungskräfte" heute immer noch relativ privilegiert ist, auch wenn sie von mehreren Arten von Phänomenen durchzogen wird, die für sie vorteilhaft oder nachteilig sind:

- Ihre Vermehrung dank der Demokratisierung der Bildung, aber gleichzeitig auch ihre relative Abwertung ;
- Ihre Ausbildung blieb sehr allgemein (Mathematik, Physik, Technologie) und sie wurden eher für große Funktionen als für spezifische Berufe eingesetzt;
- Ihre Mobilität zwischen den großen Funktionen, insbesondere um sie auf die Aufgaben von Superführungskräften vorzubereiten;
- Die trotz allem erfolgte Schaffung neuer Studiengänge: Personalmanagement, Marketing, Finanzwesen ;
- Die Verlängerung der Befehlskette, die Ingenieure in Supertechniker verwandelt, die den Befehlen der nächsthöheren Ebene unterworfen sind ;
- Die Verkürzung der Laufbahndauer durch Freisetzung der über Sechzigjährigen ;

- Die Zunahme von Technikern, die die Funktion der Führungskräfte verarmen lassen und von denen man annimmt, dass sie einen Beruf haben. Ihr sehr großer Arbeitsmarkt, dank ihrer Abschlüsse, ihrer Kompetenzen, ihrer Netzwerke, ihrer Fähigkeit, ihren eigenen Arbeitsplatz zu schaffen (vor allem in der Beratung), dank guter Gehälter, die eine Kapitalisierung ermöglichen, die in ihren eigenen Arbeitsplatz investiert werden kann. Was ihre Arbeitslosigkeit trotz allem nicht verhindert. Ingenieure bekennen sich eher zu "Berufen" als zu Berufen²⁶, dank der Gründung von Schulverbänden, vor allem unter Ingenieuren; Schließlich verlieren Führungskräfte zwar einige Vorteile (Monatslohn, bezahlter Urlaub), aber ihre "berufliche Identität" ist trotz allem weniger bedroht als die anderer Arbeitnehmer.

Die Herausforderung, der sich die Arbeitnehmer - Führungskräfte, Techniker und Arbeiter - heute stellen müssen, besteht darin, mit Ungewissheit und Wandel umzugehen. Angesichts dieser Realität müssen sie ihre persönlichen Ressourcen mobilisieren und gleichzeitig mehr Mittel und Wege finden, um die schwindenden sozialen und beruflichen Bindungen wieder herzustellen und Solidarität und Kreativität zu zeigen, insbesondere unter dem Druck eines Managements, das sich nur auf produktive Ergebnisse konzentriert.

In den 1960er Jahren hatte die berufliche Identität eine sehr starke kollektive Dimension, doch heute ist der Trend zutiefst individualistisch.²⁷ In diesem Kontext der Unvorhersehbarkeit wird das Konzept der Kompetenz zentral für die Aneignung des Erfolgs und für die berufliche Entwicklung. Kompetent zu sein bedeutet, qualifiziert und in der Lage zu sein, die mit den beruflichen Zwängen verbundenen Anforderungen zu erfüllen. Es wäre dann die Aufgabe der Führungskräfte, ihre eigene Karriere zu steuern und ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten. Was in der Vergangenheit von den Unternehmen gewährleistet wurde, müsste heute von den Führungskräften auf individueller Basis übernommen werden. Dies ist zweifellos der Diskurs, der heute von den Unternehmen geführt wird. Aber die Wirtschafts- und Finanzkrise und der massive Anstieg der Arbeitslosigkeit unter Führungskräften hindern diese daran, diese "Selbstverwaltung" zu realisieren. Bei anderen Arbeitnehmern kennt man die Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Qualifikationen, unabhängig von der Ebene. Die Fähigkeit, die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu verwalten, wird also untergraben.

IX. Das System der beruflichen Identitäten und die Prozesse, die es organisieren.

Die berufliche Identität als System entwickelt sich durch vielfältige Prozesse:

²⁶ Yvette Lucas und Claude Dubar *Genèse et dynamique des groupes professionnels* Lille, Presses Universitaires de Lille 1994.

²⁷ Die Führungskräfte haben ihren Status zwar kollektiv "ausgehandelt", aber es stimmt, dass sie immer sehr individualistisch waren und die "Instrumente" zur Verwaltung der Arbeitskräfte (z. B. das Hay-System) ablehnten. Andererseits waren sie es, die eine individualisierende Politik für andere Arbeitnehmer wollten und durchsetzten. Der Individualismus als Ideologie darf jedoch nicht mit dem Individuationsprozess verwechselt werden, der alle sozialen Akteure betrifft und natürlich in Verbindung mit Ereignissen, Situationen und dem Effizienzdruck in der Produktion steht.

- **Die Mitgliedschaft**, die einen freiwilligen Akt der Einschreibung beinhaltet, spiegelt einen Prozess des Zugangs zu einer sozioprofessionellen Gruppe über die soziale Bindung wider und erleichtert das Entstehen und die Aufrechterhaltung des Gefühls der Zugehörigkeit und der sozialen Anerkennung. Der Aufbau der Identität als Identifikationsprozess ist ein Prozess der Zugehörigkeit und der Beziehung (DUBAR, 2002). Für den Berufstätigen bedeutet **die** Entwicklung seiner beruflichen Identität beispielsweise, sich einer Bezugsgruppe anzuschließen und die Zugehörigkeit zu ihr zu stärken, die sein "intuitives Wissen" (SAPIR, 1967) beeinflusst, die ihn dazu bringt, "mit den anderen zu denken zu beginnen" (HALBWACHS, 1950), und die das Teilen eines "gemeinsamen symbolischen Codes, der die Beziehung zwischen seinen Mitgliedern begründet" (PERCHERON, 1974, S. 32), fördert.
- **Die Neuorganisation** der Verhaltensweisen, der Verhaltensweisen, ist daher ständig notwendig, verbunden mit dem Prozess der Transformation der Selbstdarstellung als Fachkraft. Der Aufbau der beruflichen Identität von Führungskräften ist mit der Entwicklung einer Darstellung der "Berufswelt" und dem Erwerb der "Werte der verschiedenen Gruppen, mit denen er in Beziehung tritt" (PERCHERON, 1974, S. 26) verbunden. Diese Darstellung und Integration von Werten schlägt sich in beruflichen Verhaltensweisen und Entscheidungen nieder, die mit einer "sozioprofessionellen Kategorie" verbunden sind.
- **Die Qualifikation** (eine Qualifikation vergeben und eine Kompetenz anerkennen) aggregiert den Prozess, die Ausbildung zu erhalten, die es ermöglicht, qualifiziert zu werden (Erwerb von Kompetenzen), und auch das Urteil über den Wert der eigenen Kompetenzen und den Selbstwert, den diese implizieren. "Typische Identitätskonfigurationen im Bereich der Arbeit könnten abstrakt mit bevorzugten "Momenten" einer idealen Berufsbiografie in Verbindung gebracht werden: Moment der Identitätsbildung, der traditionell der beruflichen Erstausbildung entspricht [...], Moment der *Identitätskonsolidierung*, der mit der Eingliederung und dem schrittweisen Erwerb von Qualifikationen in Berufszweigen verbunden ist [...], Moment der *Anerkennung* der beherrschten Identität durch den Zugang zu Verantwortlichkeiten in Unternehmenszweigen [...], Moment der *Alterung* der Identität und des schrittweisen Übergangs in den Ruhestand" (DUBAR, 2002, S. 238).

