

Istituto superiore
di Psicologia Applicata
Lisbona. Conferenza
Settembre 2011

Le dinamiche paradossali delle identità personali e professionali.

Tap Pierre¹
Samuel Antunes²

Riassunto.

Cos'è l'identità personale e cos'è l'identità professionale? Come si costruisce l'identità professionale e come si relaziona con l'identità personale di ogni soggetto? Gli autori presentano i vari autori che si sono occupati di queste questioni, da una prospettiva psicosociologica e sociologica, basandosi sulle ricerche della psicologia dello sviluppo (Zazzo, Malrieu, Wallon, Cloutier) nella misura in cui l'identità personale si costruisce a partire dall'infanzia e dall'adolescenza. Tuttavia, l'identità, lungi dal radicarsi durante la vita adulta, è soggetta a crisi, mutazioni e transizioni, sia volontarie che forzate. Gli autori attingono quindi a specialisti dell'economia (Amartya Sen, John Rawls) e della filosofia sociale (Paul Ricoeur, Jean-Marc Ferry, Alan Montefiore, David Rasmussen, Axel Honneth), nella misura in cui il lavoro e l'identità professionale, nelle loro dinamiche e crisi, non possono essere compresi al di fuori dell'etica professionale ed esistenziale, al di fuori del modo in cui gli attori sociali, sia individui che gruppi, danno senso alla loro vita, dentro e fuori il lavoro. Infine, gli autori sviluppano i principali paradossi che attraversano la dinamica di elaborazione ed evoluzione di queste identità, in una società sconvolta dalla disoccupazione, dallo stress e dalle incertezze del futuro.

Introduzione. Dalla condotta all'identità professionale.

Per comprendere l'importanza delle identità professionali e il loro legame con le dinamiche personali, bisogna prima collocarle nel contesto del *comportamento individuale e collettivo*. Per "condotta" intendiamo la complessa articolazione intrapersonale di attività mentali e comportamenti legati a un determinato campo di pratiche umane caratterizzate dall'interazione tra la persona, un entourage umano e un ambiente fisico, sociale e culturale. Tuttavia, è importante chiarire questa nozione.

Il comportamento è spesso considerato come sinonimo di comportamento. Tuttavia, è necessario differenziarli. Pierre Janet ha chiamato certe azioni, certe *forme particolari di*

¹ Professore emerito all'Università di Tolosa Le Mirail; professore all'Istituto Superiore di Psicologia Applicata. Lisbona

² Psicoterapeuta e allenatore. Direttore esecutivo della Dave Morgan Consulting Company, Lisbona

comportamento umano (aspettative, comportamenti di trionfo o di fallimento, ecc. Si suppone che il comportamento sia "oggettivo", osservabile, mentre la condotta introduce la dinamica non visibile del comportamento stesso, le attività mentali e i sentimenti prima della loro espressione.

Nel 1929³, Janet scriveva: "Il fatto psicologico è la condotta dell'essere vivente". Il comportamento (movimenti percepibili esteriormente, azioni, parole) fa certamente parte del fatto psicologico, ma comprende anche le dinamiche motivazionali, l'intenzione, la consapevolezza e la deliberazione, che hanno un'importante dimensione interna. Si potrebbe dire che *la condotta è l'insieme organizzato di attività comportamentali e mentali dirette da desideri, motivazioni, valori da difendere e difese da attivare*. Così le convinzioni e le credenze, le fantasie e i sogni ad occhi aperti, il linguaggio interiore, i sentimenti d'amore o di aggressione, le valutazioni mentali nelle attività professionali sono tutte operazioni psicologiche che permettono di articolare rappresentazioni e atti, il corpo e le comunicazioni sociali. *La nozione di condotta si riferisce all'ipotesi del carattere organizzato, strutturato, unificato della persona*⁴. La condotta non può essere ridotta ai suoi aspetti fisici o sociali. "Per *condotte* intendiamo quelle che si esteriorizzano nell'azione, ma anche quelle che si interiorizzano sotto forma di fantasie o sotto forma di relazioni intrasoggettive tra le varie tendenze dell'apparato psichico" (Widlöcher, 1973). Autori come Meyerson (1948) e Malrieu (2003) hanno mostrato l'importanza delle emozioni, dei sentimenti e dei sistemi di valori nell'emergenza e nel funzionamento delle rappresentazioni socio-personali nella dinamica della condotta. Pirandello scriveva in *Sei personaggi in cerca d'autore* (1921): "I fatti sono come le borse, se sono vuote non stanno in piedi. Affinché un fatto stia in piedi, e abbia un senso, è necessario prima includere le motivazioni e i sentimenti che lo hanno provocato. La *condotta comprende tutto ciò che permette alla persona di dare un senso alla sua situazione, di legittimare il proprio comportamento secondo i valori che difende e i progetti che sviluppa*."

