

Instituto Superior
de Psicología Aplicada
Lisboa. Conferencia
Septiembre de 2011

La paradójica dinámica de las identidades personales y profesionales.

Pierre Tap¹
Samuel Antunes²

Resumen.

¿Qué es la identidad personal y qué es la identidad profesional? ¿Cómo se construye la identidad profesional y cómo se relaciona con la identidad personal de cada sujeto? Los autores presentan a los distintos autores que han tratado estas cuestiones, desde una perspectiva psicosociológica y sociológica, basándose en las investigaciones de la psicología del desarrollo (Zazzo, Malrieu, Wallon, Cloutier) en la medida en que la identidad personal se construye desde la infancia y la adolescencia. Sin embargo, la identidad, lejos de afianzarse durante la vida adulta, está sujeta a crisis, mutaciones y transiciones, ya sean voluntarias o forzadas. Para ello, los autores se apoyan en especialistas de la economía (Amartya Sen, John Rawls) y de la filosofía social (Paul Ricoeur, Jean-Marc Ferry, Alan Montefiore, David Rasmussen, Axel Honneth), en la medida en que el trabajo y la identidad profesional, en sus dinámicas y crisis, no pueden entenderse fuera de la ética profesional y existencial, fuera de la forma en que los actores sociales, tanto los individuos como los grupos, dan sentido a sus vidas, dentro y fuera del trabajo. Por último, los autores desarrollan las principales paradojas que atraviesan la dinámica de elaboración y evolución de estas identidades, en una sociedad perturbada por el desempleo, el estrés y las incertidumbres del futuro.

Introducción. De la conducta a la identidad profesional.

Para comprender la importancia de las identidades profesionales y su relación con las dinámicas personales, hay que situarlas primero en el contexto de los *comportamientos individuales y colectivos*. Por "*conducta*" entendemos la compleja articulación intrapersonal de actividades y comportamientos mentales vinculados a un determinado campo de prácticas humanas caracterizado por la interacción entre la persona, un entorno humano y un medio físico, social y cultural. Sin embargo, es importante aclarar esta noción.

A menudo se considera que comportamiento es sinónimo de conducta. Sin embargo, es necesario diferenciarlas. Pierre Janet llamó *conductos* a ciertas acciones, a ciertas *formas particulares de* comportamiento humano (conductas de expectativa, de triunfo o de fracaso,

¹ Profesor emérito de la Universidad de Toulouse Le Mirail; profesor del Instituto Superior de Psicología Aplicada. Lisboa

² Psicoterapeuta y coach. Director ejecutivo de Dave Morgan Consulting Company, Lisboa

etc.). Se supone que el comportamiento es "objetivo", observable, mientras que la conducta introduce la dinámica no visible del mismo comportamiento, las actividades mentales y los sentimientos antes de su expresión.

En 1929³, Janet escribió: "El hecho psicológico es la conducta del ser vivo". El comportamiento (movimientos perceptibles hacia el exterior, acciones, palabras) es ciertamente parte del hecho psicológico, pero también incluye la dinámica motivacional, la intención, la conciencia y la deliberación, que tienen una importante dimensión interna. Se podría decir que *la conducta es el conjunto organizado de actividades conductuales y mentales dirigidas por deseos, motivaciones, valores a defender y defensas a activar*. Así, las convicciones y las creencias, las fantasías y las ensoñaciones, el lenguaje interior, los sentimientos de amor o de agresión, las evaluaciones mentales en las actividades profesionales son todas operaciones psicológicas que permiten articular las representaciones y los actos, el cuerpo y las comunicaciones sociales. *La noción de conducta se refiere a la hipótesis del carácter organizado, estructurado y unificado de la persona*⁴. La conducta no puede reducirse a sus aspectos físicos o sociales. "Por *conductas* entendemos las que se exteriorizan en la acción, pero también las que se interiorizan en forma de fantasías o en forma de relaciones intrasubjetivas entre las diversas tendencias del aparato psíquico" (Widlöcher, 1973). Autores como Meyerson (1948) y Malrieu (2003) han demostrado la importancia de las emociones, los sentimientos y los sistemas de valores en el surgimiento y funcionamiento de las representaciones sociopersonales en la dinámica de la conducta. Pirandello escribió en *Seis personajes en busca de autor* (1921): "Los hechos son como las bolsas, si están vacías no se sostienen. Para que un hecho se sostenga, y tenga sentido, es necesario incluir primero los motivos y sentimientos que lo provocaron. La *conducta incluye todo lo que permite a la persona dar sentido a su situación, legitimar su propio comportamiento según los valores que defiende y los proyectos que desarrolla*."

³ La cita de Pierre Janet ya ha sido utilizada por Doron y Parot (1990), a partir de *L'évolution psychologique de la personnalité* (1929). París, Éditions Chahine, 1929. Reedición del texto: París: La Société Pierre Janet con la ayuda del CNRS, 1984, 327 p. (descargable).

⁴ Lagache define la conducta como "el conjunto de operaciones materiales y simbólicas mediante las cuales un organismo en situación tiende a realizar sus posibilidades y a reducir las tensiones que amenazan su unidad y lo motivan". La expresión 'conjunto de operaciones' no excluye ninguna reacción o respuesta del organismo, y además implica que estas reacciones o respuestas forman una totalidad estructurada" (1951, p.310).



Por lo tanto, es importante vincular aquí la cuestión de las identidades a la conducta del ámbito profesional.

Hablar de "conducta profesional" implica introducir la relación entre el hacer (comportamiento) y el ser (consciente, competente, emocional, etc.). La noción de "*identidad*", que generalmente se asocia al hecho de "ser"⁵, y que se evoca en relación con todos los ámbitos de la actividad humana, desempeñará un papel importante en la conducta profesional, en relación con otros ámbitos, o áreas de actividad, entornos de vida, espacios externos o internos:

- Campo corporal: ser "bello" o ser "feo"; ser "alto" o ser "bajo";
- Campo de la alimentación: ser "obeso" o ser "anoréxico";
- Campo de género o sexual: ser "hombre" o "mujer"; ser "heterosexual" u "homosexual";

Estos tres primeros campos movilizan la identidad corporal, la identidad de género y la identidad sexual. Cabe señalar que cada tipo de actividad que implica la categorización presupone la construcción y la evolución de un sistema de identidad más o menos complejo, que incluye a la persona en su diversidad y sus vínculos con múltiples ámbitos. Estas

⁵ Queda inmediatamente claro que el *ser* sólo puede dissociarse abstractamente del *hacer*, del *saber*, del *poder* o del *devenir*. Conocemos la trilogía clásica (1968) de las relaciones entre *el saber*, el *conocimiento* y el *ser*. Pero esta trilogía tiene el inconveniente de estar demasiado centrada en el conocimiento. Se puede articular válidamente con esta otra trilogía posmoderna del *poder*, el *don del sentido* y del *valor*, y el *devenir*. Por ejemplo, ¿cuál es el sentido de un *saber hacer* (una habilidad) que quedaría aislado de cualquier logro (no *poder hacer*) o que sería percibido como inaceptable en términos de ética (sentido y valor del hacer)?

definiciones pueden adoptar la forma de estereotipos y estigmatización: esto suele ocurrir cuando se establece un pensamiento binario, oponiendo dos grupos o pueblos, dos categorías, dos características. Esto es lo que vemos en ciertas categorizaciones, según diversos campos sociales o áreas de la vida:

- El campo de la familia: ser un padre "fusionador" (dejarse llevar) o un padre "castrador" (autócrata);
- El ámbito académico o profesional: ser un "superdotado" o un "zoquete", ser un "técnico" o un "vendedor", ser un obrero o un operario (dos identidades que se confunden oficialmente pero que pueden provocar diferencias en la representación de uno mismo o de los demás).
- El ámbito del ocio: que introduce muchas identidades ligadas a prácticas específicas: ser pescador, lector, espectador, deportista.
- El ámbito cultural, religioso, político, etc.

Y podríamos multiplicar los calificativos asociados a diferentes actividades o entornos: social, cultural, deportivo, etc. Todas estas identidades pueden estar jerarquizadas, fusionadas u opuestas entre sí, para constituir la identidad personal u orientar la ⁶identidad profesional. En una primera aproximación, podemos decir que la identidad interviene necesariamente para "calificar" a una persona, a un grupo o a una institución, en relación con diversos *tipos de actividades o funciones...* ***La identidad es, por tanto, un proceso de atribución calificativa, constituido por representaciones y sentimientos que permiten a la persona describirse y evaluarse a sí misma, pero también permiten a los demás describirla o evaluarla. Cabe*** señalar que esta *descripción evaluativa* puede ser positiva, negativa o neutra, según su autor o su destinatario. La identidad del desempleado, del ama de casa (o del hombre), del jubilado, etc., suele estar más o menos devaluada en comparación con las identidades profesionales. Sin embargo, estos últimos están a su vez más o menos jerarquizados según una escala de valoración de las profesiones correspondientes o según el origen social o cultural de los actores en cuestión. No obstante, cabe señalar que la identidad así definida se inscribe en la dinámica de comportamientos más amplios que orienta, al tiempo que encuentra sentido y razón de ser a través de decisiones y "actos personales", como dice Malrieu (2003).

Como propuso Marcia (1991), hay tres facetas de la identidad personal:

- Una *faceta subjetiva*: con una multiplicidad de sentimientos, en particular sentimientos reales o supuestos de unidad y continuidad del yo, en relación con las representaciones, imágenes y emociones, por un lado, y con las oportunidades o presiones externas (físicas, sociales, culturales), por otro;
- Una *faceta del comportamiento*: consiste en todos los hábitos de todo tipo, actitudes y motivaciones, reacciones que son observables y predecibles;
- Una *faceta estructural*: que incluye la capacidad del sujeto para controlar, organizar, mantener o cambiar su funcionamiento personal global, en relación con los diferentes contextos actuales, pero también en relación con la historia personal y la regulación del tiempo.

⁶ Por ejemplo, es mejor ser alto para ser jugador de baloncesto, ser bajo y ligero para ser jinete, ... etc., por no hablar de los estereotipos profesionales sobre profesiones más masculinas o femeninas, ... etc.

La identidad personal debe tener en cuenta constantemente las múltiples identidades sociales, profesionales y culturales que la describen y constituyen. Además, estas identidades múltiples, aunque estén coordinadas por la identidad personal, constituyen sólo una parte de la personalidad. Intervienen en relación con los diferentes comportamientos de la persona, en la articulación entre sistemas de representaciones, creencias, proyectos y sistemas de acción⁷. Por supuesto, existen vínculos estrechos y complejos entre la identidad personal y las identidades colectivas. Por ejemplo, la identidad personal está asociada a *teorías implícitas de la personalidad*⁸, construidas colectivamente. Por el contrario, las identidades colectivas son interiorizadas y apropiadas por los individuos a través de múltiples experiencias de aprendizaje. Sin embargo, la experiencia y la historia de la vida llevan a las personas a pasar por crisis, transiciones y cambios de identidad. Este es el caso de las identidades profesionales en relación con las representaciones idealizadas (basadas en el imaginario o en valores de referencia no actualizados) o las representaciones pragmáticas (vividas a través de experiencias concretas) y los ⁹comportamientos deseados o prescritos. La dinámica de la identidad se compone de procesos que son a la vez intrapersonales (reflexiones y actividades del individuo solo), interpersonales (discusiones y actividades con otras personas) y organizativos (consideración de los objetivos, competencias esperadas por la organización profesional, deberes y derechos mostrados o implícitos, prohibiciones, requisitos y consejos).

I. Identidad: definiciones y características.

Para avanzar en una definición preliminar de la identidad, creemos que es necesario distinguir entre "identidad" y "autoconcepto". Según R. L'Ecuyer¹⁰, las nociones de "identidad personal" y "autoconcepto" evocan y miden los mismos procesos y contenidos. Para otros autores, por el contrario, deben diferenciarse. Por ejemplo, Honess y Yardley (1987) consideran que el concepto de "identidad" da prioridad a los procesos estructurales o sociales para dar cuenta de la acción del individuo, mientras que el modelo de "autoconcepto" considera al individuo como agente de la acción. Sin embargo, es necesario tener en cuenta tanto las determinaciones estructurales y sociales como las personales.