Die qualifizierende Identität ist auch mit Wissen verbunden, das die berufliche Identität strukturiert, denn die Grundlage der Qualifikation stützt sich auf Wissen, auf Kenntnisse, die durch Ausbildung und Erfahrung erworben wurden. *Erlerntes Wissen* ist mit theoretischem Wissen, technischen Informationen und theoretischen Kenntnissen verbunden, die für die Ausbildung der Fachkraft unerlässlich sind. *Konstruiertes Wissen* ergibt sich aus der praktischen Anwendung des gelernten und in der Praxis erprobten Wissens. Das *integrierte Wissen*, das die Synthese von Theorie, Praxis und persönlicher Verarbeitung von Erfahrungen beinhaltet, schlägt sich in der Entwicklung persönlicher Kompetenzen nieder, d. h. in Komponenten des

"savoir-être", die sich in verschiedenen Praktiken aktualisieren, die dadurch kreativ werden und nicht nur repetitiv sind.

Kompetenzen sind ein Subsystem, das man als transversal bezeichnen kann, das immer präsent ist und mit den anderen Subsystemen in Verbindung steht. Sie ist ein differenzierendes und aufwertendes Element der beruflichen Identität, steht aber in engem Zusammenhang mit den beruflichen Herausforderungen und kritischen Situationen, mit denen das Subjekt konfrontiert ist und die es bewältigen muss. "Von nun an wird die berufliche Tätigkeit durch die Kompetenzen analysiert, was sie zum Messinstrument für die Effizienz der Menschen bei der Arbeit macht, wodurch sie auch die Vorstellungen beeinflussen, die sich die Individuen von ihrem eigenen Handeln machen. [...]. Die Kompetenz ist auch der Vektor einer tiefgreifenden Veränderung des Verhältnisses zur Arbeit. In diesem Sinne kann man von einer "Kompetenzlogik" sprechen, die man am Werk sieht, wenn sie die Bewertung von Ergebnissen, die Individualisierung der Mobilitätskriterien und die erhöhte Verantwortung miteinander verbindet, und die damit den Anspruch erhebt, die "Logik der Qualifikation" abzulösen, die auf die Anerkennung eines Prozesses von erworbenen Fähigkeiten (Ausbildung, Diplom, Erfahrung) ausgerichtet ist und die Kriterien für die Klassifizierung organisiert" (NALLET, EVEQUOZ, 2000, S. 78).

- **Der Übergang** als Prozess der Veränderung und Entwicklung ist mit dem Erwerb der Kompetenzen der sozioprofessionellen Referenzgruppe verbunden, jedoch mit der Notwendigkeit, Phasen der Veränderung zu bewältigen, Situationen, Stress und die damit verbundenen Einstellungen während dieser Phasen der Veränderung zu kontrollieren. Es ist ein Prozess, der sich aus der Begegnung zwischen der Fachkraft (mit ihrer persönlichen Geschichte, ihrem Ausbildungsweg und ihrer Selbstdarstellung) und der Realität eines sozioprofessionellen Kontextes strukturiert, in dem sie mit Personen, Gruppen, in Institutionen interagieren muss, um Projekte zu fördern, Herausforderungen zu bewältigen, ... etc.
- **Wertschätzung** spiegelt das wahrgenommene Gefühl von Kompetenz und die persönliche Anerkennung des eigenen Wertes wider (Selbstwertgefühl). Valorisierung ist ein Prozess, der zwei Vektoren umfasst, die sich gleichzeitig entwickeln. Einerseits der Ausbildungsweg und die Entwicklung von Qualifikationen (Kompetenzen), mit der Anerkennung (*für sich selbst* und *durch andere*) des Selbstwerts und des eigenen Wissens, in Verbindung mit der Zugehörigkeit und mit dem Gefühl, in einen Berufszweig integriert zu sein (Zugehörigkeit). Andererseits die Strukturierung des Selbstwertgefühls und der internen Repräsentation des eigenen Wertes als Fachkraft, die sich in der Fähigkeit niederschlägt, mit den Herausforderungen umzugehen, die in den beruflichen Werdegang gestellt werden (*Coping-Strategie*), die Fähigkeit, Risiken einzugehen und auf alltägliche berufliche Situationen mit Qualität und Gründlichkeit zu reagieren. Natürlich kann der Verweis auf "Herausforderungen" eine ideologische Konnotation haben, wenn er verwendet wird, um unvorhersehbare Vorfälle oder riskante Entscheidungen des Unternehmens zu rechtfertigen. Er hat jedoch auch mit der Strategie zu tun, über sich selbst hinauszuwachsen und sich angesichts des Risikos aufzuwerten, die bei Kindern und

Jugendlichen unabhängig vom sozialen Status der Familien oder bei Sportlern aller Altersgruppen entwickelt wird. In diesem Punkt kann man feststellen, dass es drei Strategien gibt, die in unterschiedlichem Maße, je nach Umständen und Situationen, bei jedem von uns vorhanden sind: die *heroische Strategie der Überwindung* (A coeur vaillant rien d'impossible!), die *dramatische Strategie der externen Determinismen*: soziale und kulturelle (je nach meiner Herkunft werden mir bestimmte Türen immer verschlossen bleiben) und die *Strategie der Fähigkeiten von Amartya Sen*²⁸, bei der unsere Freiheit (sowohl positiv als auch negativ²⁹) mit unserem Verhalten verknüpft ist. Die von Sen erwähnte "Befähigung" ist mit der Freiheit verbunden, über die der Akteur verfügt, um so zu leben, wie er will. Wichtig sind nicht die Güter, über die er verfügt, sondern die Art und Weise, wie diese Güter es ihm ermöglichen, *sich selbst zu verwirklichen und den von ihm gewählten Lebensentwurf umzusetzen*. Sen stützt sich auf die von *Isaiah Berlin* (1969) vorgeschlagene *Theorie der positiven und negativen Freiheit*, die von *Ronald Dworkin* (1995) umgestaltet wurde. *Positive Freiheit* steht für das, was eine Person, alle Dinge berücksichtigt, in der Lage ist zu erreichen, erreichen kann, unabhängig von den Einschränkungen, die von anderen, insbesondere von Institutionen, auferlegt werden. Was Sen an der positiven Freiheit interessiert, sind die Rechte und die Fähigkeit, diese in reale Ressourcen umzuwandeln. *Negative Freiheit bedeutet* lediglich - aber auch das ist wichtig (!) - das Fehlen von Hindernissen, die vom Staat, von Institutionen, Gruppen oder anderen Personen ausgehen. Man könnte diese (negative) Freiheit mit der Freiheit assoziieren, die durch den Kampf aus unmenschlichen Arbeitsbedingungen oder entfremdenden Lebensbedingungen (individuell oder kollektiv) erlangt wurde.