³ La citazione di Pierre Janet è già stata utilizzata da Doron e Parot (1990), da *L'évolution psychologique de la personnalité* (1929). Parigi, Éditions Chahine, 1929. Riedizione del testo: Parigi: La Société Pierre Janet con l'assistenza del CNRS, 1984, 327 p. (scaricabile).

⁴ Lagache definisce la condotta come "l'insieme delle operazioni materiali e simboliche con cui un organismo in una situazione tende a realizzare le sue possibilità e a ridurre le tensioni che minacciano la sua unità e la motivano". L'espressione 'insieme di operazioni' non esclude nessuna reazione o risposta dell'organismo, e inoltre implica che queste reazioni o risposte formino una totalità strutturata" (1951, p.310).



È quindi importante qui collegare la questione delle identità alla condotta del campo professionale.

Parlare di "condotta professionale" implica l'introduzione della relazione tra il fare (comportamento) e l'essere (consapevole, competente, emotivo, ecc.). La nozione di "*identità*", che è generalmente associata al fatto di "essere"⁵, e che è evocata in relazione a tutti i campi dell'attività umana, giocherà un ruolo significativo nella condotta professionale, in relazione a vari altri campi, o aree di attività, ambienti di vita, spazi esterni o interni:

- Campo del corpo: essere 'bello' o essere 'brutto'; essere 'alto' o essere 'basso';
- Campo alimentare: essere "obesi" o essere "anoressici";
- Campo di genere o sessuale: essere un "uomo" o una "donna"; essere "etero" o "gay";

Questi primi tre campi mobilitano l'identità corporea, l'identità di genere e l'identità sessuale.

Bisogna notare che ogni tipo di attività che implica la categorizzazione presuppone la costruzione e l'evoluzione di un sistema d'identità più o meno complesso, includendo la persona nella sua diversità e nei suoi legami con molteplici campi. Queste definizioni possono assumere la forma di stereotipi e stigmatizzazioni: ciò avviene spesso quando si stabilisce un pensiero binario, opponendo due gruppi o popoli, due categorie, due caratteristiche. Questo è

⁵ È subito chiaro che l'*essere* può essere solo astrattamente dissociato dal *fare*, dal *sapere*, dal *potere* o dal *divenire*. Conosciamo la trilogia classica (1968) delle relazioni tra il *sapere*, il *saper fare* e l'*essere*. Ma questa trilogia ha lo svantaggio di essere troppo concentrata sulla conoscenza. Può essere validamente articolato con quest'altra trilogia postmoderna del *potere*, del *dono di senso e di valore* e del *divenire*. Per esempio, che senso ha un *know-how* (un'abilità) che sarebbe tagliato fuori da qualsiasi realizzazione (non *poter fare*) o che sarebbe percepito come inaccettabile in termini di etica (significato e valore del fare)?

infatti quello che vediamo in certe categorizzazioni, secondo i vari campi sociali o aree di vita:

- Il campo familiare: essere un genitore "fusionale" (lasciarsi andare) o un genitore "castrante" (autocrate);
- Il campo accademico o professionale: essere un "dotato" o un "somaro", essere un "tecnico" o un "venditore", essere un operaio o un operatore (due identità che sono ufficialmente confuse ma che possono causare differenze nella rappresentazione di sé o degli altri).
- Il campo del tempo libero: che introduce molte identità legate a pratiche specifiche: essere pescatore, lettore, spettatore, sportivo.
- Il campo culturale, religioso, politico, ecc.