En nuestra opinión, a diferencia del "autoconcepto", la noción de "*identidad*" y su opuesto, la "*alteridad*", implican *procesos de comparación*. La "identidad", un término derivado de la lógica, implica "*igualdad*" (similitud absoluta) entre dos objetos o entre dos momentos del mismo objeto: mi identidad es lo que me permite "*seguir siendo el mismo a lo largo del*

⁷ A este respecto, cabe referirse a la *teoría de los sistemas de actividad* propuesta por Curie et al. (CURIE, 2000)

⁸ La noción de *Teorías Implícitas de la Personalidad* (IPP), tomada de Bruner y Tagiuri (1954), evocada luego en Europa por LEYENS (1983) y por BEAUVOIS (1984), ha entrado ahora en el lenguaje psicosocial común. Las TIP, desarrolladas por el sentido común, son representaciones mentales de los demás (o de uno mismo) que implican una organización preestablecida de rasgos de personalidad sobre el hacer (si alguien hace esto, también hace aquello) o sobre el ser (si alguien es esto, también es aquello). Las TIPs podrían considerarse como una "caracterización ingenua" (Doron y Parot, 1991, p.684); BELLIER (2004) muestra la importancia de las TIPs en el funcionamiento individual y colectivo en las empresas, tanto en su relación con el saber hacer como con la autogestión y la identidad de las personas y grupos implicados.

⁹ Las prescripciones pueden ser explícitas (por referencia a leyes y reglamentos) o implícitas (representaciones, estereotipos positivos o negativos, etc.).

¹⁰ René L'ECUYER es el autor francés que mejor ha estudiado la evolución del autoconcepto a lo largo de la vida, a partir de la pregunta "¿Quién soy? ¿Quién es usted? Cf. L'ECUYER, 1978; 1980; 1981; 1994.

tiempo" (comparación con uno mismo). La identidad entre dos gemelos idénticos significa que son totalmente *idénticos* (comparación con otros). Pero esta primera definición (por *ídem*) se opone a la que define la identidad como la afirmación de las características específicas de un objeto objetivo (definición por *ipsidad*¹¹): ya no se trata de ser el mismo, sino *de ser uno mismo*.

La identidad puede definirse entonces como el sistema de representaciones, sentimientos, conocimientos y proyectos a partir de los cuales la persona se percibe y se reconoce a sí misma, pero también es percibida y reconocida por los demás. Permite al individuo estructurarse "en la confrontación con los objetos, las situaciones y los demás, como una unidad valorada, distinta de los demás, un individuo implicado en sus entornos vitales y capaz, al mismo tiempo que evoluciona, de *reconocerse idéntico a sí mismo a lo largo del tiempo*" (MASSONNAT, PERRON, 1990, p. 10). La identidad personal está "asociada a la conciencia, al conocimiento, a la evaluación y a la integración del yo... Está en constante relación con los *sistemas culturales* de creencias y valores, con los *sistemas de conducta* y los *estilos de vida* y, por lo tanto, con las múltiples identidades colectivas y las diversas *pertenencias a grupos* que están vinculados a estos sistemas y estilos" (TAP, 2005a, p. 278).

Según Henri LEHALLE (1995), el establecimiento de la identidad introduce tres procesos distintos: el *descriptivo* (autodescripción), el *evaluativo* (autoestima) y el *integrador* (cohesión interna). Según el mismo autor, la identidad tiene una doble función integradora: mantener la coherencia y la continuidad, pero también, simultáneamente, actualizar la capacidad de construir nuevas formas (morfogénesis). Hanna Malewska-Peyre y Pierre Tap (1991) consideran que la génesis de la identidad también está vinculada a dos procesos integradores: la integración social (interpersonal y sociocultural) y la integración psíquica (¹²intrapersonal). La articulación de estos dos procesos de integración permite al niño socializarse y personalizarse¹³. Paul Ricoeur ha demostrado la importancia de la *identidad narrativa*, que permite a las personas construir y reforzar su identidad personal o profesional contando su historia. Así, podemos comprender la importancia de las historias de vida, de la posibilidad de contarse a sí mismo, de ser el héroe, feliz o infeliz, de la propia historia. Según Paul Ricoeur, la *identidad narrativa* (que articula el memetismo -ser el mismo- y la ipsidad -ser uno mismo-) permite "la narración de experiencias". La narrativa da a la identidad personal un *anclaje* y un espesor histórico, orientando la ética hacia un *ideal sustancial* de la *vida buena*".

Pero como señala acertadamente Philippe MALRIEU (2003), "los relatos autobiográficos no son simples "historias de vida" en las que el sujeto describe el curso de su vida. Se trata de

¹¹ Paul RICOEUR comparó estos dos aspectos (*ídem*/ipse) de la identidad y sus complejas interacciones en su libro *Soi-même comme un autre* (1990). Para su uso en psicología social, véase TAP (*Identité et exclusion*, 2004).

¹² La noción de *integración psíquica* fue evocada por Bruno BETTELHEIM (1943, reeditado en 1979) a propósito de la supervivencia en los campos de concentración nazis (en los que él mismo estuvo internado durante casi dos años). Esta integración psíquica era, según él, la característica determinante de los prisioneros que mejor resistían las atroces condiciones de vida en los campos. Esta integración estaba vinculada a la fuerza de las creencias y convicciones internas, valores arraigados y significativos para el individuo.

¹³ Véase también Pierre TAP, 1991.

formular *preguntas reflexivas*, en las que se cuestiona lo que podría haber hecho y, a partir de una valoración de sus experiencias y de la situación de fuerza o debilidad en la que se encuentra, lo que podría hacer. Se está *elaborando un plan* más o menos coherente para el futuro" (*op. cit.*, p. 159).

Pero los conflictos experimentados llevan al actor a "una justificación racional de las reivindicaciones" y, por tanto, a construir una *identidad argumentativa y reconstructiva*. "La argumentación compromete la *responsabilidad* de los sujetos de derecho, influyendo la ética hacia una *idea procesal* de la *sociedad justa*". Esta concepción obliga a alejarse del "ideal sustancial" y a evocar la crisis, la mutación y la posible reconstrucción.¹⁴

Jean-Paul CODOL (1980) define la identidad en términos de tres dimensiones: 1. el yo como objeto único (singularidad, sentido de la diferencia); 2. la coherencia, la estabilidad y la constancia relativa del yo (sentido de unidad e identidad con uno mismo); 3. la autoestima (sentido de poder, autonomía, autoestima). Según él, la identidad es "el conjunto estructurado de informaciones significativas recibidas o construidas por el individuo sobre sí mismo. Es, en definitiva, una organización de rasgos, cualidades, características [...] que el individuo se atribuye a sí mismo". (*Op.cit.* p. 156). Estas características son el resultado de la integración cognitiva de la información externa, según las afiliaciones sociales de la persona.

Paul Mussen (1980) presenta la identidad como una "estructura mental compuesta, con características tanto cognitivas como afectivas, que incluye la percepción que el individuo tiene de sí mismo como un ser distinto y autoconsistente, separado de los demás, cuyo comportamiento, necesidades, motivaciones e intereses tienen un grado razonable de coherencia" (*Op. cit.*, p. 13).

Erik ERIKSON (1968) distingue entre "*identidad personal*" e "*identidad del ego*". La "*identidad personal*" incorpora la percepción de la *identidad propia*, la dinámica de la continuidad existencial y la percepción de que los demás reconocen esta identidad y continuidad. La "*identidad del ego*" está más bien relacionada con la *cualidad* del ego *de esta existencia*. Pero la articulación entre estas dos identidades define el *estilo de individualidad de la persona* que, a través de sus propias características, llegaría a establecer relaciones auténticas y significativas con otras personas. "La búsqueda de la identidad implica dar sentido a la vida, a las relaciones con los demás, a la historia y a las aspiraciones personales o colectivas" (TAP, 2005a, p. 305).

II. La identidad como sistema de calificación.

"La identidad personal forma parte de la articulación de las identidades colectivas, asociadas a grupos de pertenencia, categorías de referencia o actividades y estatus social" (TAP, 1996). La identidad personal surge así como un sistema estructurador que integra múltiples dimensiones.

¹⁴ Ferry, J.M. *L'éthique reconstructive*. París, Cerf, 1996. p.7

En la estructuración de la ¹⁵identidad personal intervienen siete dimensiones:

1. *La dimensión temporal del autoconocimiento.* El sentimiento de identidad se refiere a la dimensión temporal del autoconocimiento. A partir del sentimiento de "continuidad" o "cuasipermanencia", el sujeto se sitúa en el tiempo y el espacio, lo que le permite construir y organizar proyectos. Sabemos lo importante que es el tiempo en el surgimiento y la estabilización de la identidad profesional. El candidato a cualquier puesto debe demostrar sus habilidades a través de años de *experiencia*. Pero el sentido de la identidad se ve hoy en día desafiado por la necesidad de adaptarse a las nuevas condiciones. Hay que ser flexible, capaz de cambiar, creativo, es decir, capaz de cuestionar las propias formas habituales de ser y hacer.
2. *La sensación de unidad o coherencia.* El sentimiento de identidad está asociado a los sentimientos de unidad o coherencia del yo. Estos sentimientos se refieren a la idea de una representación, más o menos estable, más o menos estructurada, que el individuo tiene de sí mismo. Esta perspectiva de unidad e integración se construye en un tiempo controlado y en una perspectiva histórica, la historia personal del individuo. Cuando la persona se enfrenta a cambios en su carrera profesional (desempleo, cambios de funciones o campos de actividad), puede vivir estos cambios como un signo personal de inestabilidad, como prueba de una pérdida de identidad, sobre todo si se pone en duda el sentimiento de eficacia, junto con la pérdida de coherencia interna, el sentimiento de autodestrucción, de traición a los valores percibidos como *fundamentos del yo*.
3. *El sistema de identidades múltiples* que constituye la identidad personal extrae su riqueza de la organización de esta misma diversidad. La diversidad evoca la multiplicidad de roles que conforman una persona única y total, pero también varios *personajes*¹⁶ integrados en una sola persona. La apropiación de estos roles, el compromiso afiliativo y la participación en proyectos colectivos, enriquecen la percepción del yo interno (su valor y capacidades) y la percepción del yo externo

¹⁵ Cf. TAP, 1980; 1988; 1991; 1996. La evolución de las definiciones de las identidades, los cambios constatados en la naturaleza y el lugar de las dimensiones y características de la identidad (rasgos, sistemas, estrategias, etc.) son significativos de los progresos realizados. La mayoría de los autores abandonan las concepciones "sustancialistas" de la identidad (permanencia, igualdad, unidad, continuidad, etc.) en favor de las concepciones dinámicas. Por eso nos parecen importantes las nociones de identidad y de dinámica paradójica de la identidad. Como decía Piaget, no hay procesos sin estructuras ni estructuras sin procesos. En otras palabras, no podemos sustituir las definiciones de estructura por concepciones basadas en el cambio, sin analizar cómo se transforman las propias estructuras. Una persona puede decir que ha perdido su identidad, que ya no sabe quién es, y sin embargo, al decirlo, está demostrando un esfuerzo por encontrar una coherencia, un sentido a sus pérdidas y una forma de asumirlas, o de intentar una *reestructuración*.

¹⁶ La noción de fase de "carácter" fue mencionada por Pierre Janet (1929). "La personalidad humana, antes de convertirse en el yo individual, pasa por la fase de carácter. En relación con los demás o con nosotros mismos, somos personajes (es decir, individuos con poderes especiales, capaces de desempeñar un papel determinado. Hay casi dos caracteres en cada uno de nosotros: el carácter exterior y el carácter interior (en casa)" (*Op. cit.* pp.178 y ss.).

("¿Cuál es mi valor? ¿Cómo me evalúo en comparación con los demás?") Sin embargo, el riesgo de esta diversidad es reducir el "ser" a lo que tiene (a sus "propiedades" acumulativas y cuantificables). En términos profesionales, al igual que en términos culturales, la diversidad aparece como la necesidad de aceptar a los demás en sus diferencias (los demás como personas, así como otras actividades, profesiones u oficios, que se perciben como *alteridad*). Pero a menudo, para un mismo actor social, es necesario gestionar simultáneamente varias funciones o actividades, que pueden ser contradictorias y conflictivas. El ejemplo más significativo se refiere a la necesaria articulación entre las ¹⁷identidades profesional y familiar. Estas articulaciones implican naturalmente la regulación de los comportamientos y las fases temporales entre los dos entornos.