X. Dimensionen der beruflichen Identität.

Die berufliche Identität setzt, wie jedes Identitätssystem, drei Dimensionen voraus:

- **Die qualifizierende Identität**, die Qualifikation und Anerkennung integriert. Qualifikation ist mit dem Erwerb von Kompetenzen verbunden, aber auch mit der Anerkennung, *fähig*³⁰ zu sein. Die Anerkennung ist mit der Wahrnehmung der Kompetenz durch andere und durch sich selbst (Selbsteinschätzung) verbunden. Identität ist auch mit dem persönlichen Weg der Kompetenzentwicklung, dem Ausbildungsweg und der Anerkennung von Kompetenzen sowie mit einem ganzen Karriereweg verbunden, der diese Anerkennung durch die Organisation zum Ausdruck bringt.

²⁸ Sen, A. *Repenser l'inégalité (Die Ungleichheit neu überdenken)*. Paris, Seuil, 1992. . Sen, A. *Identité et violence (Identität und Gewalt)*, Paris, O. Jacob, 2006. In Anbetracht der Art und Weise, wie Sen den Begriff "capability" definiert, kann er weder als Fähigkeit noch als Kompetenz übersetzt werden. Wie Paul Ricoeur und andere Übersetzer übersetzen wir daher mit "capabilities".

³⁰ Ricoeur griff die Theorie der Befähigungen von Amartya Sen in P. *Les parcours de reconnaissance*, Paris, Stock, Er 2004. verwendet diesen Ausdruck der "Anerkennung, *fähig zu sein*" (verbunden mit der "Capability").

Arbeitnehmer im Allgemeinen und jüngere Arbeitnehmer im Besonderen investieren ernsthaft in diese Dimension ihrer beruflichen Identität. Ein befragter junger Manager sagte: "In dieser Phase, am Anfang meiner Karriere, ist für mich wichtig, was ich lernen kann, in Form von neuem Wissen, neuen Erfahrungen und den damit verbundenen Herausforderungen. Zwischen der Annahme, 1500 € im Monat zu verdienen, indem ich eine uninteressante Arbeit mache, die im Hinblick auf neues Wissen wenig herausfordernd ist, und der Annahme, 1000 € im Monat zu verdienen, indem ich eine interessante Arbeit mache, bei der ich viel lernen und neues Wissen und Verantwortung entwickeln kann, ziehe ich die zweite Annahme vor". Die Entwicklung neuer Fähigkeiten in Verbindung mit neuem integriertem Wissen wird als Investition in sich selbst gesehen, die die Qualifikationen und das Wissenskapital der Fachkraft aufwertet und erhöht.

- **Die kategoriale Identität** umfasst das Gefühl, dazuzugehören, Verhaltensweisen, Einstellungen oder Vorstellungen zu haben, die mit denen übereinstimmen, die im Unternehmen oder von der Berufsgruppe erwartet werden. Sie ist mit dem Gefühl verbunden, als Teil allgemeinerer Kategorien (Führungskräfte, ...usw.) anerkannt zu werden. Die berufliche Identität wird auch mit der Idee der Zugehörigkeitskategorie (DUBAR, 2000) und häufig mit der von der INSEE konstruierten sozioprofessionellen Kategorie in Verbindung gebracht. Die Kategorie aggregiert eine ganze Reihe von typischen Aspekten des Lebens einer bestimmten Anzahl von Individuen, die etwas gemeinsam haben, was Emile Durkheim die "Manieren des Tuns, Fühlens und Urteilens" nannte.
- **Die integrative Identität** ist ein sowohl kognitives als auch emotionales Konstrukt, das Zugehörigkeit (der Prozess, durch den sich die Person in die Aktivitäten ihrer sozioprofessionellen Gruppe einträgt und an ihnen teilnimmt) und Integration (die Mechanismen des integrativen Aufbaus und des Engagements in einer sozioprofessionellen oder gemeinschaftlichen Gruppe) zusammenbringt.

Diese Dimensionen stehen in engem Zusammenhang mit dem sozioprofessionellen Erfolg, der wiederum mit der intra- und interpersonellen Bewertung (Selbstwertgefühl) sowie mit defensiven (Abwehrmechanismen) und adaptiven (*Coping Mechanismen in Verbindung steht*).

XI. Identität und Vorbilder für persönlichen und beruflichen Erfolg.

Jeder Mensch strebt danach, das zu erreichen, was ihm am Herzen liegt. Doch nicht alle Bestrebungen gelangen automatisch zur Verwirklichung. Der Prozess, durch den eine Person kompetent wird, ist mit Selbst-³¹ und Fremdeinschätzung verbunden. Anhand von *Feedback* (Rückmeldungen) reagiert der Einzelne auf die Art und Weise, wie andere ihn beurteilen, und revidiert seine eigenen Einschätzungen; dabei erkennt er seine Schwächen und Stärken. Aus Schwächen werden Stärken, und zwar durch persönliche Entwicklung, Lernen, Versuch und

³¹ Bestimmte Bevölkerungsgruppen mit geringer Bildung haben eben Schwierigkeiten, einen Schritt zurückzutreten und sind daher nicht in der Lage, ihre selbstbeurteilenden Fähigkeiten effektiv zu nutzen.

Irrtum, die selbst korrigiert werden. Erfolg³² ist jedoch nicht nur mit dem Gefühl der Kompetenz verbunden, sondern ergibt sich aus der Synthese von wahrgenommenem Wert (Selbstwertgefühl), wahrgenommener Herausforderung (Komplexität) in Verbindung mit Verantwortung (Art und Komplexität der Aufgaben), Kompetenzen (Wissen, Können, Verhalten), *Coping* und Resilienz. Zu dieser Synthese kommen noch die Einschätzung und die praktischen Modalitäten der Gestaltung der eigenen Karriere hinzu. Diese Prozesse sind jedoch nicht unabhängig vom Arbeitsumfeld und den Arbeitsbedingungen, die sich so verschlechtern können, dass sie zu großen gesundheitlichen Schwierigkeiten führen, manchmal bis hin zum Selbstmord.