E potremmo moltiplicare le qualifiche associate alle diverse attività o ai diversi ambienti: sociale, culturale, sportivo, ecc. Tutte queste identità possono essere gerarchizzate, fuse o opposte tra loro, per costituire l'identità personale o per orientare l'identità professionale⁶. In prima approssimazione, possiamo dire che l'identità interviene necessariamente per "qualificare" una persona, un gruppo o un'istituzione, in relazione a vari *tipi di attività o funzioni...* ***L'identità è dunque un processo di attribuzione qualificante, fatto di rappresentazioni e sentimenti che permettono alla persona di descriversi e valutarsi, ma anche agli altri di descriverla o valutarla.*** Bisogna notare che questa *descrizione valutativa* può essere positiva, negativa o neutra, a seconda del suo autore o del suo obiettivo. L'identità del disoccupato, della casalinga (o dell'uomo), del pensionato, ecc. è generalmente più o meno svalutata rispetto alle identità professionali. Tuttavia, questi ultimi sono essi stessi più o meno gerarchizzati secondo una scala di valutazione delle professioni corrispondenti o secondo il background sociale o culturale degli attori interessati. Va notato, tuttavia, che l'identità così definita si inserisce nella dinamica di comportamenti più ampi che guida, trovando allo stesso tempo un senso e una ragione di esistere attraverso decisioni e "atti personali", come dice Malrieu (2003).

Come ha proposto Marcia (1991), ci sono tre aspetti dell'identità personale:

- Una *sfaccettatura soggettiva*: con una molteplicità di sentimenti, in particolare sentimenti reali o supposti di unità e continuità del sé, in relazione a rappresentazioni, immagini ed emozioni da un lato, e a opportunità o pressioni esterne (fisiche, sociali, culturali) dall'altro;
- Una *sfaccettatura comportamentale*: costituita da tutte le abitudini di ogni tipo, atteggiamenti e motivazioni, reazioni che sono sia osservabili che prevedibili;
- Una *sfaccettatura strutturale*: comprende la capacità del soggetto di controllare, organizzare, mantenere o cambiare il suo funzionamento personale complessivo, in relazione ai diversi contesti attuali, ma anche in relazione alla storia personale e alla regolazione del tempo.

L'identità personale deve costantemente tener conto delle molteplici identità sociali, professionali e culturali che la descrivono e la costituiscono. Inoltre, queste identità multiple,

⁶ Per esempio, è meglio essere alto per essere un giocatore di basket, essere basso e leggero per essere un fantino, ... ecc, per non parlare degli stereotipi professionali sulle professioni più maschili o femminili, ... ecc.

anche se coordinate dall'identità personale, costituiscono solo una parte della personalità. Intervengono in relazione ai diversi comportamenti della persona, nell'articolazione tra sistemi di rappresentazioni, credenze, progetti e sistemi di azione⁷. Naturalmente, esistono legami stretti e complessi tra l'identità personale e le identità collettive. Per esempio, l'identità personale è associata a *teorie implicite della personalità*⁸, costruite collettivamente. Al contrario, le identità collettive sono interiorizzate e fatte proprie dagli individui attraverso molteplici esperienze di apprendimento. Tuttavia, l'esperienza e la storia della vita portano le persone ad attraversare crisi, transizioni e cambiamenti di identità. Questo è il caso delle identità professionali in relazione alle rappresentazioni idealizzate (basate sull'immaginario o su valori di riferimento non attualizzati) o pragmatiche (vissute attraverso esperienze concrete) e ai comportamenti desiderati o prescritti⁹. La dinamica dell'identità è composta da processi che sono allo stesso tempo intrapersonali (riflessioni e attività dell'individuo da solo), interpersonali (discussioni e attività con altre persone) e organizzativi (considerazione degli obiettivi, delle competenze attese dall'organizzazione professionale, dei doveri e dei diritti esposti o impliciti, dei divieti, dei requisiti e dei consigli).