4. *La afirmación a través del deseo de autonomía, la necesidad de separación y el reconocimiento.* La búsqueda de la autonomía puede lograrse mediante la necesidad de afirmación y reconocimiento. El individuo busca la autonomía, la autoafirmación, a través de la diferenciación cognitiva y la oposición afectiva: es una forma de decir que uno es diferente, único e independiente. Por supuesto, las necesidades de autoafirmación, autonomía y reconocimiento desempeñan un papel importante en la apropiación y gestión de las identidades profesionales. Pero pueden entrar en conflicto con las necesidades funcionales del trabajo colectivo: eficacia, reparto o competencia, identificación con los objetivos del grupo o de la empresa.
5. *Singularización a través del sentimiento de originalidad.* El individuo acentúa su diferencia y busca la originalidad (que puede llegar hasta la desviación, superando los límites) y, a través de ella, manifiesta su búsqueda de la singularidad. La singularidad y la originalidad pueden ser un importante motor de la creatividad. Sin embargo, la definición colectiva de la identidad profesional suele formularse de forma normativa: "*lo que uno debe ser o hacer cuando es...*". Rara vez se tiene en cuenta la importancia de la motivación y el espacio de libertad que el profesional necesita para crear algo nuevo. Pero no toda la *singularidad* -la *originalidad*- es necesariamente creativa. Puede llevar a la marginación o incluso a la exclusión profesional.
6. *La identidad se basa en la acción y la producción de obras.* La identidad se afirma y consolida mediante la acción, el compromiso, la asunción de responsabilidades y la coacción social. El individuo busca sentirse responsable y ser reconocido como tal por los demás. Esta relación entre identidad, acción y responsabilidad profesional es obviamente importante. Como ha demostrado Carmel CAMILLERI (1990), es necesario diferenciar entre la *identidad ontológica* (definición general de uno

¹⁷ Con demasiada frecuencia se habla de la identidad familiar o profesional en singular. Sin embargo, tanto en el ámbito profesional como en la vida familiar, las identidades son múltiples. Existen, pues, regulaciones intraprofesionales e intrafamiliares (de la persona consigo misma y con los demás), a las que se añaden las regulaciones entre las identidades (y actividades) profesionales y las identidades (actividades) familiares.

mismo, fuera de las situaciones) y la *identidad pragmática* (lo que realmente soy en la acción, en situaciones concretas).

7. *La identidad se establece como un valor y a través de los valores.* Incluso en situaciones difíciles, el individuo necesita ser amado, reconocido, admirado y aceptado por los demás. Buscan valorarse, encontrar su autoestima a los ojos de los demás y, a su vez, a sus propios ojos. Este aspecto está relacionado con la necesidad de tener éxito, de triunfar en los proyectos que asume como líder. El *sentimiento de éxito* está estrechamente relacionado con el sentimiento de autoestima y la necesidad de que se reconozca que tiene valor y "futuro". Pero estos sentimientos de éxito se enfrentarán a las normas, a las definiciones de competencia. Por lo tanto, están vinculados a los procesos de *calificación* (o *descalificación*) desarrollados por los sociólogos, en particular por Serge PAUGAM (2002).

III. La identidad como sistema de *categorización*.

Las teorías sobre la formación de la identidad individual destacan la importancia que se da a la inserción colectiva de los individuos, en particular su identificación con el grupo al que pertenecen (LORENZI-CIOLDI, 1988). Dar una¹⁸ identidad es un proceso colectivo de atribución cognitiva y lingüística que consiste en situar a la persona en una categoría. La categorización es el mecanismo común a los procesos intraindividuales, interpersonales e integradores de la construcción de la identidad. Es mediante el uso de esquemas de *tipificación* (BERGER, LUCKMAN, 1986), más o menos estereotipados, más o menos estigmatizados, y lo que Erikson llama una "combinación coherente de identificaciones fragmentarias" (ERIKSON, 1968, p. 53), que el individuo construye su propia identidad. "Estas categorías particulares utilizadas para identificar a los demás y para identificarse a sí mismo son variables tanto en función de los espacios sociales en los que se producen las interacciones como de las temporalidades biográficas e históricas en las que se desarrollan las trayectorias (DUBAR, 2002, p. 114).

Es cierto que estas categorizaciones influyen en el proceso de construcción de la identidad, pero no lo determinan mecánicamente, ni lo fijan definitivamente (LAING, 1961; DESROSIERES THEVENOT, 1988; DUBAR, 2002). En términos de desarrollo, podemos observar que "la identificación categórica es contemporánea al establecimiento de identidades sociales. Se basa en el proceso por el que el niño tiende a identificarse con categorías o grupos (de pertenencia o referencia) y a adherirse a los valores, normas y reglas de estas categorías o grupos. Estas identificaciones se establecen en una compleja red de "similarización" (acentuando las similitudes) y diferenciación (identidades de género, étnicas, culturales, generacionales, nacionales, profesionales, asociativas, deportivas, etc.) (TAP, 2005a, p. 313).

¹⁸ Nótese que se puede dar o recibir, tomar o pedir, conquistar o perder una identidad, como si se tratara de un "tener". Tengo un cuerpo, pero "yo soy este cuerpo"; tengo una enfermedad (tengo cáncer), pero me resulta más difícil ser mi enfermedad (soy canceroso). Esta identidad puede ser fuerte o débil, vulnerable o resistente, personal o colectiva. La identidad puede ser calificativa (como los adjetivos) o categórica (como los nombres comunes o propios).

Según Claude Dubar, el espacio de reconocimiento de la identidad social depende muy estrechamente del reconocimiento o no de los conocimientos, las competencias y las imágenes de sí mismo, el núcleo duro de las identidades construidas a partir de las exigencias institucionales. La transacción entre, por un lado, los individuos que tienen un deseo de identificación y reconocimiento y, por otro, las instituciones que ofrecen estatus, categorías, dispositivos y diversas formas de reconocimiento, puede ser conflictiva.

IV. La identidad en una dinámica sistémica integradora (estrategias y estilos de personificación/socialización).

Algunos autores (por ejemplo, MALEWSKA-PEYRE, TAP, 1991; TAP, 2005a) consideran que la génesis de la identidad depende de dos procesos complementarios: la integración social (interpersonal y sociocultural) y la integración psíquica (intrapersonal). La articulación de estos dos procesos de integración permite a la persona, desde la infancia, *socializarse* y *personalizarse*. **La personificación** (término preferible al de personalización, propuesto desde hace tiempo por el equipo¹⁹ de Toulouse) integra todas las estrategias puestas en marcha por el sujeto para socializar, desarrollar y construir su propio itinerario. Articula un conjunto de procesos psicológicos que sustentan las acciones a través de las cuales el sujeto se construye como persona.

El proceso de personificación que presentamos a continuación articula cuatro tipos de estrategias:

1. Las *estrategias de identidad* se refieren al pasado que hay que defender, a estar anclado en una historia personal, en una experiencia vivencial (estar situado en el espacio y el tiempo, seguir siendo uno mismo, tener un valor). Edmond Mark Lipiansky presenta una definición operativa de las estrategias de identidad como "procedimientos implementados (consciente o inconscientemente) por un actor (individual o colectivo) para alcanzar uno o varios objetivos (definidos explícitamente o a nivel inconsciente), procedimientos desarrollados en función de la situación de interacción, es decir, en función de las diferentes determinaciones (socio-históricas, culturales, psicológicas) de esta situación" (LIPIANSKY, TABOADA-LEONETTI, VASQUEZ, 1990, p. 24).

2. Las *estrategias de posicionamiento y compromiso social* se refieren a la relación entre el individuo y el grupo social (tener un lugar, ser querido, ser reconocido). El deseo de participar en acciones colectivas y la búsqueda de reconocimiento social y de papeles que desempeñar en la sociedad que den al individuo un lugar y un valor a los ojos de los demás, le permiten situarse y posicionarse en relación con los demás en su grupo o grupos de pertenencia y

¹⁹ Véase Tap, Roudès y Antunes (de próxima publicación, 2010), en el que se analiza la evolución del significado de "personalización", que ahora es un término de marketing. La personalización de múltiples dispositivos: "personalizar el escritorio de Vista" significa la libertad de elección del consumidor para la organización del escritorio de su ordenador: colores, fuentes, sonidos e imágenes, etc. Puede "personalizar la presentación". Puede "personalizar la presentación". Por supuesto, personalizar el apoyo a las personas con dificultades conserva su significado de "desarrollar a la persona, centrándose en ella, no en los dispositivos". Por lo tanto, es preferible hablar del proceso de *personalización*, aunque se plantee la cuestión del verbo adecuado.

referencia. La noción de pertenencia puede asociarse a la de afiliación (o desafiliación) desarrollada de forma particular por Robert CASTEL (1991).

3. *Las estrategias de los proyectos* se refieren al futuro que hay que gestionar y construir. Los objetivos que hay que alcanzar se concretan en los medios que hay que aplicar. El individuo relanza un proyecto de sí mismo, para liberarse de las situaciones difíciles del presente.

4. *Las estrategias de afrontamiento* (adaptación/coping) son utilizadas por el individuo para gestionar y desenredar el presente en el que está enredado (enfoque emocional, centrarse en el problema, buscar apoyo social). Así, el coping permite adaptarse a situaciones difíciles en el presente. Estos modos de adaptación-defensa constituyen, junto con los procesos evaluativos, uno de los procesos esenciales para determinar el grado de estrés en la interacción persona-ambiente (SORDES, et alii, 1994; TAP, et alii, 1995; SORDES-ADER et alii, 1995; ESPARBES-PISTRE, et alii, 1996).

V. Estilos de identidad.

Los estilos o estrategias de identidad se mencionan con frecuencia en la literatura (Cf. CAMILLERI et alii, 1990; LIPIANSKY, 1992, 1998; TAP, 1979, 1988, 1991; TAP, VINAY, 2000). E. Erikson ya propuso esta noción. Comparó las estrategias de identidad con "estilos de individuación de la persona" (1968/1972). Sin embargo, es importante diferenciar entre estilos y estrategias. Según TAP (2005b), el concepto de "estilo" está relacionado con los procesos de individualización y diversificación coordinada del comportamiento. Describe múltiples categorías de estilos:

- *Los estilos cognitivos*, a menudo opuestos a los *estilos afectivos* (KOGAN, 1976; WITKIN, GOODENOUGH, 1981; HUTEAU, 1981, 1985, 1987);
- *Estilos de afrontamiento* (COHEN, LAZARUS, 1973) que caracterizan la previsibilidad del comportamiento de una persona estresada en una situación difícil. La noción de "*estrategias de afrontamiento*", cada vez más utilizada (TAP et alii, 1995, 1998; ESPARBES, SORDES-ADER, TAP, 1996; SORDES et alii, 1994), permite superar la aportación de las concepciones estilísticas para introducir un nuevo *modelo estratégico*, que tiene en cuenta la dinámica de los procesos intrapersonales (organización cognitiva de las estrategias, peso de las motivaciones y mecanismos emocionales en las decisiones) en sus relaciones con las personas, los contextos, las situaciones y los acontecimientos;
- *Los estilos de vida* (ERIKSON, 1968; VANDENPLAS-HOLPER, 1998) indican opciones y elecciones relacionadas con una forma particular de organizar y orientar la vida;
- La noción de "*estilos motivacionales*" fue introducida por Apter (2001) como parte de su teoría *de la inversión*. Esta teoría se opone a las teorías tradicionales de la continuidad, el equilibrio y la regulación homeostática y propone una dinámica dialógica, en la que intervienen dos procesos contradictorios de forma ...
- La teoría *del flujo* propuesta por Mihaly Csikszentmihalyi (1988, 1991) se acerca a la teoría de los estilos motivacionales. Destaca la presencia e importancia del proceso de

enfoque *autotélico* (autoorganización) en los momentos privilegiados de la creación, *vividos como experiencias óptimas* de autoenfoque. Esta teoría se basa en la hipótesis de la presencia activa de motivaciones internas o intrínsecas (VANDENPLAS-HOLPER, 1998). Pero simultáneamente existen presiones o incentivos externos que pueden acentuar, bloquear o dirigir las dimensiones externas.

VI. Identidad: del sistema al proceso.

Como acabamos de ver, la identidad personal debe diferenciarse de la personalidad. La identidad no es la totalidad de la persona, sea cual sea su definición. Es un subsistema de la personalidad del individuo en cuestión; un subsistema constituido en relación dinámica con las dimensiones cognitiva y emocional de la persona. La personalidad, en cambio, está formada por la compleja coordinación de todos los sistemas bio-psico-sociales, a partir de los cuales la persona actúa, reacciona, reflexiona, etc. Como sistema de representaciones, la identidad puede estructurarse de diferentes maneras según las teorías implicadas. Desde este punto de vista, se tienen en cuenta dos niveles de análisis, a menudo opuestos, pero en estrecha interacción:

- **Las características internas de la identidad :**

Un enfoque fenomenológico (ROGERS, 1951; ANTUNES, 2000) de la relación intra-individual (Yo-Yo) e inter-individual (Yo-Otro) valora los procesos de construcción interna de la identidad y de la autorrepresentación e introduce la importancia de los procesos de elaboración, especialmente el papel de la experiencia personal, ciertamente en una relación constante e integradora con el contexto social y cultural y con las condiciones materiales y simbólicas incluidas en este contexto. DUBAR (2002) presenta el proceso biográfico como un proceso intrapersonal de construcción de la identidad y P. Mussen (1980) destaca la importancia de la construcción de la representación coherente de uno mismo por uno mismo.