Dubar (2000) geht davon aus, dass sich das Individuum, auch in seiner beruflichen Tätigkeit, mit idealisierten Personen oder Figuren (Helden, Weisen, ... usw.) identifiziert. Im aktuellen Kontext stellt sich die Frage: "Mit welchen Helden, mit welchen Referenzmodellen identifizieren sich die verschiedenen Berufsgruppen? Die Vorstellung von Erfolg und beruflichem Erfolg ist ein individuelles mentales Konstrukt mit kollektiven Auswirkungen und Interaktionen. Bei dieser Konstruktion berücksichtigt der Einzelne seine Bedürfnisse, seine persönlichen Pläne, seine Bildungsreferenzen, seine Qualifikationen und die Kultur, in der er sich als Person entwickelt hat. Diese mentale Konstruktion weist Merkmale auf, die eng mit der Selbstdarstellung als Fachkraft in einem bestimmten Kontext, einer spezifischen sozialen Realität (Unternehmen, Wirtschaft, Globalisierung, Wettbewerbsanforderungen, Instabilität oder Unsicherheit des Arbeitsplatzes) verbunden sind. Die Notwendigkeit, mit Unsicherheit und Anforderungen (Funktion, Verantwortung) umzugehen, steht in direktem Zusammenhang mit Kompetenzen, die die Person bereits erworben hat oder die sie schnell entwickeln muss.

Der Vorschlag eines Modells für persönlichen und beruflichen Erfolg kann fragwürdig und riskant erscheinen. Man kann dem Modell vorwerfen, dass es auf Idealisierung und normative Legitimation setzt, die den sozialen Akteur von den realen Handlungsnotwendigkeiten entfremden können. Man kann aber gerade zeigen, dass dieser Idealisierungsprozess in unterschiedlichem Ausmaß bei jedem sozialen Akteur stattfindet, der sich auf verschiedene Wert- und Glaubenssysteme (religiöse, politische, philosophische usw.) stützt. Darüber hinaus interagiert dieser Prozess mit der umgekehrten Dynamik der pragmatischen Realisierungen. Im Alltag findet ein ständiges Hin und Her zwischen der *Idealisierung* der Praktiken und der Praxis der Ideale statt, und zwar durch Projekte, Träume und die Spannung der Verwirklichung. Darüber hinaus wird der soziale Akteur *adaptive (bio-psycho-soziale)* Verhaltensweisen *anwenden*, die ihn dazu bringen können, sein Verhalten, seine Bezugswerte und die Vorstellung, die er sich in der Situation von sich selbst macht, zu ändern. Diese Verhaltensweisen, die es ihm ermöglichen, die vorgeschriebenen und sozial erwarteten Identitäten anzunehmen, werden jedoch auf das ebenso entscheidende Bedürfnis nach innerer und äußerer Wertschätzung und *Anerkennung stoßen*.

³² Der Erfolg hängt natürlich vom wirtschaftlichen und sozialen Kontext ab und auch von der Kompetenz derjenigen, die die Ziele auf der Grundlage oft willkürlicher Kriterien festlegen.

Diese vier Prozesse (*Idealisierung, Verwirklichung, Anpassung und Anerkennung*) spielen eine wichtige Rolle beim Aufbau und der Aufrechterhaltung der beruflichen wie auch der persönlichen Identität.

Schlussfolgerung

Als ich diese Schlussfolgerung schrieb, erfuhren wir aus einer AFP-Meldung, dass "das Sozialgericht von Nanterre Renault wegen "unentschuldbaren Fehlverhaltens" im Zusammenhang mit dem Selbstmord des 39-jährigen Informatikingenieurs Antonio B. verurteilt hat, der sich am 20. Oktober 2006 aus dem fünften Stock des Hauptgebäudes des Technocenters von Renault in Guyancourt (Yvelines) gestürzt hatte. Seine Familie war der Ansicht, dass Renault seinen Sicherheitsverpflichtungen nicht nachgekommen war und dass der berufliche Stress, dem der Arbeitnehmer ausgesetzt war, direkt zu seiner Tat beigetragen hatte".

Frau B., die Witwe von Antonio B., sagte: "Es ist eine riesige Erleichterung, es ist eine große Genugtuung nach mehr als drei Jahren Kampf. Endlich wird meinem Mann Gerechtigkeit widerfahren. Man erkennt an, was er wegen Renault erlitten und durchlitten hat. Ich hoffe, dass dies ein starkes Signal für alle Unternehmen ist, die alles auf dem Altar der Rentabilität opfern, und für die Arbeitnehmer, dass sie wissen, dass die Gerechtigkeit auf ihrer Seite ist. Es gibt nicht nur die medienwirksamen Fälle, Menschen, die zusammenbrechen, gibt es überall. Das ist eine starke Botschaft, um ihnen zu sagen: "Erhebt eure Köpfe!".

Rachel S., die Anwältin der Familie, erklärte ihrerseits. "Was ich hoffe, ist, dass man endlich akzeptiert, dass man den Menschen wieder in den Mittelpunkt aller Entscheidungen stellt. Das bedeutet, dass man aufhören muss, die Verletzlichkeit der Menschen als Erklärung für ihre Tat anzuführen".

"Je nachdem, ob Sie mächtig oder elend sind, werden die Gerichtsurteile Sie schwarz oder weiß machen", schrieb La Fontaine in "Die Tiere, die an der Pest erkrankten". Dies ist glücklicherweise nicht durchgängig wahr. Die Entscheidung des TASS ehrt die Justiz, aber sie bestätigt auch die Notwendigkeit, Ungerechtigkeit abzulehnen, egal woher sie kommt. Max GALLO sagte bereits in seinem Roman *L'oiseau des origines* (Paris, Laffont, 1974): "C'est le refus toujours qui nous enfante. Ich wollte in der Ablehnung weiter gehen, da ich entdeckte, dass sie eine Eroberung seiner selbst und des anderen selbst ist" (1974). Auch Alain TOURAINE bekräftigte die Bedeutung der Opposition in und durch soziale Bewegungen: "Es ist die Geste der Verweigerung, des Widerstands, die das Subjekt schafft" (1993). Die Tatsache, dass sich die Identität durch Opposition behaupten kann, ist zumindest insofern interessant, als der Akteur die Mittel hat, seine Emotionen und Ängste zu kontrollieren, seine Konflikte ausleben kann, ohne sich selbst zu zerstören, seinen *Forderungen einen Sinn* verleihen kann, ohne sich in der Gewalt zu verlieren, was in Situationen extremen Zwangs nicht immer leicht ist.