I. Identità: definizioni e caratteristiche.

Per procedere con una definizione preliminare dell'identità, crediamo che sia necessario distinguere tra "identità" e "concetto di sé". Secondo R. L'Ecuyer¹⁰, le nozioni di "identità personale" e "concetto di sé" evocano e misurano gli stessi processi e contenuti. Per altri autori, al contrario, dovrebbero essere differenziati. Per esempio, Honess e Yardley (1987) considerano che il concetto di "identità" dà la priorità ai processi strutturali o sociali per rendere conto dell'azione dell'individuo, mentre il modello del "concetto di sé" considera l'individuo come agente dell'azione. Tuttavia, è necessario prendere in considerazione sia le determinazioni strutturali e sociali che quelle personali.

A nostro avviso, a differenza del "concetto di sé", la nozione di "identità" e il suo opposto, "alterità", implicano *processi di confronto*. L'"identità", termine derivato dalla logica, implica la "somiglianza" (somiglianza assoluta) tra due oggetti o tra due momenti di uno stesso oggetto: la mia identità è ciò che mi permette di "rimanere *lo stesso nel tempo*" (confronto con se stessi). L'identità tra due gemelli identici significa che sono totalmente *identici* (confronto con altri). Ma questa prima definizione (per *idem*) si oppone a quella che definisce

⁷ Su questo punto, si può fare riferimento alla *teoria dei sistemi di attività* proposta da Curie et al. (CURIE, 2000)

⁸ La nozione di *Teorie Implicite della Personalità* (IPP), presa in prestito da Bruner e Tagiuri (1954), poi evocata in Europa da LEYENS (1983) e da BEAUVOIS (1984), è ormai entrata nel linguaggio psicosociale comune. I TIP, sviluppati dal senso comune, sono rappresentazioni mentali degli altri (o di se stessi) che implicano un'organizzazione prestabilita dei tratti di personalità sul fare (se qualcuno fa questo, fa anche quello) o sull'essere (se qualcuno è questo, è anche quello). I TIP potrebbero essere considerati come una "caratterizzazione ingenua" (Doron e Parot, 1991, p.684); BELLIER (2004) mostra l'importanza dei TIP nel funzionamento individuale e collettivo nelle aziende, sia nella loro relazione con il know-how che con l'autogestione e l'identità delle persone e dei gruppi interessati.

⁹ Le prescrizioni possono essere esplicite (in riferimento a leggi e regolamenti) o implicite (rappresentazioni, stereotipi positivi o negativi, ecc.).

¹⁰ René L'ECUYER è l'autore francese che meglio ha studiato l'evoluzione del concetto di sé nel corso della vita, a partire dalla domanda "Chi sono io? Chi è lei? Cfr. L'ECUYER, 1978; 1980; 1981; 1994.

l'identità come l'affermazione delle caratteristiche specifiche di un oggetto bersaglio (definizione per *ipsità*¹¹): non si tratta più di essere lo stesso, ma *di essere se stessi*. *L'identità può quindi essere definita come il sistema di rappresentazioni, sentimenti, conoscenze e progetti a partire dai quali la persona percepisce e riconosce se stessa, ma è anche percepita e riconosciuta dagli altri*. Permette all'individuo di strutturarsi "nel confronto con gli oggetti, le situazioni e gli altri, come un'unità di valore, distinta dagli altri, un individuo coinvolto nei suoi ambienti di vita e capace, pur evolvendo, di *riconoscersi come identico a se stesso nel tempo*" (MASSONNAT, PERRON, 1990, p. 10). L'identità personale è "associata alla consapevolezza, alla conoscenza, alla valutazione e all'integrazione del sé... È in costante relazione con i *sistemi culturali* di credenze e valori, con i *sistemi di condotta* e gli *stili di vita*, e quindi con le molteplici identità collettive e le varie *appartenenze di gruppo* che sono collegate a questi sistemi e stili" (TAP, 2005a, p. 278).