- **Las características interrelacionales de la identidad.**

Erik Erikson (1950) fue el primer investigador que desarrolló el análisis de la dimensión interrelacional en la construcción de la identidad personal y social. Según Monique PINOL-DOURIEZ (1984) y Serge LÉBOVICI (1985), la construcción de la identidad es también un proceso de transformaciones cognitivas y emocionales, un proceso desarrollado durante las primeras interacciones del bebé y el niño. Dubar (2002) rechaza la distinción entre identidad individual y colectiva y propone el concepto de identidad social, que implicaría la articulación entre dos transiciones: una interna, construida a partir de las interacciones del individuo consigo mismo, y otra externa, construida a partir de las interacciones del individuo con las instituciones con las que interactúa. La propuesta de Dubar es discutible, en la medida en que el autor tiende a confundir los aspectos individuales/colectivos con los ²⁰contenidos psicológicos y sociales. De hecho, cualquier identidad, ya sea individual o colectiva, implica

²⁰ Esta distinción lleva a suponer la existencia de datos sociales integrados en el funcionamiento individual (o *apropiación individual de datos sociales*) o, a la inversa, la existencia de datos psicológicos integrados en el funcionamiento colectivo (o *apropiación colectiva de datos psicológicos*).

dimensiones socioculturales (valores, funciones, efectos de significado, etc.), así como procesos psicológicos de apropiación (traducciones de comportamiento, imaginarios, etc.). Esta multidimensionalidad puede aplicarse a todas las categorías de identidad (personal, profesional, de género, religiosa, nacional y continental, etc.).

Por otra parte, estamos de acuerdo con la hipótesis de Dubar cuando afirma que "la identidad no es lo que permanece necesariamente 'idéntico', sino el resultado de una '*identificación*' contingente. Es el resultado de una doble operación lingüística: "diferenciación y generalización"; la primera pretende definir la diferencia, lo que hace que algo o alguien sea singular, en relación con alguien o algo más; en este sentido, la identidad es diferencia; la segunda operación es la que busca definir el punto común a una clase de elementos, todos diferentes, de un mismo otro; en este enfoque, la identidad es la pertenencia común. Estas dos operaciones están en el origen de la paradoja de la identidad: lo que es único es lo que es compartido. Esta paradoja no puede resolverse si no se tiene en cuenta el elemento común a ambas operaciones: la identificación de y por el otro. En esta perspectiva, no hay identidad sin alteridad. Las identidades, como la alteridad, varían históricamente y dependen de su contexto de definición" (DUBAR, 2000, p. 3).

Carmel CAMILLERI et alii (1990b) se refieren a los componentes del núcleo de la estructura de identidad. Definen la identidad como una estructura polimórfica y dinámica, cuyos elementos constitutivos son los aspectos psicológicos y sociales en relación con la situación relacional en un momento dado, de un agente social (individuo o grupo) como actor social. Por tanto, es en las interacciones con el entorno y en un doble movimiento de diferenciación y asimilación donde se construye la identidad. En este proceso, es necesario destacar tanto la identificación con los demás como la distinción que se hace en relación con ellos.²¹

VII. Paradojas de la identidad.

La identidad es de naturaleza paradójica, es decir, incluye orientaciones contradictorias y, sin embargo, complementarias e inseparables. La psicología social ha puesto de relieve numerosos ejemplos de dilemas (el "dilema del prisionero"; los dilemas morales de Kohlberg, 1987... etc.) y de mandatos paradójicos ("Está prohibido prohibir") o de *dobles restricciones y paradojas pragmáticas* (Palo Alto; Watzlawick, Bateson, ...).

Se pueden identificar seis paradojas como parte de la ²²dinámica de la identidad:

²¹ Se discute constantemente si la identidad personal como sistema de representaciones y sentimientos incluye un "núcleo" que, de ser cuestionado, negado por otros, provocaría la crisis de identidad, las reacciones de violencia en defensa de la dignidad personal. De hecho, podríamos representar la identidad como una cebolla (¡metafórica!), formada por múltiples cáscaras, más o menos profundas. Si la cebolla no tiene núcleo, sí tiene "germen", para transmitirse y reproducirse... ¡y cortarla hace llorar! La hipótesis de que el núcleo de la identidad es la identidad de valores (por oposición a la identidad de hecho) evocada por Camilleri (1990a, p.86) sigue abierta a discusión.

²² En el artículo "Identidad y exclusión", Tap propuso cuatro paradojas. Las discusiones posteriores con diversos públicos o investigadores nos llevan a añadir aquí otras dos paradojas (véase TAP, 2005c, nº 83, pp. 53-78).

- **La primera paradoja de la identidad se refiere a la presencia complementaria y conflictiva de similitudes y diferencias entre objetos (personas) con una identidad común.** La identidad "se construye en la confrontación de la semejanza y la alteridad, la similitud y la diferencia" (TAP, 1980b). Los procesos sociocognitivos (categorización, significación, legitimación), facilitan tanto el desarrollo cognitivo como la socialización, que también permiten articular la diferenciación de los objetos con la diferenciación-asimilación del yo y de los otros²³. Estos procesos son posibles si el individuo vive en un entorno físico y social relativamente estable.
- **La segunda paradoja proviene del vínculo problemático entre *el egocentrismo (en nosotros mismos)* y *el descentramiento hacia los demás*.** Está relacionado con el hecho de que, para construir su propia identidad, el individuo tendrá que aprender a descentrarse, a salir de su egocentrismo (según la expresión piagetiana), para establecer relaciones recíprocas con los demás.
El niño sólo consigue adquirir su propia identidad renunciando a este egocentrismo y estableciendo relaciones recíprocas con los demás. También es el comienzo de una "evolución de los sistemas de relaciones entre individuos y de los valores culturales" (TAP, 2005a: 279). Por ejemplo, la construcción de identidades profesionales requiere una reestructuración de las modalidades de interacción entre Yo (identidad personal), Nosotros (que tenemos la misma identidad profesional) y Ellos (todos los que son diferentes a nosotros). Esta reestructuración puede conducir a una acentuación de la *pertenencia a un nosotros profesional* y a un cierre de este nosotros. Entonces obliga a disminuir las oposiciones entre el yo y el *nosotros* y a acentuar las diferencias entre el *nosotros* y *el ellos*. En el caso de un esfuerzo de apertura, se tenderá a elegir un "nosotros" más amplio, que probablemente abarque identidades previamente diferenciadas, y a incluir a los profesionales que eran diferentes a nosotros. Ejemplo político: la diferenciación (con posible oposición) entre franceses y alemanes se reduce por su identificación con la identidad europea. Ejemplo profesional: la diferenciación (con posible oposición) entre ejecutivos y no ejecutivos o entre vendedores y técnicos se minimiza por la identificación con la identidad corporativa.
- **La tercera paradoja identitaria se refiere a las modalidades conflictivas entre el proceso de constancia y la gestión del cambio.** Tanto la identidad personal (*yo soy yo*) como la colectiva (*nosotros somos nosotros*) implican también la idea de una permanencia intemporal y sin referencia al cambio en el tiempo de vida. Sin embargo, si el sujeto (yo o nosotros) cambia, conserva no obstante la sensación de que sigue siendo el mismo y a sí mismo en el tiempo (sentimiento de identidad temporal y estructural). Esta es la tercera paradoja. Se ha propuesto el término *identización* para significar esta construcción paradójica de la identidad entre la permanencia y el cambio, entre la idealización y la reevaluación pragmática de la autoimagen, dependiendo de la situación y de los interlocutores (TAP, 1979).

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

En términos profesionales, las identidades se ven más afectadas cuando la persona se ve obligada a cambiar:

- La persona debe encontrar un primer empleo: debe buscar un puesto que se corresponda con las competencias adquiridas; construir una identidad profesional mediante la adaptación a la empresa, al trabajo real; más allá de la mera aplicación de lo aprendido, adaptarse a las condiciones de trabajo, a las relaciones laborales; y tomar conciencia de la posición y el valor de uno mismo y de su profesión, en la cadena interactiva de empleos y funciones;
 - La persona tiene que cambiar de función o de puesto de trabajo: por ascenso o descenso de categoría, con la aceptación de retos o la reestructuración de competencias, buscando una nueva formación;
 - La persona está desempleada; ha perdido su empleo y está buscando otro: cuestionamiento de las competencias adquiridas y dudas sobre la orientación profesional anterior; dificultad para afrontar la caída de la autoestima vinculada al hecho de no trabajar; esfuerzo para organizar un nuevo proyecto profesional realista, posiblemente con nuevas adquisiciones;
 - La persona se retira y experimenta este cambio de forma positiva o negativa. Esta jubilación puede organizarse en ruptura con la vida profesional anterior o en relativa continuidad, con una reorganización dictada por el mantenimiento de la recompensa y el abandono de la devaluación.
- **La cuarta paradoja se refiere a la oposición, propuesta por Carmel Camilleri (1990), entre identidad ontológica y pragmática²⁴.** Existe una distancia constante entre lo que pensamos que somos (concepción ontológica) y cómo somos realmente en nuestras prácticas cotidianas (variación pragmática de nuestra autoconciencia y sentimientos sobre nosotros mismos al decidir y actuar). Aquí encontramos, al menos parcialmente, la importancia y complejidad de la interacción entre el yo real y el ideal en la teoría dinámica del autoconcepto presentada por Carl Rogers (1951). El vínculo entre la identidad personal y la profesional está mediado por una concepción idealizada del éxito (en la vida o sólo en el trabajo), transmitida por personas concretas con las que uno puede identificarse, pero de las que el sujeto toma prestados "estados meta" (según Kelman, 1958), proyectos, estilos de comportamiento o de vida, formas de pensar o de actuar. (según la expresión de Kelman, 1958), proyectos, estilos de comportamiento o de vida, formas de pensar o de actuar. Aquí interactuarían tres procesos:

1. *Identificación con un tercero: "Necesito identificarme con alguien que me permita progresar";*

²⁴ Esta oposición es retomada por TAP (2005b), en términos de los procesos de idealización ontológica e identificación pragmática.

2. *Identificación activa*: "Necesito un *modelo de acción* externo, con el que me pueda identificar o tomar por mí mismo" (¿Tengo habilidades? Si no los tengo, ¿puedo adquirirlos?)
3. *Identificación idealizadora*: "Necesito un *ideal* para constituirme como persona total (autorrealización global, asociada al proyecto de vida, a la congruencia, a dar sentido a la vida)".

Estos tres procesos intervienen de forma compleja en la dinámica, tanto cognitiva como social, de la articulación entre, por un lado, las prácticas, las acciones y, por otro, los sistemas de valores, los sistemas de anticipación, de significado y de legitimación, que constituyen la dinámica de la personificación.

- **La quinta paradoja se refiere a la identidad, que puede ser sucesivamente monodimensional y multidimensional.** Según el contexto, el momento o la fase vivencial, la persona puede vivir con un fuerte sentimiento de unidad o diversidad psíquica. Esta unidad o diversidad puede experimentarse como algo positivo o negativo. La unidad puede asociarse a la serenidad o al sufrimiento de las pérdidas que provoca la unificación. La diversidad puede ser el resultado positivo de aperturas y encuentros basados en la comprensión de lo que es la alteridad enriquecedora. Pero también puede conducir a un "desmoronamiento" o "licuación" del yo, a una pérdida de coherencia, incluso a una sensación de inexistencia.
- **Por último, la sexta paradoja se refiere a la compleja articulación entre la identización (variación temporal y estructural de la imagen de sí mismo) y las identificaciones (a personas, grupos, valores, etc.).** La identidad se construye a partir de múltiples identificaciones, pero al mismo tiempo el sujeto sabe quién es y quién es el otro, incluso en una crisis de identidad. "La identificación sería, pues, el proceso que hace posible la experiencia de una "pluralidad de personas psíquicas" y es también a través de [ellas] que se constituyen los vínculos recíprocos entre los individuos y la multitud a partir de una comunidad afectiva" (LIPIANSKY, TABOADA-LEONETTI, VASQUEZ, 1990, p.9)

VIII. La dinámica de la identidad en el mundo profesional actual.

Renaud SAINSAULIEU señala la importancia del universo de las relaciones laborales como lugar de "constitución diferencial de las identidades individuales" (1977, p. 335). Según él, la experiencia de lo colectivo como campo de confrontación y lucha, pero también como campo de encuentros, victorias y fracasos, riesgos y descubrimientos en el acceso a la autonomía, al poder personal, que implica el reconocimiento y la autoafirmación, es indispensable para la diferenciación y representación de uno mismo como persona, diferente y única. En otras palabras, las características, tanto personales como profesionales, se amalgaman y articulan entre sí en las relaciones laborales y no laborales. Según SAINSAULIEU, "no basta con constatar que las relaciones laborales pueden afectar a mecanismos de personalidad muy arraigados, como la identificación o la capacidad de diferenciación. Todavía es necesario tratar de identificar los procesos que explican estas relaciones entre las relaciones de trabajo social y la calidad de la persona" (*Op. cit.*, p. 311). Según él, la impotencia social conduce a una pérdida de identidad (no sólo profesional) y la reaparición de la identidad depende de la

posibilidad de hacer frente, de un modo u otro, a los conflictos relacionales u organizativos (en el trabajo o fuera de él).