Hier findet sich die Art und Weise wieder, wie George H. MEAD (1934, Ü 2006), der Vater des symbolischen Konstruktivismus, den Gegensatz zwischen dem (spontanen) "Ich" und den "Selbstern" (konventionelle Formen, die sozialen Identitäten ähneln) beschreibt: "In bestimmten Bereichen kann sich das Individuum behaupten. Innerhalb von (bestimmten)

Grenzen werden ihm bestimmte Rechte zugestanden. Aber wenn die Spannung zu groß wird, werden diese Grenzen nicht mehr beachtet und das Individuum behauptet sich auf gewalttätige Weise" (*Op.cit.*, S. 269). Hier könnte man hinzufügen, dass *sich Gewalt* gegen andere, aber auch gegen sich selbst richten kann. Natürlich kann sie das Ergebnis einer Revolte gegen Ungerechtigkeit, Verachtung, die Verweigerung der Selbstwürde durch andere usw. sein. Sie kann aber auch mit dem Gefühl der eigenen Überlegenheit verbunden sein, das durch die Tatsache legitimiert wird, dass man einer vermeintlich überlegenen Gruppe angehört (Rassismus, Sexismus usw.). Wenn dieses Gefühl der Überlegenheit, dieser Wunsch nach Bestätigung, innerhalb der Gruppe jedoch "einen funktionalen Ausdruck findet, wird es völlig legitim. Diese Macht macht uns wirksam. In der Lage zu sein, sich in seiner ganzen Originalität zu behaupten, das ist wünschenswert" (*Op.cit.*, S. 267). Axel HONNETH stimmt seinerseits mit MEAD überein, wenn er davon spricht, dass "das Potenzial der Individualität durch eine Vergrößerung der rechtlich garantierten Freiheitsräume freigesetzt wird" (*Der Kampf um Anerkennung*, 2008, 102). Honneth stützt sich auf *Hegels Theorie des Anerkennungskampfes (Die Phänomenologie des Geistes, 1807, neuere Ausgabe, 2006)*, während Ricoeur die vielfältigen Bedeutungen der Anerkennung aufzeigt.

Auch SAINSAULIEU³³ stützt sich auf die Hegelsche Dialektik von Meister und Sklave, um die Identitätsdynamik der Arbeiter zu verstehen und zu erklären. Hegel zufolge ist es das Begehren nach einem Objekt, das den Beginn der Dialektik begründet, die zur Selbstanerkennung führt. Im Verlauf dieser Bewegung des Begehrens auf das Ding hin trifft das Subjekt auf das konkurrierende Begehren eines anderen Subjekts. Es kommt zu einem "Kampf auf Leben und Tod" zwischen zwei absoluten Wünschen. Um anerkannt zu werden, muss man erreichen, dass der eine sein eigenes Verlangen nach Anerkennung vergisst, um zu akzeptieren, das Verlangen des anderen anzuerkennen. Sainsaulieu nutzt dieses Modell, um zu zeigen, dass die Bildung der individuellen Identität tief in die sozialen Beziehungen (einschließlich der beruflichen) eingebettet ist. Nur wenn das Subjekt aus diesem Kampf als Sieger hervorgeht, kann es anerkannt werden (und sich selbst anerkennen), indem es Machtmittel erwirbt, die es ihm ermöglichen, aus entfremdenden Positionen auszubrechen. "Eine ganze Soziologie der Macht, sich selbst zu sein, könnte so entwickelt werden, um die sozialen Umstände der Identitätsbildung besser zu verstehen" (1977, S. 327). Umgekehrt wird für Paul Ricoeur diese Notwendigkeit, sich dem Konflikt zu stellen, um ihn zu überwinden, zugunsten der Beziehungen zwischen dem Handeln, der rationalen Fähigkeit und den vielfältigen Anerkennungen minimiert. Seiner Meinung nach kann die Anerkennung meiner Identität durch mich selbst oder durch andere in Form von (sprachlichen, philosophischen oder psychologischen) Verläufen untersucht werden. Er schlägt die Verkettung der verschiedenen Bedeutungen der Anerkennung vor: von der Anerkennung *als Identifikation* (ich erkenne etwas oder jemanden, seine Identität) über die Anerkennung *als Dankbarkeit* (dankbar sein für die Art und Weise, wie ich aufgenommen werde, Wert geben oder erhalten usw.), die *Selbstanerkennung* (Identitätskonstruktion oder -rekonstruktion,

³³ In Sainsaulieu (1977) siehe das gesamte Kapitel 8 (Kollektive Identitäten und Selbstanerkennung in der Arbeit, S. 302 - 343), aber insbesondere seine "Neuinterpretation des Hegelschen Schemas der Selbstanerkennung", S. 319 ff,

Aneignung von Fähigkeiten³⁴) und die gegenseitige *intersubjektive Anerkennung* (Liebe, Recht und soziale Wertschätzung)³⁵ bis hin zur Anerkennung durch den Menschen.

Das Hauptproblem ist jedoch die Verwechslung von Individuation³⁶ und Individualismus, die vom liberalen Kapitalismus übernommen wurde und zu einer "Müdigkeit des Selbstseins" führt, wie Alain EHRENBURG (1998) es ausdrückt, wobei sich die Depression als Ergebnis institutioneller oder relationaler Zwänge und als Auswirkung eines allgemeinen Drucks zur Selbstverwirklichung (der zur Ideologie geworden ist) einstellt. Diese Verbindung zwischen Gesundheit am Arbeitsplatz und den Grenzen der Erfolgsideologie zeigt sich zum Beispiel in der Analyse von Axel Honneths³⁷ "Kapitalismus und Selbstverwirklichung: Die Paradoxien der Individuation". Dieser spricht nach Simmel (1983) davon, dass der Begriff der Individuation auf vier verschiedene Phänomene zutrifft: 1. die Individualisierung der persönlichen Lebensläufe; 2. die zunehmende Isolation der Akteure (in einer Gesellschaft der Verachtung oder Gleichgültigkeit); 3. die erhöhte Reflexionsfähigkeit; 4. Die Behauptung einer größeren Authentizität (2006, S. 308).

Man sieht also, dass die Individuation, die normalerweise mit der Subjektivierung, der Singularisierung des Individuums und dem Aufbau seiner persönlichen Identität verbunden ist, ständig von widersprüchlichen Identifikationen genährt wird, die zunächst im Sinne einer Optimierung der Erfahrungen angenommen werden, die das Subjekt aber später aufgeben muss, um sich weiterhin als sich selbst zu fühlen oder um ein Projekt neu zu starten, das es dazu zwingt, sich zu verändern, um ein anderer zu werden.

In der aktuellen und möglicherweise anhaltenden Krisensituation kann man "sich nicht mit einem manichäischen Diskurs zufrieden geben, in dem die "Bösen" alles daran setzen, den Reichtum an sich zu reißen, und die "Guten" systematisch mittellos sind; oder in dem die "hässlichen, faulen, ausschweifenden Menschen" nur das bekommen, was sie verdienen, und die "mutigen Arbeiter" für ihre Anstrengungen belohnt werden" (Vincent de GAULEJAC und Isabel TABOADA-LEONETTI, 1994, S. 112). Es ist daher wichtig, sich von der Behauptung stigmatisierender Meinungen etwas zu distanzieren. Wir haben gesehen, wie Identitätsprozesse ständig von paradoxen, aber notwendigen Widersprüchen durchdrungen sind, die unsere Lebensweise lenken.³⁸

Bibliografie.