Secondo Henri LEHALLE (1995), la costituzione dell'identità introduce tre processi distinti: quello *descrittivo* (autodescrizione), quello *valutativo* (autostima) e quello *integrativo* (coesione interna). Secondo lo stesso autore, l'identità ha una doppia funzione integrativa: mantenere la coerenza e la continuità, ma anche, contemporaneamente, attualizzare la capacità di costruire nuove forme (morfogenesi). Hanna Malewska-Peyre e Pierre Tap (1991) considerano che la genesi dell'identità è anche legata a due processi integrativi: integrazione sociale (interpersonale e socio-culturale) e integrazione psichica (¹²intrapersonale). L'articolazione di questi due processi di integrazione permette al bambino di socializzare e personalizzarsi¹³. Paul Ricoeur ha mostrato l'importanza dell'*identità narrativa*, che permette alle persone di costruire e rafforzare la loro identità personale o professionale raccontando la loro storia. Possiamo quindi capire l'importanza delle storie di vita, della possibilità di raccontarsi, di essere l'eroe, felice o infelice, della propria storia. Secondo Paul Ricoeur, l'*identità narrativa* (che articola memetismo - essere lo stesso - e ipsità - essere se stessi) permette "la narrazione delle esperienze". La narrazione dà all'identità personale un *ancoraggio* e uno spessore storico, orientando l'etica verso un *ideale sostanziale della vita buona*".

Ma come sottolinea giustamente Philippe MALRIEU (2003), "i racconti autobiografici non sono semplici "storie di vita" in cui il soggetto descrive il corso della sua vita. Si tratta di formulare *domande riflessive*, in cui si chiede cosa avrebbe potuto fare e, in base alla valutazione delle sue esperienze e della situazione di forza o di debolezza in cui si trova, cosa potrebbe fare. Si sta *sviluppando un piano* più o meno coerente *per il futuro*" (*op. cit.*, p. 159).

¹¹ Paul RICOEUR ha confrontato questi due aspetti (idem/ipse) dell'identità e le loro complesse interazioni nel suo libro *Soi-même comme un autre* (1990). Per il loro uso in psicologia sociale, vedi TAP (*Identité et exclusion*, 2004).

¹² La nozione di *integrazione psichica* è stata evocata da Bruno BETTELHEIM (1943, ristampato nel 1979) a proposito della sopravvivenza nei campi di concentramento nazisti (in cui lui stesso fu internato per quasi due anni). Questa integrazione psichica era, secondo lui, la caratteristica determinante dei prigionieri che resistevano meglio alle atroci condizioni di vita nei campi. Questa integrazione era legata alla forza di credenze e convinzioni interne, valori radicati e significativi per l'individuo.

¹³ Vedi anche Pierre TAP, 1991.

Ma i conflitti vissuti portano l'attore a "una giustificazione razionale delle rivendicazioni" e quindi a costruire un'*identità argomentativa e ricostruttiva*. "L'argomentazione impegna la *responsabilità* dei soggetti del diritto, infondendo l'etica verso un'*idea procedurale* della *società giusta*". Questa concezione obbliga ad allontanarsi dall'"ideale sostanziale" e ad evocare la crisi, la mutazione e la possibile ricostruzione.¹⁴

Jean-Paul CODOL (1980) definisce l'identità in termini di tre dimensioni: 1. il sé come oggetto unico (unicità, senso di differenza); 2. la coerenza, stabilità e relativa costanza del sé (senso di unità e identità con se stessi); 3. l'autostima (senso di potere, autonomia, autostima). Secondo lui, l'identità è "l'insieme strutturato di informazioni significative ricevute o costruite dall'individuo su se stesso. È in definitiva un'organizzazione di tratti, qualità, caratteristiche [...] che l'individuo attribuisce a se stesso". (*Op.cit.* p. 156). Queste caratteristiche sono il risultato dell'integrazione cognitiva delle informazioni esterne, secondo le affiliazioni sociali della persona.