A menudo se observa que el comportamiento "laboral" se confunde con la actividad "profesional". Sin embargo, los niños y adolescentes aprenden a diferenciar las actividades laborales de las no laborales, y esta diferenciación persistirá a lo largo de su vida (actividades de ocio, pasiones, aficiones, etc.). Por lo tanto, se puede decir que la identidad y la actividad profesional se basarán en la experiencia y las teorías implícitas en el comportamiento laboral. Es cierto que la identidad personal se construye en los primeros años y a través de los procesos de socialización primaria (BERGER, LUCKMAN, 1966 o tr.fr. 1986), pero esta construcción implica la apropiación de habilidades y éxitos en el comportamiento laboral. Posteriormente, el trabajo, primero en la escuela y luego en el trabajo, desempeñará un papel decisivo en la estructuración de la identidad del estudiante y luego del profesional. Esta estructuración implicará múltiples cambios, en función de las experiencias y los itinerarios profesionales. Se caracterizará como ... "un proceso evolutivo [...] conformado por trayectorias profesionales" (BOUQUET, 2006).

Sin dejar de lado la importancia de la aportación de Sainsaulieu, proponemos una nueva lectura de la realidad socioprofesional actual y su importancia para la construcción de la identidad profesional. Conviene recordar aquí que el contexto económico y social actual sigue dominado por una grave crisis económica que provoca constantemente importantes transformaciones en la gestión de las organizaciones, en la gestión de los empleos y en el mercado de trabajo (BOUTINET, 1999; ANTOINE, 1996; DUBAR, 2000; ALMEIDA et alii, 2004; ANTUNES, 2006):

El paradigma dominante se caracteriza por la innovación, el cambio permanente y la imprevisibilidad (con toda la incertidumbre que ello conlleva inevitablemente);

El sistema de funcionamiento de las empresas en vigor está dominado por : 1. 1. La globalización de la economía; 2. La ampliación de los flujos de información; 3. El desarrollo constante de las tecnologías de la información y la comunicación; 4. La globalización de la economía. La flexibilización de los medios de producción y la gestión del trabajo.

Desde el punto de vista de las ideas, podemos recordar esta época de la "era del triunfo neoliberal", en la que las dinámicas contemporáneas de las organizaciones están relacionadas con: 1. las exigencias de flexibilidad y competitividad; 2. las deslocalizaciones; 3. las fusiones de empresas; 4. la *subcontratación*; 5. el trabajo en equipo. 4. Reestructuración y reducción de personal 5. Inseguridad laboral La inestabilidad/precariedad del empleo; 7. la necesidad de gestionar la incertidumbre.

En este nuevo orden económico, se produce un peligroso aumento del desempleo en las economías nacionales. El desempleo suele estar asociado a las fusiones entre grandes empresas multinacionales, al cierre de fábricas, a la deslocalización de fábricas y puestos de trabajo a países donde la mano de obra es más barata (países del Este y Asia) y a la reducción de personal (por ejemplo, Airbus, Alcatel, Pfizer, Bayer AG, Astra Zeneca, Daimler-Chrysler, Ford, Volkswagen, Hewlett-Packard, entre otras²⁵). Actualmente estamos viviendo la crisis económica más grave de la historia moderna. Según la Organización Internacional del Trabajo

²⁵ Véase *Visão*, nº 731 de 8 de marzo de 2007, p. 78 y ss.

(OIT), el desempleo actual afecta a millones de personas en todo el mundo, lo que equivale a un tercio de toda la población activa mundial. Según CHOSSUDOVSKY (2003), esta crisis global es más devastadora que la Gran Depresión de los años 30. "La crisis del empleo es también la crisis subjetiva del empleo, que lleva a un número creciente de individuos a negarse a ocupar cualquier puesto de trabajo, a encajar en cualquier condición. La crisis del empleo es sobre todo la crisis de su contenido, en la mutación masiva de los oficios hacia las profesiones, de éstas hacia los oficios de contornos hoy difíciles de identificar" (BOUTINET, 1990, p. 116). Si la lucha de los años 60 estaba determinada por la injusticia social, hoy se orienta por la lucha contra el paro, contra la precariedad del empleo y contra la inestabilidad de las carreras profesionales. El conflicto actual está sobre todo ligado a la incertidumbre, a la aparición de múltiples amenazas que afectan a los puestos de trabajo e incluso a la supervivencia de las empresas, amenazas mal definidas y desconocidas tanto en sus contornos como en sus causas. Cada semana, una empresa multinacional anuncia una reducción de plantilla en todo el mundo o el traslado de una fábrica de un país a otro. En lugar de un "universo relativamente fijo e inmóvil", un universo burocrático y estratificado (evocado hace treinta años por R. Sainsaulieu, 1977), nos encontramos hoy con un universo poco estratificado, imprevisible y en constante mutación, en el que los trabajadores se ven abocados a competir entre sí por los empleos existentes.

En este contexto, surge una nueva representación del trabajo y de uno mismo en el trabajo, asociada al reto de gestionarse a sí mismo: "Cada vez más, la población trabajadora y la mayoría de los Trabajadores del Conocimiento tendrán que gestionarse a sí mismos... Y necesitan aprender a desarrollarse" (DRUCKER, 1999). Se construye así una nueva perspectiva de carrera;

- Los empleados se enfrentan a un marco basado en la incertidumbre, en cambios profundos y poco tranquilizadores. Pero al mismo tiempo, las empresas quieren invertir en capital humano;
- Este contexto organiza una nueva perspectiva de carrera y una nueva representación del trabajo y la vida laboral (movilidad entre empresas, movilidad en el tipo de trabajo);
- El paso de un marco en el que la empresa gestionaba realmente las carreras de sus profesionales más valiosos a otro en el que los mismos profesionales se encargan de gestionar su propia empleabilidad.

Es cierto que hoy en día, el grupo muy heterogéneo de "personal profesional y directivo" sigue siendo relativamente privilegiado, aunque se vea afectado por varios tipos de fenómenos, tanto ventajosos como desventajosos para ellos:

- Su multiplicación, gracias a la democratización de la educación, pero al mismo tiempo su devaluación relativa;
- Su formación siguió siendo muy general (matemáticas, física, tecnología) y su asignación a funciones principales, más que a oficios específicos;

- Su movilidad entre las funciones principales, en particular para prepararles para las funciones de superlíderes;
- La creación, a pesar de todo, de nuevos campos: gestión de recursos humanos, marketing, finanzas;
- El alargamiento de la cadena de mando, que convierte a los ingenieros en supertécnicos, sometidos a órdenes de arriba;
- Acortar la duración de la carrera, liberando a los mayores de 60 años;
- La multiplicación de los técnicos, que empobrecen la función de los gestores y que, ellos mismos, se consideran con oficio. Su mercado de trabajo es muy amplio, gracias a sus diplomas, sus competencias, sus redes, su capacidad de crear sus propios empleos (sobre todo en la consultoría), gracias a los buenos salarios, que permiten una capitalización susceptible de ser invertida en sus propios empleos. Sin embargo, esto no impide su desempleo. Por último, aunque el personal profesional y directivo pierda ciertas ventajas (sueldo mensual, vacaciones pagadas), su "identidad profesional" está sin embargo menos amenazada que la de los demás empleados.

El reto al que se enfrentan hoy los empleados, directivos, técnicos y trabajadores, está relacionado con la necesidad de hacer frente a la incertidumbre y al cambio. Frente a esta realidad, necesitan movilizar sus recursos personales y, al mismo tiempo, multiplicar los medios para restablecer el vínculo social y profesional que se está rompiendo y para mostrar solidaridad y creatividad, sobre todo bajo la presión de una dirección centrada únicamente en los resultados productivos.

En los años 60, la identidad profesional tenía una dimensión colectiva muy fuerte, pero hoy la tendencia es profundamente individualista.²⁶ En este contexto de imprevisibilidad, el concepto de competencia se convierte en el centro de la apropiación del éxito y del desarrollo profesional. Ser competente es estar cualificado y ser capaz de responder a las exigencias de los imperativos profesionales. La responsabilidad de gestionar la propia carrera y garantizar la propia empleabilidad recaería entonces en P&MS. Lo que en el pasado hacían las empresas debería hacerlo ahora cada uno de los P&MS. Esto es, sin duda, lo que dicen hoy las empresas. Pero la crisis económica y financiera y el aumento masivo del desempleo entre los P&MS les impiden lograr esta "autogestión". En cuanto a los demás empleados, conocemos las dificultades que entraña el reconocimiento de las cualificaciones, sea cual sea su nivel. Por tanto, la capacidad de gestionar la propia empleabilidad se ve mermada.

²⁶ Aunque los P&MS han "negociado" su estatus de forma colectiva, es cierto que siempre han sido muy individualistas, rechazando las "herramientas" de gestión de personal (por ejemplo, el sistema Hay). Por otro lado, fueron ellos los que quisieron y aplicaron políticas individualizadoras a otros empleados. Sin embargo, el individualismo como ideología no debe confundirse con el proceso de individuación que concierne a todos los actores sociales, en relación, por supuesto, con los acontecimientos, las situaciones y las presiones de la eficacia en la producción.

IX. El sistema de identidades profesionales y los procesos que lo organizan.

La identidad profesional, como sistema, se desarrolla a través de múltiples procesos:

- **La afiliación**, que implica un acto voluntario de inscripción, traduce un proceso de acceso a un grupo socioprofesional a través del vínculo social y facilita la aparición y el mantenimiento de un sentimiento de pertenencia y de reconocimiento social. La construcción de la identidad, como proceso de identificación, es un proceso de pertenencia y relación (DUBAR, 2002). Para el profesional, por ejemplo, el desarrollo de su identidad profesional supone la afiliación y el refuerzo de la pertenencia a un grupo de referencia, que influye en su "conocimiento intuitivo" (SAPIR, 1967), que le lleva a "empezar a pensar con los demás" (HALBWACHS, 1950), y que favorece el hecho de compartir un "código simbólico común que sustenta la relación entre sus miembros" (PERCHERON, 1974, p. 32).
- Por lo tanto, la **reorganización del comportamiento es** constantemente necesaria, asociada al proceso de transformación de la representación del yo como profesional. La construcción de la identidad profesional de los ejecutivos está asociada al desarrollo de una representación del "mundo profesional" y a la adquisición de "los valores de los diferentes grupos con los que entra en relación" (PERCHERON, 1974, p. 26). Esta representación e integración de valores se refleja en los comportamientos y elecciones profesionales, asociados a una "categoría socioprofesional".
- **La cualificación** (dar una cualificación y reconocer una competencia) combina el proceso de recibir la formación que permite estar cualificado (adquisición de competencias), y también el juicio sobre el valor de las propias competencias y la autoestima que éstas implican. "Las configuraciones identitarias típicas, en el ámbito laboral, podrían asociarse abstractamente a "momentos" privilegiados de una biografía profesional ideal: momento de *construcción de* la identidad tradicionalmente correspondiente a la formación profesional inicial [...], momento de *consolidación de* la identidad vinculado a la inserción y adquisición progresiva de la cualificación en los canales de comercio [...], momento de *reconocimiento de* la identidad dominada por el acceso a las responsabilidades en los canales de empresa [...], momento de *envejecimiento de* la identidad y paso progresivo a la jubilación" (DUBAR, 2002, p. 238).