ALMEIDA, P., Rebelo, G., *A era da competência, um novo paradigma para a Gestão de Recursos Humanos e Direito do Trabalho* Lisboa, Editora RH, 2004,

³⁴ Ricoeur stützt sich in der Tat auf die Arbeiten von Amartya Sen, wie wir es hier selbst tun, indem wir die Theorie der "capabilities" berücksichtigen.

³⁵ Ricoeur leiht sich diese Trilogie übrigens explizit von Honneth (2004, S. 295).

³⁷ Honneth, 2006, S. 305 - 323.

³⁸ Laut Honneth, der sich auf Anthony GIDDENS (1987) stützt, ist ein Widerspruch dann paradox, wenn durch die angestrebte Verwirklichung einer Absicht gerade die Wahrscheinlichkeit der Verwirklichung dieser Absicht verringert wird (2006, S. 286 - 287).

- ANTOINE, J. *Valeurs de Société et Stratégies des Entreprises (Gesellschaftswerte und Unternehmensstrategien)*, Paris, Presse Universitaire de France, 1996,
- ANTUNES, S., Personalidade e sucesso profissional, in *Emprego e Carreiras* suplemento do Semanário Expresso, Novembro, Lisboa, 2006, (S.8-9), 2006,
- BEAUVOIS Jean-Léon. *Die alltägliche Psychologie*. Paris: Presses Universitaires de France, 1984,
- BELLIER Suzanne *Le savoir-être dans l'entreprise. Utilité en gestion des ressources humaines*; Paris, Vuibert, 2004,
- BERGER Peter, LUCKMANN Thomas - *The Social Construction of Reality*; London, Doubleday, 1966; *La construction sociale de la réalité*; Paris, Méridiens Klincksieck, 1986,
- ,
- BERLIN, Isaiah *Four essays on liberty*, 2° ed. London, Oxford University Press, 1969,
- BETTELHEIM, Bruno - "Individual- und Massenverhalten in Extremsituationen. *Journal of Abnormal and social Psychology*, 38, pp.417-452,
- BETTELHEIM, Bruno - *Survivre*, Paris, Laffont, 1979,
- BOUQUET Brigitte - "Identité professionnelle"; in BARREYRE J.-Y., BOUQUET B. (Directeurs) - *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*; Paris, Bayard, 2006,
- BOUTINET Jean-Pierre *L'anthropologie du projet*, Paris PUF, 1990,
- BRUNER Jérôme S., TAGIURI, Renato The perception of people, in G. Lindzey (ed.), *Handbook of social psychology*, vol. 2, Cambridge, Addison Wesley, 1954. Pp. 634-654,
- CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle und VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires*; Paris, PUF, 1990a, 232 p. (Coll. Psychologie d'aujourd'hui),
- CAMILLERI Carmel "Identité et gestion de la disparité culturelle: essai d'une typologie" in CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle et VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires*; Paris, PUF, 1990a, 232 p. (Coll. Psychologie d'aujourd'hui). 1990b, S. 85 - 110,
- CASTEL Robert - "De l'indigence à l'exclusion: la désaffiliation"; in DONZELOT Jacques - *Face à l'exclusion. Le modèle français*; Paris, Editions Esprit, 1991,
- CAUSER, Jean-Yves, DURAND Jean Pierre & William GASPARINI *Les identités au travail. Analyse et controverses (Analyse und Kontroversen)*. Toulouse, Octares, 2009,
- CHEVRIER J., FORTIN G., LEBLANC R., THEBERGE M. - "La construction du style d'apprentissage"; in *Éducation et francophonie. Revue scientifique virtuelle*, 2000, XXVIII (1) (Vgl. im Internet: <http://www.acelf.ca/revue>),

- CHOSSUDOVSKY M. - *A Globalização da Pobreza e a Nova Ordem Mundial*; Lisboa, Editorial Caminho, 2003,
- CLOUTIER Richard, GOSSELIN Pierre, TAP Pierre - *Psychologie de l'enfant*; 2° édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005,
- CODOL Jean-Pierre - *Ähnlich und anders. Recherche sur la quête de la similitude et de la différence sociale*; Aix-en-Provence, Université de Provence, 1979 (Thèse d'Etat),
- CODOL Jean-Pierre - "La quête de la similitude et de la différenciation sociale. Une approche cognitive du sentiment d'identité"; in TAP Pierre - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, S. 162-181,
- CODOL Jean-Pierre - "Social differentiation and non-differentiation"; in TAJFEL H. (Dir.) - *The Social Dimension*; Cambridge/Paris, Cambridge University Press/Maison des Sciences de l'Homme, 1984,
- CRENNER Emmanuelle "Être retraité: quelle identité après le travail?" *Économie et statistique*, Nr. 393 - 394, 2006, S. 41 - 60,
- DESROSIERES Alain, GOY A., THEVENOT Laurent - "L'identité sociale dans le travail statistique. La nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles"; in *Économie et Statistique*, Nr. 152, Februar 1983, S. 55-81,
- DORON Roland und PAROT Françoise *Dictionnaire de Psychologie*, Paris, PUF, 1990,
- DRUCKER Peter - *Management Challenges for the 21st Century*; New York, Harper Collins Publishers Inc., 1999,
- DUBAR Claude - *La socialisation*; Paris, Armand Colin, 1991; 2° edition, 2002,
- DUBAR Claude - *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*; Paris, PUF, 2000,
- DWORKIN, Ronald *Prendre les droits au sérieux*. Paris, PUF, 1995,
- EHRENBERG Alain - *La fatigue d'être soi, Dépression et Société* Paris, Odile Jacob, 1998,
- ERIKSON Erik H. - *Childhood and society*; York, Norton, 1950, (8) (tr.fr. *Enfance et société*, 1950 Neuchâtel, D & N.),
- ERIKSON Erik H., NASS Joseph (Übers.), LOUIS-COMBET Claude (Übers.) - *Adolescence et crise: la quête de l'identité*; Paris, Flammarion, 1972, 348 S. (Coll. Champs, Nr. 60),
- ESPARBÉS-PISTRE Sylvie, SORDES-ADER Florence und TAP Pierre - "Stratégies de personnalisation et appropriation des compétences à l'adolescence: différences entre garçons et filles" (Strategien der Personalisierung und Aneignung von Kompetenzen in der Adoleszenz:

- Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen); in LESCARRET O. LEONARDIS M. (de) (Editors) - *Séparation des sexes et compétences*; Paris, L'Harmattan, 1996, S. 247-277,
- GAULEJAC Vincent de und TABOADA-LEONETTI Isabel *La lutte des places; Insertion et désinsertion*, Paris, Ed. de l'Épi, 1994,
- GAULLIER Xavier "Emploi, retraites et cycles de vie. *Retraite et Société*, Nr. 37, Paris, La Documentation Française, 2002, S. 166 - 207,
- GAULLIER Xavier *Le temps des retraites. Les mutations de la Société salariale*. Paris, Seuil, 2003,
- GIDENS Anthony *The Constitution of Society. Éléments d'une théorie de la structuration (Elemente einer Theorie der Strukturierung)*. Paris: PUF, 1987,
- HALBWACHS Maurice *La mémoire collective*, Paris, PUF, 1950,
- HEGEL Georg W.F. *Phénoménologie de l'esprit* (ursprüngliche Fassung, 1807) Paris, Vrin (Übersetzung von B. Bourgeois), 2006,
- HONESS Terry M., YARDLEY, Krysia, *Self and Identity: Perspectives across the Lifespan*. London and New York, Routledge & Kegan Paul, 1987. (siehe auch in der Kindle Edition von Amazon, 2007),
- HONNETH Axel *Die Gesellschaft der Verachtung. Towards a New Critical Theory*. Paris, La Découverte, 2006a,
- HONNETH Axel "Dezentrierte Autonomie" in F. Gaillard, J. Poulain und R. Schusterman *La modernité en questions. Von Richard Rorty bis Jürgen Habermas*. Paris: Cerf, 2006b,
- HONNETH Axel *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf, 2008,
- HUTEAU Michel - *Cognition and Personality. La dépendance-indépendance à l'égard du champ*; Paris, Laboratoire de Psychologie différentielle, 1981, (Thèse),
- HUTEAU Michel. - *Les conceptions cognitives de la personnalité*; Paris, PUF, 1985,
- HUTEAU Michel - *Style cognitif et personnalité (Kognitiver Stil und Persönlichkeit). La dépendance-indépendance à l'champ*; Lille, Presses universitaires de Lille, 1987,
- JANET Pierre *L'évolution psychologique de la personnalité*. (1929) Compte rendu intégral des conférences faites en 1929 au Collège de France d'après les notes sténographiques revues par Miron Esptein. Buch zum Herunterladen verfügbar! 1. Auflage: Paris: Éditions Chahine, 1929. Neuauflage des Textes: Paris: La Société Pierre Janet avec le concours du CNRS, 1984, 327 S. ,
- KELMAN, Herbert C. "Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change". *Journal of Conflict Resolution*, 2, Nr. 1 (1958): 51-60,
- KOGAN N *Cognitive Styles in Infancy and Early Childhood*, Hillsdale, (NJ), Erlbaum, 1976,

- KOLB David A. *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development*; Englewood Cliffs (New Jersey), Prentice Hall, 1984,
- LAGACHE Daniel "La psychologie: conduite, personnalité, groupe" in Coll. *Somme de médecine contemporaine*. Paris, Edition Médicale, 1951,
- LEBOVICI Serge - "Le psychanalyste et l'étude des interactions précoces"; in *Revue française de Psychanalyse*, 1985, Band 49, S. 1307-1329,
- L'ECUYER René - *Le concept de soi*; Paris, PUF, 1978,
- L'ECUYER René - "Les transformations de l'identité personnelle à travers l'évolution du concept de soi chez les adultes et les personnes âgées"; in TAP Pierre (Hrsg.) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, S. 53-60,
- L'ECUYER René - "The development of self-concept through the life span" in LYNCH M. D., NOREM-HEBEISEN A. A., GERGEN K. J. (Hrsg.) - *Self concept. Advances in theory and research*; Cambridge (Massachusetts), Ballinger, 1981, S. 200-218,
- L'ECUYER René - *Le développement du concept de soi, de l'enfance à la vieillesse*; Montréal, Presses Universitaires de Montréal, 1994,
- LEHALLE Henri - *Psychologie des adolescents*; Paris, PUF, 1995,
- LEYENS Jacques Philippe *Sind wir alle Psychologen?* Brüssel, Mardaga, 1983,
- LEYENS Jacques Philippe, BEAUVOIS Jean Léon *Sozialpsychologie. L'ère de la cognition*, Bd. 3, Presses Universitaires de Grenoble, 1997,
- LIPIANSKY Edmond-Marc - "Identité subjective et interaction"; in CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle und VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires*; Paris, PUF, 1990, (Coll. Psychologie d'aujourd'hui) pp. 173 - 211,
- LIPIANSKY, Edmond-Marc, TABOADA-LEONETTI Isabelle, VASQUEZ Ana, "Introduction à la Problématique de l'identité"; in CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle und VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires*; Paris, PUF, 1990, (Coll. Psychologie d'aujourd'hui) pp. 7-26,
- LORENZI-CIOLDI Fabio - "Discrimination between self and autrui and social categorization"; in *Revue internationale de Psychologie sociale*, numéro spécial *Dynamique personnelle et identités sociales*, Toulouse, Privat, 1988, Nr. 2, S. 239 - 256,
- MALEWSKA-PEYRE Hanna, TAP Pierre (Editors) - *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*; Paris, PUF, 1991,

- MALRIEU Philippe - *Les émotions et la personnalité de l'enfant*; Paris, Vrin, 1967,
- MALRIEU Philippe - "Genèse des conduites d'identité"; in Pierre TAP (Hrsg.) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980; 2^e édition, 1986, S. 39-51 (Coll. Sciences de l'homme),
- MALRIEU Philippe - "Milieux sociaux et genèse de la personne"; in *Enfance*, Sonderausgabe *Hommages à René Zazzo*, 1996, Nr. 2, S. 134-142,
- MALRIEU Philippe - *La construction du sens dans les dires autobiographiques*. Toulouse, Erès, 2003,
- MARCIA, James E. "Identity and Self-Development" In Richard Lerner, Anne Peterson, and Jeanne Brooks-Gunn eds. *Encyclopedia of Adolescence* (Vol. 1). New York: Garland, 1991,
- MASSONNAT Jean, PERRON Jacques. - "Pour une approche multidimensionnelle de l'identité de la personne" *Psychologie française*, 1990, volume 35, n° 1, pp. 7-15,
- MEAD Georges H. - *Mind, self and Society from the Standpoint of a social behaviorist*, (1^o édition 1934); *Der Geist, das Selbst und die Gesellschaft*. Paris, PUF, Le lien social, 434 S., 2006,
- MONTEFIORE Alan "Persönliche Identität und kulturelle Identität" in F. Gaillard, J. Poulain und R. Schusterman *La modernité en questions. Von Richard Rorty bis Jürgen Habermas*. Paris: Cerf, 2006, S. 211-229,
- MUSSEN Paul - "La formation de l'identité"; in TAP Pierre (Hrsg.) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, S. 12-21,
- NALLET F., EVEQUOZ G. - "Compétence et orientation professionnelle"; in BELLIER Suzanne (Hrsg.) - *Compétences en action*; Paris, Editions Liaisons, 2000,
- OUBRAYRIE Nathalie, SAFONT Claire, TAP Pierre - "Identité personnelle et intelligence sociale. A propos de l'estime de soi sociale"; in *Cahiers internationaux de Psychologie sociale*, Liège, 1991, n° 9-10, pp. 63-76,
- PERCHERON Annie - *L'univers politique des enfants*; Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques/Armand Colin, 1974,
- PINOL-DOURIEZ Monique - *Bébé agi - bébé actif. L'émergence du symbole dans l'économie interactionnelle*; Paris, PUF, 1984,
- RAWLS John *Théorie de la Justice* Paris, Seuil, Points, 2009,
- RASMUSSEN David "Repenser la subjectivité. L'identité narrative et le soi" in F. Gaillard, J. Poulain und R. Schusterman *La modernité en questions. Von Richard Rorty bis Jürgen Habermas*. Paris, Cerf, 2006, S. 253 -263,