La identidad cualificadora también está asociada a los conocimientos que estructuran la identidad profesional, porque la base de la cualificación se basa en los conocimientos, conocimientos adquiridos a través de la formación y la experiencia. Los *conocimientos adquiridos* están relacionados con los conocimientos teóricos, la información técnica, los conocimientos teóricos esenciales para la formación del profesional. El *conocimiento construido* es el resultado de la aplicación práctica de los conocimientos aprendidos y comprobados en la práctica. El *conocimiento integrado*, que implica la síntesis entre la teoría, la práctica y la elaboración personal de la experiencia, da como resultado el desarrollo de competencias personales, es decir, componentes del autoconocimiento que se actualizan en diversas prácticas que, a partir de entonces, se vuelven creativas y no sólo repetitivas.

Las competencias constituyen un subsistema que puede describirse como transversal, siempre presente y en relación con los demás subsistemas. Es un elemento diferenciador y valorizador de la identidad profesional, pero estrechamente relacionado con los retos profesionales y las situaciones críticas a las que se enfrenta y debe enfrentarse el sujeto. "Es a través de las competencias como se analiza ahora la actividad profesional, lo que las convierte en el instrumento para medir la eficacia de las personas en el trabajo, y de qué manera influyen también en las representaciones que los individuos se hacen de sus propias acciones. [...]. La competencia es también el vector de un profundo cambio en la relación con el trabajo. Es en este sentido que podemos hablar de la "lógica de las competencias", que vemos en funcionamiento, cuando combina la evaluación de los resultados, la individualización de los criterios de movilidad y el aumento de la responsabilidad, y que pretende, con ello, tomar el relevo de la "lógica de la cualificación", centrada en el reconocimiento de un proceso de conocimientos adquiridos (formación, diploma, experiencia) y en la organización de los criterios de clasificación" (NALLET, EVEQUOZ, 2000, p. 78)

- **La transición**, como proceso de cambio y evolución, está vinculada a la adquisición de las competencias del grupo socioprofesional de referencia, pero con la necesidad de gestionar las fases de cambio, de controlar las situaciones, el estrés y las actitudes asociadas durante estas fases de cambio. Es un proceso que se estructura a partir del encuentro entre el profesional (con su historia personal, su trayectoria formativa y su autorrepresentación) y la realidad de un contexto socioprofesional en el que está llamado a interactuar con personas, grupos, en instituciones, a impulsar proyectos, a afrontar retos, ... etc.
- **La valorización** refleja la sensación de competencia percibida y el reconocimiento personal de la propia valía (autoestima). La valorización es un proceso que incluye dos vectores que se desarrollan simultáneamente. Por un lado, el itinerario formativo y de desarrollo de las cualificaciones (competencias), con el reconocimiento (*para uno mismo* y *para los demás*) del valor de uno mismo y de sus conocimientos, en relación con la pertenencia y con el sentimiento de estar integrado en un itinerario profesional (afiliación). Por otro lado, la estructuración de la autoestima y la representación interna del propio valor como profesional, que se traduce en la capacidad de afrontar los retos en el itinerario profesional (estrategia de *afrontamiento*), la capacidad de asumir riesgos y de responder con calidad y rigor a las situaciones profesionales cotidianas. Por supuesto, la referencia a los "retos" puede tener una connotación ideológica cuando se utiliza para justificar incidentes imprevisibles o decisiones arriesgadas en la empresa. Pero también tiene que ver con la estrategia de superación y valoración ante el riesgo, que se desarrolla en los niños y jóvenes, independientemente del estatus social de la familia, o en los deportistas de todas las edades. En este punto, podemos observar la existencia de tres estrategias presentes en mayor o menor medida, según las circunstancias y situaciones, en cada uno de nosotros: la estrategia *heroica de superación* (¡Nada es imposible con un corazón valiente!), la *estrategia dramática* de los determinismos externos: sociales y

culturales (dependiendo de mi origen, ciertas puertas estarán siempre cerradas para mí) y la *estrategia de las capacidades* de Amartya Sen²⁷, en la que nuestra libertad (tanto positiva como negativa²⁸) se articula con nuestro comportamiento. La "capacidad" de Sen se asocia a la libertad que tiene el actor para vivir como quiera. Lo importante no son los bienes de los que dispone, sino la forma en que esos bienes le permiten realizarse, llevar a cabo el proyecto de vida que ha elegido. Sen se basa en la *teoría de la libertad positiva y negativa* propuesta por Isaiah Berlin (1969) y reelaborada por Ronald Dworkin (1995). La *libertad positiva* representa lo que una persona, en conjunto, es capaz de lograr, puede lograr, independientemente de las limitaciones impuestas por otros, especialmente las instituciones. Lo que le interesa a Sen en la libertad positiva son los derechos y la capacidad de convertirlos en recursos reales. La *libertad negativa* corresponde únicamente, pero esto también es importante (¡!), a la ausencia de restricciones por parte del Estado, las instituciones, los grupos o las demás personas. Se podría asociar esta libertad (negativa) con la ausencia de condiciones de trabajo inhumanas o de condiciones de vida alienantes (individuales o colectivas).

X. Dimensiones de la identidad profesional.

La identidad profesional, como cualquier sistema de identidad, implica tres dimensiones:

- **Identidad cualificada**, que incorpora la cualificación y el reconocimiento. La cualificación está relacionada con la adquisición de competencias, pero también con el reconocimiento de ser capaz²⁹. El reconocimiento está vinculado a la percepción de la competencia por parte de los demás y de uno mismo (autoevaluación). La identidad también está vinculada al itinerario personal de desarrollo de competencias, a la trayectoria de formación y reconocimiento de competencias y a toda una progresión de carrera, que refleja este reconocimiento por parte de la organización. Los empleados en general, y los más jóvenes en particular, están invirtiendo seriamente en esta dimensión de su identidad profesional. Un joven directivo entrevistado dijo: "En esta fase, al principio de mi carrera, lo importante para mí es lo que puedo aprender, en términos de nuevos conocimientos, nuevas experiencias y los retos asociados a ellas. Entre la hipótesis de ganar 1.500 euros al mes haciendo un trabajo poco interesante y poco estimulante desde el punto de vista de los nuevos conocimientos y la hipótesis de ganar 1.000 euros al mes haciendo un trabajo interesante, en el que puedo aprender mucho y desarrollar nuevos conocimientos y

²⁷ Sen, A. *Repensar la desigualdad*. París, Seuil, 1992. Sen, A. *Identidad y violencia*, París, O. Jacob, 2006. Dada la forma en que Sen define el término "capacidad", no puede traducirse ni como capacidad ni como competencia. Por ello, al igual que Paul Ricoeur y otros traductores, lo traducimos como "capacidades".

²⁹ Ricoeur retomó la teoría de la capacidad de Amartya Sen en P. *Les parcours de reconnaissance*, París, Stock, 2004. Utiliza esta expresión de "reconocimiento de poder" (vinculada a la "capacidad").

responsabilidades, prefiero la segunda hipótesis. El desarrollo de nuevas competencias, junto con nuevos conocimientos integrados, se considera una inversión en sí misma, que mejora y aumenta la cualificación y el capital de conocimientos del profesional.

- **La identidad categórica** integra el sentimiento de pertenencia, de tener comportamientos, actitudes o representaciones acordes con los esperados en la empresa o por el grupo profesional. Se asocia al sentimiento de ser reconocido como perteneciente a categorías más generales (directivos, etc.). La identidad profesional también está asociada a la idea de una categoría de pertenencia (DUBAR, 2000) y frecuentemente a la categoría socioprofesional construida por el INSEE. La categoría agrega todo un conjunto de aspectos típicos de la vida de un cierto número de individuos que tienen algo en común, lo que Emile Durkheim llamó "formas de hacer, sentir y juzgar".
- **La identidad integradora** es un constructo tanto cognitivo como emocional que reúne la afiliación (el proceso por el que la persona se inscribe y participa en las actividades de su grupo socioprofesional) y la integración (los mecanismos de construcción integradora y de compromiso en un grupo socioprofesional o comunitario).

Estas dimensiones están estrechamente asociadas al éxito socioprofesional, que a su vez está vinculado a la evaluación intra e interpersonal (autoestima) y a los mecanismos defensivos (mecanismos de defensa) y adaptativos (*afrontamiento*).

XI. Identidad y modelos de éxito personal y profesional.

Todo ser humano aspira a conseguir lo que es importante para él. Sin embargo, no todas las aspiraciones se realizan automáticamente. El proceso por el que una persona llega a ser competente está relacionado con la autoevaluación³⁰ y la evaluación externa. A partir de *la retroalimentación*, el individuo reacciona a la forma en que los demás lo juzgan y revisa sus propias evaluaciones; entonces identifica sus debilidades y fortalezas. Las debilidades se convierten en fortalezas, a través del autodesarrollo, el aprendizaje y el ensayo y error autocorrectivo. Pero el éxito³¹ no sólo está vinculado al sentimiento de competencia, sino que es el resultado de la síntesis entre el valor percibido (autoestima), el reto percibido (complejidad) asociado a la responsabilidad (naturaleza y complejidad de las tareas), las habilidades (conocimientos, saber hacer, habilidades interpersonales), el *afrontamiento* y la resiliencia. A esta síntesis se añade la valoración y los aspectos prácticos de la gestión de la propia carrera. Pero estos procesos no son independientes del contexto y de las condiciones de trabajo, que pueden deteriorarse hasta el punto de provocar importantes problemas de salud, a veces incluso hasta el suicidio.

³⁰ Algunas poblaciones, con poca formación, tienen dificultades para tomar distancia de sí mismas y, por lo tanto, son incapaces de utilizar eficazmente sus habilidades de autoevaluación.

³¹ El éxito depende, obviamente, del contexto económico y social y también de la competencia de quienes fijan los objetivos, a menudo con criterios arbitrarios.

Dubar (2000) considera que el individuo, incluso en sus actividades profesionales, se identifica con personas o personajes idealizados (héroes, sabios, etc.). En el contexto actual, se plantea la cuestión de "¿con qué héroes, con qué modelos de referencia se identifican los distintos profesionales? La representación del éxito y los logros profesionales es una construcción mental individual con impactos e interacciones colectivas. En esta construcción, el individuo tiene en cuenta sus necesidades, sus proyectos personales, sus referencias educativas, sus calificaciones y la cultura en la que se ha desarrollado como persona. Esta construcción mental tiene características estrechamente vinculadas a la representación de sí mismo, como profesional, en un contexto determinado, una realidad social específica (empresa, economía, globalización, exigencias de competitividad, inestabilidad o precariedad del empleo). La necesidad de gestionar la incertidumbre y las exigencias (función, responsabilidades) está directamente relacionada con las habilidades que el sujeto ya ha adquirido o que tendrá que desarrollar rápidamente.

Proponer un modelo de éxito personal y profesional puede parecer cuestionable y arriesgado. Se le puede criticar por formar parte de un proceso de idealización y legitimación normativa, susceptible de alejar al actor social de las necesidades reales de la acción. Sin embargo, se puede demostrar que este proceso de idealización se da, en mayor o menor medida, en todos los actores sociales, apoyándose en diversos sistemas de valores y creencias (religiosos, políticos, filosóficos, etc.). Además, este proceso interactúa con la dinámica inversa de las realizaciones pragmáticas. En la vida cotidiana, hay un constante vaivén entre la *idealización* de las prácticas y la práctica de los ideales, a través de los proyectos, los sueños, la tensión de la realización. Además, el actor social utilizará *comportamientos adaptativos (bio-psico-sociales)* que pueden llevarle a cambiar su comportamiento, sus valores de referencia y la representación que se hace de sí mismo en una situación. Pero estos comportamientos, que le permiten asumir las identidades prescritas y socialmente esperadas, chocarán con la necesidad, igualmente determinante, de valoración y *reconocimiento* internos y externos. Estos cuatro procesos (*idealización, realización, adaptación y reconocimiento*) desempeñan un papel importante en la construcción y el mantenimiento de las identidades profesionales, así como de la identidad personal.

Conclusión:

En el momento de escribir estas líneas, un despacho de la AFP nos informa de que "el Tribunal de la Seguridad Social (TASS) de Nanterre acaba de condenar a Renault por "culpa inexcusable" en el suicidio de Antonio B, un ingeniero informático de 39 años, que se arrojó desde el 5º piso del edificio principal del Technocentre de Renault en Guyancourt (Yvelines), el 20 de octubre de 2006. Su familia consideró que Renault no había respetado sus obligaciones en materia de seguridad y que el estrés profesional al que estaba sometido el empleado había contribuido directamente a su acto.

La Sra. B., viuda de Antonio B. dijo "Es un gran alivio, es una gran satisfacción después de más de tres años de batalla. Por fin se ha hecho justicia con mi marido. Están reconociendo lo que sufrió, lo que soportó por culpa de Renault. Espero que esto sea una señal fuerte para todas las empresas que sacrifican todo en el altar de la rentabilidad, y para que los empleados sepan que la justicia está de su lado. No son sólo los casos que reciben cobertura de los

medios de comunicación, sino que hay personas que se descomponen en todas partes. Este es un mensaje fuerte para decirles: "levanten la cabeza".

Por su parte, Rachel S., abogada de la familia, dijo. "Lo que espero es que por fin se acepte que las personas deben volver a estar en el centro de todas las decisiones. Esto significa que debemos dejar de invocar la vulnerabilidad de las personas para explicar sus acciones.

"Según seas poderoso o miserable, las sentencias judiciales te harán blanco o negro" escribió La Fontaine en "Les animaux malades de la peste". Afortunadamente, esto no siempre es así. La decisión del TASS hace honor a la justicia, pero también confirma la necesidad de rechazar la injusticia venga de donde venga. Ya lo decía Max GALLO en su novela *L'oiseau des origines* (París, Laffont, 1974): "Siempre es el rechazo lo que nos hace nacer. Quise ir más allá en el rechazo porque descubrí que es la conquista de uno mismo y del otro" (1974). Alain TOURAINE también afirmó la importancia de la oposición, en y a través de los movimientos sociales: "Es el gesto de rechazo, de resistencia, el que crea el sujeto" (1993). El hecho de que la identidad pueda afirmarse a través de la oposición es interesante, al menos en la medida en que el actor dispone de medios para controlar sus emociones y ansiedades, en la que puede vivir sus conflictos sin destruirse, en la que puede dar sentido a sus *reivindicaciones* sin perderse en la violencia, lo que no siempre es fácil en situaciones de extrema restricción.

Encontramos aquí la forma en que George H. MEAD (1934, tr.fr. 2006), padre del constructivismo simbólico, evoca la oposición entre el "yo" (espontáneo) y los "yoes" (formas convencionales próximas a las identidades sociales): "En ciertos dominios el individuo puede afirmarse. Se reconocen ciertos derechos dentro de (ciertos) límites. Pero cuando la tensión se vuelve demasiado grande, estos límites ya no se respetan y el individuo se impone de forma violenta" (*Op.cit.* p. 269). Se podría añadir aquí que *la violencia* puede dirigirse contra otros pero también contra uno mismo. Por supuesto, puede ser el resultado de una rebelión contra la injusticia, el desprecio, la negación de la propia dignidad por parte de los demás, etc. Pero también puede estar asociado al sentimiento de ser víctima. Pero también puede asociarse a un sentimiento de auto-superioridad, legitimado por la pertenencia a un grupo supuestamente superior (racismo, sexismo, etc.). Pero cuando este sentimiento de superioridad, este deseo de afirmación, dentro del grupo, "encuentra una expresión funcional, se vuelve completamente legítimo". Este poder nos hace eficaces. Poder afirmarse en toda su originalidad, eso es lo deseable" (*Op.cit.* p. 267). Axel HONNETH coincide a su vez con MEAD, cuando habla de que "el potencial de la individualidad se libera a través de un aumento de los espacios de libertad legalmente garantizados" (*La lucha por el reconocimiento*, 2008, 102). Señalemos de paso la diferencia con el título del último libro de Paul RICOEUR: *Parcours de la reconnaissance* (2004). Honneth se basa en *la teoría de la lucha por el reconocimiento de Hegel* (*La fenomenología del espíritu*, 1807, reciente traducción al francés, 2006) mientras que Ricoeur despliega los múltiples significados del reconocimiento.

SAINSAULIEU³² también se apoya en la dialéctica hegeliana del amo y el esclavo para comprender y explicar la dinámica identitaria de los trabajadores. Según Hegel, es el deseo de objeto el que funda el inicio de la dialéctica que conduce al reconocimiento del yo. En el curso de este movimiento del deseo hacia la cosa, el sujeto se encuentra con el deseo competidor de otro sujeto. Se produce entonces una "lucha a muerte" entre dos deseos absolutos. Para ser reconocido, uno debe olvidar su propio deseo de reconocimiento para aceptar el del otro. Sainsaulieu utiliza este modelo para demostrar que la constitución de la identidad individual está profundamente arraigada en las relaciones sociales (incluidas las profesionales). Es saliendo victorioso de esta lucha que el sujeto puede reconocerse (y reconocerse a sí mismo), adquiriendo los medios de poder que le permiten escapar de las posiciones alienantes. "Podría desarrollarse así toda una sociología del poder de ser uno mismo para comprender mejor las circunstancias sociales de la conformación de las identidades" (1977, p.327).

Por el contrario, para Paul Ricoeur, esta necesidad de enfrentarse al conflicto para superarlo se minimiza, en favor de la relación entre la acción, la capacidad racional y los reconocimientos múltiples. Según él, el reconocimiento de mi identidad por parte de mí mismo o de los demás puede estudiarse en términos de una vía (lingüística, filosófica o psicológica). Propone la secuencia de los distintos significados del reconocimiento: desde el *reconocimiento como identificación* (reconozco algo o a alguien, su identidad) hasta *el reconocimiento como gratitud* (agradecer la acogida, dar o recibir valor, etc.), pasando por *el autorreconocimiento* (construcción o reconstrucción de la identidad, apropiación de capacidades³³) y el *reconocimiento intersubjetivo* recíproco (amor, derecho y estima social)³⁴.

Sin embargo, la cuestión principal es la confusión entre individuación³⁵ e individualismo, recuperada por el capitalismo liberal, que genera una "autofatiga", según la expresión de Alain EHRENBURG (1998), en la que la depresión se instala como resultado de las limitaciones institucionales o relacionales, como efecto de una presión general para lograr la autorrealización (que se ha convertido en una ideología). Este vínculo entre la salud laboral y los límites de la ideología del éxito puede verse, por ejemplo, en el análisis de "Capitalismo y autorrealización: las paradojas de la individuación" de Axel Honneth³⁶. Siguiendo a Simmel (1983), menciona que el concepto de individuación se aplica a cuatro fenómenos diferentes: 1. la individualización de las trayectorias personales; 2. el creciente aislamiento de los actores (en una sociedad de desprecio o indiferencia); 3. el aumento de la capacidad de reflexión; 4. el aumento de la capacidad de la vida. La afirmación de una mayor autenticidad (2006, p.308). Vemos, pues, que la individuación, normalmente asociada a la subjetivación, a la singularización del individuo y a la construcción de su identidad personal, se nutre

³² En Sainsaulieu (1977), véase todo el capítulo 8 (identidades colectivas y reconocimiento de sí mismo en el trabajo, pp. 302-343), pero sobre todo su "relectura del esquema hegeliano de reconocimiento de sí mismo", pp. 319 y ss,

³³ En efecto, Ricoeur se inspira en la obra de Amartya Sen, como hacemos nosotros aquí, teniendo en cuenta la teoría de las "capacidades".

³⁴ Ricoeur toma prestada explícitamente esta trilogía de Honneth (2004, p. 295).

³⁶ Honneth, 2006, pp. 305 - 323.

constantemente de identificaciones contradictorias, asumidas inicialmente en el sentido de optimizar las experiencias, pero que luego el sujeto deberá abandonar para seguir sintiéndose él mismo, o para relanzar un proyecto que le obliga a transformarse para ser otro. En la actual situación de crisis, que probablemente se prolongará, no podemos "conformarnos con un discurso maniqueo en el que los "malos" harían todo lo posible por acaparar la riqueza y los "buenos" serían sistemáticamente despojados; o en el que los "villanos perezosos y libertinos" sólo obtendrían lo que merecen y los "valientes trabajadores" serían recompensados por sus esfuerzos" (Vincent de GAULEJAC e Isabel TABOADA-LEONETTI, 1994, p.112). Por lo tanto, es importante tomar cierta distancia de la afirmación de opiniones estigmatizantes. Hemos visto cómo los procesos de identidad están constantemente invadidos por contradicciones paradójicas pero necesarias que guían nuestra forma de vida.³⁷

Bibliografía.

- 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,
- ANTOINE, J. *Valeurs de Société et Stratégies des Entreprises*, París, Presse Universitaire de France, 1996,
- ANTUNES, S., Personalidade e sucesso profissional, en *Emprego e Carreiras* suplemento do Semanário Expresso, Novembro, Lisboa, 2006, (p.8-9), 2006,
- BEAUVOIS Jean-Léon. *La Psychologie quotidienne*. París, Presses Universitaires de France, 1984,
- BELLIER Suzanne *Le savoir-être dans l'entreprise. Utilité en gestion des ressources humaines*; París, Vuibert, 2004,
- BERGER Peter, LUCKMANN Thomas - *The Social Construction of Reality*; Londres, Doubleday, 1966; *La construction sociale de la réalité*; París, Méridiens Klincksieck, 1986,
- ,
- BERLIN, Isaiah *Four essays on liberty*, 2ª ed. Londres, Oxford University Press, 1969,
- BETTELHEIM, Bruno - "Comportamiento individual y de masas en situaciones extremas. *Journal of Abnormal and social Psychology*, 38, pp.417-452,
- BETTELHEIM, Bruno - *Sobrevivir*, París, Laffont, 1979,
- BOUQUET Brigitte - "Identidad profesional"; en BARREYRE J.-Y., BOUQUET B. (Directores) - *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*; París, Bayard, 2006,
- BOUTINET Jean-Pierre *L'anthropologie du projet*, París PUF, 1990,

³⁷ Según Honneth, basándose en Anthony GIDDENS (1987), una contradicción es paradójica cuando, a través de la realización de una intención, se reduce la probabilidad de que ésta se realice (2006, pp. 286-287).

- BRUNER Jérôme S., TAGIURI, Renato La percepción de las personas, en 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 y 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 " en 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, pp. 85 - 110,
- CASTEL Robert - "De l'indigence à l'exclusion : la désaffiliation"; en DONZELOT Jacques - *Face à l'exclusion. Le modèle français*; París, Editions Esprit, 1991,
- CAUSER, Jean-Yves, DURAND Jean Pierre & William GASPARINI *Les identités au travail. Análisis y controversias*. Toulouse, Octares, 2009,
- CHEVRIER J., FORTIN G., LEBLANC R., THEBERGE M. - "La construction du style d'apprentissage"; en *Éducation et francophonie. Revue scientifique virtuelle*, 2000, XXVIII (1) (Cf. en 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^e édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005,
- CODOL Jean-Pierre - *Similar y diferente. 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 búsqueda de la similitud y de la diferenciación social. Une approche cognitive du sentiment d'identité"; en TAP Pierre - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 162-181,
- CODOL Jean-Pierre - "Diferenciación y no diferenciación social"; en TAJFEL H. (Dir.) - *La dimensión social*; Cambridge/París, Cambridge University Press/Maison des Sciences de l'Homme, 1984,
- CRENNER Emmanuelle " Ser retraído: ¿qué identidad después del trabajo? *Économie et statistique*, n° 393 - 394, 2006, pp. 41 - 60,
- DESROSIERES Alain, GOY A., THEVENOT Laurent - "La identidad social en el trabajo estadístico. La nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles"; en *Économie et Statistique*, n° 152, febrero de 1983, pp. 55-81,

- DORON Roland y PAROT Françoise *Dictionnaire de Psychologie*, París, PUF, 1990,
- DRUCKER Peter - *Management Challenges for the 21st Century*; Nueva York, Harper Collins Publishers Inc, 1999,
- DUBAR Claude - *La socialisation* ; París, Armand Colin, 1991 ; 2ª edición, 2002,
- DUBAR Claude - *La crisis de las identidades. L'interprétation d'une mutation* ; Paris, PUF, 2000,
- DWORKIN, Ronald *Taking rights seriously*. París, 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 (trans.), LOUIS-COMBET Claude (trans.) - *Adolescencia y crisis: la búsqueda de la identidad*; París, Flammarion, 1972, 348 p. (Coll. Champs, n° 60),
- ESPARBÉS-PISTRE Sylvie, SORDES-ADER Florence y TAP Pierre - "Stratégies de personnalisation et appropriation des compétences à l'adolescence: différences entre garçons et filles"; en LESCARRET O. LEONARDIS M. (de) (Eds.) - *Séparation des sexes et compétences*; París, L'Harmattan, 1996, pp. 247-277,
- GAULEJAC Vincent de y TABOADA-LEONETTI Isabel *La lutte des places; Insertion et désinsertion*, París, Ed. de l'Épi, 1994,
- GAULLIER Xavier "Emploi, retraites et cycles de vie. *Retraite et Société*, n° 37, París, La Documentation Française, 2002, pp. 166 - 207,
- GAULLIER Xavier *Le temps des retraites. Las mutaciones de la Sociedad salarial*. París, Seuil, 2003,
- GIDENS Anthony *La constitución de la sociedad. Elementos de una teoría de la estructuración*. París, PUF, 1987,
- HALBWACHS Maurice *La mémoire collective*, París, PUF, 1950,
- HEGEL Georg W.F. *Fenomenología del Espíritu* (versión original, 1807) París, Vrin (traducción de B. Bourgeois), 2006,
- HONESS Terry M., YARDLEY, Krysia, *Self and Identity: Perspectives across the Lifespan*. Londres y Nueva York, Routledge & Kegan Paul, 1987. (Véase también la edición Kindle de Amazon, 2007),
- HONNETH Axel *La sociedad del desprecio. Hacia una nueva teoría crítica*. París, La Découverte, 2006a,
- HONNETH Axel " L'autonomie décentrée " en F. Gaillard, J. Poulain y R. Schusterman *La modernité en questions. De Richard Rorty a Jürgen Habermas*. París, Cerf, 2006b,