- RICOEUR Paul *Parcours de la reconnaissance. Trois études* Paris, Stock/Gallimard, folio Essais, 2004,
- RICOEUR Paul *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil Points Essais, 1990,
- ROGERS Carl Ransom - *The client-centered Therapy*; Boston, Houghton Mifflin, 1951,
- SAINSAULIEU Renaud - *L'identité au travail*; Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977; 3^e édition,
- SEN Amartya, *Identität und Gewalt. Die Illusion des Schicksals*. Paris: Odile Jacob, 2006,
- SEN Amartya, *Repenser l'inégalité* Paris, Seuil, 1992,
- SIMMEL Georg "Individualismus", in *Schriften zur Soziologie. Eine Auswahl*, Frankfurt, 1983, S. 267 - 274. (zitiert von Honneth, 2004),
- SORDES Florence, Esparbès Sylvie, Tap Pierre "Contrôle de soi et stratégies de développement: le coping en question". *Psychologie et Éducation (Association Française des Psychologues Scolaires)*, 16, 81-96. (Verfügbar unter www.pierretap.com document n° 112),
- TAP Pierre Relations interpersonnelles et genèse de l'identité *Annales de l'UTM. Homo XVIII*, 7-43, 1979 (Verfügbar unter www.pierretap.com document n° 30),
- TAP Pierre (Herausgeber) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980a; 2^e édition, 1986, 490 p. (Coll. Sciences de l'homme), (Teilweise verfügbar www.pierretap.com, Dokument Nr. 34/34b),
- TAP Pierre (Éditeur) - *Identités collectives et changements sociaux*; Toulouse, Privat, 1980b; 2. Auflage, 1986, 490 S. (Coll. Sciences de l'homme). (Teilweise verfügbar www.pierretap.com, Dokument Nr. 35/35b),
- TAP Pierre - *Die Pygmalion-Gesellschaft? Intégration sociale et réalisation de la personne*; Paris, Dunod, 1988, 263 S. (Coll. Organisation et sciences humaines). (teilweise verfügbar www.pierretap.com Dokument Nr. 80) ,
- TAP Pierre - "Personnalisation et conflits d'identité à l'adolescence"; in *Aprendizagem / Desenvolvimento: Revista internacional*; Lissabon, Institut Piaget, Nr. 10, 1990, S. 77-84, (verfügbar unter www.pierretap.com Dokument Nr. 93),
- TAP Pierre - "Socialisation et construction de l'identité personnelle; in Hanna MALEWSKA-PEYRE H., Pierre TAP (Editors) - *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*; Paris, PUF, 1991, S. 49-73, (verfügbar unter www.pierretap.com document n° 100),
- TAP Pierre, Esparbès Sylvie, Fsihan Hocine, Sordes-Adler Florence "Coping Strategies and Social Desirability" Lissabon, *Aprendizagem Desenvolvimento*, Instituto Piaget, Vol IV, No. 15-16, S. 165-173, 1995 (verfügbar unter www.pierretap.com Dokument Nr. 126),

- TAP Pierre, Esparbès Sylvie, Sordes-Ader Florence "Identité et stratégies de personnalisation" *Bulletin de Psychologie*, 428, L, S. 185 - 196, 1998 (verfügbar unter www.pierretap.com Dokument Nr. 166),
- TAP, Pierre, VINAY, Aubeline - "Dynamique des relations familiales et développement personnel à l'adolescence" in J.P.Pourtois et H. Desmet *Parent éducateur Paris*, PUF2000 , S. 87 - 157,
- TAP Pierre - "Enfance et Identité sexuée" in Richard CLOUTIER, Pierre GOSSELIN, Pierre TAP - *Psychologie de l'enfant*; 2° édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005, Kapitel 10, (S. 277-298 + Korrekturen 265 - 268 + Bibliographie). 2005a,
- TAP Pierre - "La construction de l'identité personnelle chez l'enfant" in Richard CLOUTIER, Pierre GOSSELIN P., Pierre TAP - *Psychologie de l'enfant*; 2° édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005, Chapter 11, pp. 299 - 322 + corrigés 468 - 470 + bibliographie. 2005b,
- TAP Pierre - "Identité et exclusion"; in *Connexions*, Nr. 83, 2005c, S. 53-78,
- TAP Pierre - "Identité"; in Jean-Yves Barreyre, Brigitte Bouquet, André Chantreau, Pierre Lassus *Dictionnaire critique de l'action sociale*; Paris, Bayard Edition 1996, S. 192 - 194. Aufgegriffen und überarbeitet in Jean-Yves Barreyre und Brigitte Bouquet *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*; Paris, Bayard, 2006, S. 293 - 295,
- TAP Pierre, ESPARBES-PISTRE Sylvie, SORDES-ADER Florence - "Identité et stratégies de personnalisation"; in *Bulletin de Psychologie*, Bd. 50, Nr. 428, 1997, S. 185-196. (Verfügbar unter www.pierretap.com document n° 166),
- TAP Pierre, ROUDES Rolande, ANTUNES Samuel - "La dynamique personnelle et les identités professionnelles, en situation de changement" AFPA/INOIP, Lille (erscheint demnächst, 2010),
- VANDENPLAS-HOLPER Christiane - *Die psychologische Entwicklung im Erwachsenenalter und im Alter. Maturity and Sagesness (Reife und Weisheit)*. Paris, PUF (Pédagogie d'aujourd'hui), 289 S., 1998,
- WALLON Henri - "Buts et méthodes de la psychologie", *Enfance*, 1-2, 1963, S. 5 - 71,
- WALLON Henri - "Psychologie et éducation de l'enfance" (Psychologie und Erziehung der Kindheit), *Enfance*, n° spécial, 1976 S. 3-433,
- WITKIN H. A., GOODENOUGH D. R. - "Cognitive styles: Essence and origins" *Psychological Issues*, Monographie Nr. 51, 1981,
- ZAZZO René - 1980 "Les dialectiques originelles de l'identité" in Pierre TAP (Direktor) *Identité individuelle et personnalisation*, Toulouse, Privat, S. 207 - 218.

=====