- HONNETH Axel *La lutte pour la reconnaissance*, París, Cerf, 2008,
- HUTEAU Michel - *Cognición y personalidad. La dépendance-indépendance à l'égard du champ* ; París, Laboratoire de Psychologie différentielle, 1981, (Tesis),
- HUTEAU Michel. - *Les conceptions cognitives de la personnalité*; París, PUF, 1985,
- HUTEAU Michel - *Estilo cognitivo y personalidad. La dépendance-indépendance à l'égard du champ* ; Lille, Presses universitaires de Lille, 1987,
- JANET Pierre *L'évolution psychologique de la personnalité*. (1929) Relación completa de las conferencias pronunciadas en 1929 en el Collège de France según las notas taquigráficas revisadas por Miron Esptein. ¡Libro descargable! 1ª edición: París, Éditions Chahine, 1929. Reedición del texto: París: La Société Pierre Janet con la ayuda del CNRS, 1984, 327 p. ,
- KELMAN, Herbert C. "Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change". *Journal of Conflict Resolution*, 2, no. 1 (1958): 51-60,
- KOGAN N *Cognitive Styles in Infancy and Early Childhood*, Hillsdale, NJ, Erlbaum, 1976,
- KOLB David A. *Aprendizaje experimental. La experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo*; Englewood Cliffs, Nueva Jersey, Prentice Hall, 1984,
- LAGACHE Daniel " La psychologie : conduite, personnalité, groupe " en Coll. *Somme de médecine contemporaine*. París, Edition Médicale, 1951,
- LEBOVICI Serge - "Le psychanalyste et l'étude des interactions précoces"; en *Revue française de Psychanalyse*, 1985, volumen 49, pp. 1307-1329,
- L'ECUYER René - *Le concept de soi* ; París, 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"; en TAP Pierre (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 53-60,
- L'ECUYER René - "The development of self-concept through the life span" en LYNCH M. D., NOREM-HEBEISEN A. A., GERGEN K. J. (Editores) - *Autoconcepto. Advances in theory and research*; Cambridge (Massachusetts), Ballinger, 1981, pp. 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* ; París, PUF, 1995,
- LEYENS Jacques Philippe *¿Somos todos psicólogos?* Bruselas, Mardaga, 1983,
- LEYENS Jacques Philippe, BEAUVOIS Jean Léon *Psicología social. L'ère de la cognition*, tomo 3, Presses Universitaires de Grenoble, 1997,

- LIPIANSKY Edmond-Marc - " Identité subjective et interaction " ; en CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle y VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; París, 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"; en CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle y VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; París, PUF, 1990, (Coll. Psychologie d'aujourd'hui) pp. 7-26,
- LORENZI-CIOLDI Fabio - "Discriminación entre el yo y los demás y categorización social"; en *Revue internationale de Psychologie sociale*, número especial *Dynamique personnelle et identités sociales*, Toulouse, Privat, 1988, n° 2, pp. 239 - 256,
- MALEWSKA-PEYRE Hanna, TAP Pierre (Eds.) - *La socialisation de l'enfance à l'adolescence* ; París, PUF, 1991,
- MALRIEU Philippe - *Les émotions et la personnalité de l'enfant* ; París, Vrin, 1967,
- MALRIEU Philippe - " Genèse des conduites d'identité " ; en Pierre TAP (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation* ; Toulouse, Privat, 1980 ; 2ª edición, 1986, pp. 39-51 (Coll. Sciences de l'homme),
- MALRIEU Philippe - " Milieux sociaux et genèse de la personne " ; en *Enfance*, número especial *Hommages à René Zazzo*, 1996, n° 2, pp. 134-142,
- MALRIEU Philippe - *La construcción del sentido en los dires autobiográficos*. Toulouse, Erès, 2003,
- MARCIA, James E. "Identity and Self-Development" En Richard Lerner, Anne Peterson y Jeanne Brooks-Gunn eds. *Enciclopedia de la Adolescencia* (Vol. 1). Nueva York: Garland, 1991,
- MASSONNAT Jean, PERRON Jacques. - Pour une approche multidimensionnelle de l'identité de la personne" *Psychologie française*, 1990, volumen 35, n° 1, pp. 7-15,
- MEAD Georges H. - *Mind, self and Society from the Standpoint of a social behaviorist*, (1º edición 1934); *The mind, the self and society*. París, PUF, Le lien social, 434 p., 2006,
- MONTEFIORE Alan "Identidad personal e identidad cultural" en F. Gaillard, J. Poulain y R. Schusterman *La modernité en questions. De Richard Rorty a Jürgen Habermas*. París, Cerf, 2006, pp. 211-229,
- MUSSEN Paul - "La formation de l'identité"; en TAP Pierre (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 12-21,
- NALLET F., EVEQUOZ G. - "Compétence et orientation professionnelle"; en BELLIER Suzanne (Editor) - *Compétences en action*; París, Editions Liaisons, 2000,

- OUBRAYRIE Nathalie, SAFONT Claire, TAP Pierre - "Identité personnelle et intelligence sociale. A propos de l'estime de soi sociale"; en *Cahiers internationaux de Psychologie sociale*, Lieja, 1991, n° 9-10, pp. 63-76,
- PERCHERON Annie - *L'univers politique des enfants*; París, Fondation Nationale des Sciences Politiques/Armand Colin, 1974,
- PINOL-DOURIEZ Monique - *Bébé agi - bébé actif. La emergencia del símbolo en la economía interaccional*; París, PUF, 1984,
- RAWLS John *Théorie de la Justice* París, Seuil, Points, 2009,
- RASMUSSEN David "Repensar la subjetividad. Narrative identity and the self" en F. Gaillard, J. Poulain y R. Schusterman *La modernité en questions. De Richard Rorty a Jürgen Habermas*. París, Cerf, 2006, pp. 253 -263,
- RICOEUR Paul *Parcours de la reconnaissance. Tres estudios* París, Stock/Gallimard, folio Essais, 2004,
- RICOEUR Paul *Soi-même comme un autre*, París, Seuil Points Essais, 1990,
- ROGERS Carl Ransom - *La terapia centrada en el cliente*; Boston, Houghton Mifflin, 1951,
- SAINSAULIEU Renaud - *L'identité au travail* ; París, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977 ; 3ª edición,
- SEN Amartya, *Identidad y violencia. La ilusión del destino*. París, Odile Jacob, 2006,
- SEN Amartya, *Rethinking Inequality* París, Seuil, 1992,
- SIMMEL Georg "Individualismus", en *Schriften zur Sociologie. Eine Auswahl*, Frankfurt, 1983, pp. 267 - 274. (citado por Honneth, 2004),
- SORDES Florence, Esparbès Sylvie, Tap Pierre " Contrôle de soi et stratégies de développement : le coping en question ". *Psicología y Educación (Asociación Francesa de Psicólogos Escolares)*, 16, 81-96. (Disponible www.pierretap.com documento n° 112),
- TAP Pierre Relations interpersonnelles et genèse de l'identité *Annales de l'UTM. Homo XVIII*, 7-43, 1979 (Disponible www.pierretap.com documento n° 30),
- TAP Pierre (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation* ; Toulouse, Privat, 1980a ; 2ª edición, 1986, 490 p. (Coll. Sciences de l'homme), (parcialmente disponible www.pierretap.com, documento n° 34/34b),

- TAP Pierre (Editor) - *Identités collectives et changements sociaux* ; Toulouse, Privat, 1980b ; 2^a edición, 1986, 490 p. (Coll. Sciences de l'homme). (Disponible partiellement en www.pierretap.com, documento n° 35/35b),
- TAP Pierre - *La Société Pygmalion ? Intégration sociale et réalisation de la personne* ; Paris, Dunod, 1988, 263 p. (Coll. Organisation et sciences humaines). (partiellement disponible www.pierretap.com documento n° 80),
- TAP Pierre - "Personnalisation et conflits d'identité à l'adolescence"; en *Aprendizagem / Desenvolvimento: Revista internacional*; Lisboa, Institut Piaget, n° 10, 1990, pp. 77-84, (disponible www.pierretap.com documento n° 93),
- TAP Pierre - "Socialisation et construction de l'identité personnelle"; en Hanna MALEWSKA-PEYRE H., Pierre TAP (Eds.) - *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*; Paris, PUF, 1991, pp. 49-73, (disponible en www.pierretap.com documento n° 100),
- TAP Pierre, Esparbès Sylvie, Fsihan Hocine, Sordes-Ader Florence "Coping strategies and social desirability" Lisboa, *Aprendizagem Desenvolvimento*, Instituto Piaget, vol IV, n° 15-16, pp. 165-173, 1995 (disponible www.pierretap.com documento n° 126),
- TAP Pierre, Esparbès Sylvie, Sordes-Ader Florence " Identité et stratégies de personnalisation " *Bulletin de Psychologie*, 428, L, pp. 185 - 196, 1998 (disponible www.pierretap.com documento n° 166),
- TAP, Pierre, VINAY, Aubeline - "Dynamique des relations familiales et développement personnel à l'adolescence" en J.P.Pourtois et H. Desmet *Parent éducateur Paris*, PUF2000, pp. 87 - 157,
- TAP Pierre - "Enfance et Identité sexuée" en Richard CLOUTIER, Pierre GOSSELIN, Pierre TAP - *Psychologie de l'enfant* ; 2^e édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005, Chapitre 10, (pp. 277- 298 + corrigés 265 - 268 + bibliografía). 2005a,
- TAP Pierre - " La construction de l'identité personnelle chez l'enfant " en Richard CLOUTIER, Pierre GOSSELIN P., Pierre TAP - *Psychologie de l'enfant* ; 2^e édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005, Chapitre 11, pp. 299 - 322 + corrigés 468 - 470 + bibliographie. 2005b,
- TAP Pierre - "Identidad y exclusión"; en *Connexions*, n° 83, 2005c, pp. 53-78,
- TAP Pierre - "Identidad"; en Jean Yves Barreyre, Brigitte Bouquet, André Chantreau, Pierre Lassus *Dictionnaire critique de l'action sociale*; Paris, Bayard Edition 1996, pp. 192 - 194. Reimpreso y revisado en Jean-Yves Barreyre y Brigitte Bouquet *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*; Paris, Bayard, 2006, pp. 293 - 295,
- TAP Pierre, ESPARBES-PISTRE Sylvie, SORDES-ADER Florence - " Identité et stratégies de personnalisation " ; en *Bulletin de Psychologie*, tome 50, n° 428, 1997, pp. 185-196. (Disponible www.pierretap.com documento n° 166),

TAP Pierre, ROUDES Rolande, ANTUNES Samuel - "La dynamique personnelle et les identités professionnelles, en situation de changement" AFPA/INOIP, Lille (de próxima aparición, 2010),

VANDENPLAS-HOLPER Christiane - *Desarrollo psicológico en la edad adulta y la vejez. Maturité et Sagesse*. París, PUF (Pédagogie d'aujourd'hui), 289 p., 1998,

WALLON Henri - "Objetivos y métodos de la psicología" *Childhood*, 1-2, 1963, pp. 5 - 71,

WALLON Henri - "Psychologie et éducation de l'enfance" *Enfance*, n° spécial, 1976 pp. 3-433,

WITKIN H. A., GOODENOUGH D. R. - "Estilos cognitivos: Esencia y orígenes" *Cuestiones psicológicas*, Monografía nº 51, 1981,

ZAZZO René - 1980 " Les dialectiques originelles de l'identité " en Pierre TAP (directeur) *Identité individuelle et personnalisation*, Toulouse, Privat, pp. 207 - 218.

=====