Paul Mussen (1980) presenta l'identità come una "struttura mentale composita, con caratteristiche sia cognitive che affettive, che include la percezione dell'individuo di se stesso come un essere distinto, autoconsistente, separato dagli altri, il cui comportamento, bisogni, motivazioni e interessi hanno un ragionevole grado di coerenza" (*Op. cit.*, p. 13).

Erik ERIKSON (1968) distingue tra "*identità personale*" e "*identità dell'io*". L'"identità personale" incorpora la percezione dell'*identità di sé*, la dinamica della continuità esistenziale e la percezione che gli altri riconoscano questa identità e continuità. L'identità dell'ego è piuttosto legata alla *qualità dell'ego di questa esistenza*. Ma l'articolazione tra queste due identità definisce lo *stile di individualità della persona* che, attraverso le proprie caratteristiche, arriverebbe a stabilire relazioni autentiche e significative con altre persone. "La ricerca dell'identità implica dare un senso alla vita, alle relazioni con gli altri, alla storia e alle aspirazioni personali o collettive" (TAP, 2005a, p. 305).

II. L'identità come sistema di qualificazione.

"L'identità personale fa parte dell'articolazione delle identità collettive, associate a gruppi di appartenenza, categorie di riferimento o attività e status sociale" (TAP, 1996). L'identità personale emerge così come un sistema strutturante che integra molteplici dimensioni.

Sette dimensioni sono coinvolte nella strutturazione dell'identità personale¹⁵:

¹⁴ Ferry, J.M. *L'etica ricostruttiva*. Parigi, Cerf, 1996. p.7

¹⁵ Cfr. TAP, 1980; 1988; 1991; 1996. L'evoluzione delle definizioni delle identità, i cambiamenti rilevati nella natura e nel luogo delle dimensioni e caratteristiche dell'identità (tratti, sistemi, strategie, ecc.) sono significativi dei progressi fatti. La maggior parte degli autori sta abbandonando le concezioni "sostanzialiste" dell'identità (permanenza, identità, unità, continuità, ecc.) a favore di concezioni dinamiche. Ecco perché le nozioni di identità e le dinamiche paradossali dell'identità ci sembrano importanti. Come diceva Piaget, non ci sono processi senza strutture e strutture senza processi. In altre parole, non possiamo sostituire le definizioni di struttura con concezioni basate sul cambiamento, senza analizzare come le strutture stesse si trasformano. Una persona può dire che ha perso la sua identità, che non sa più chi è, e tuttavia, nel dire questo, sta dimostrando

1. *La dimensione temporale della conoscenza di sé.* Il sentimento di identità si riferisce alla dimensione temporale della conoscenza di sé. A partire dalla sensazione di "continuità" o "quasi permanenza", il soggetto si situa nel tempo e nello spazio, il che gli permette di costruire e organizzare progetti. Sappiamo quanto sia importante il tempo nella nascita e nella stabilizzazione dell'identità professionale. Il candidato per qualsiasi posizione deve dimostrare le sue capacità attraverso anni di *esperienza*. Ma il senso di identità è oggi sfidato dalla necessità di adattarsi alle nuove condizioni. Bisogna essere flessibili, capaci di cambiare, creativi, cioè capaci di mettere in discussione i propri modi abituali di essere e di fare.

2. *Il senso di unità o coerenza.* Il sentimento di identità è associato a sentimenti di unità o coerenza del sé. Questi sentimenti si riferiscono all'idea di una rappresentazione, più o meno stabile, più o meno strutturata, che l'individuo ha di se stesso. Questa prospettiva di unità e integrazione si costruisce in un tempo controllato e in una prospettiva storica, la storia personale dell'individuo. Quando la persona si trova di fronte a cambiamenti nella sua carriera professionale (disoccupazione, cambiamenti di funzioni o campi di attività), la persona può vivere questi cambiamenti come un segno personale di instabilità, come prova di una perdita di identità, soprattutto se il sentimento di efficacia è messo in discussione, insieme alla perdita di coerenza interna, la sensazione di autodistruzione, di tradimento dei valori percepiti come le *basi del sé*.

3. *Il sistema di identità multiple* che costituisce l'identità personale trae la sua ricchezza dall'organizzazione di questa stessa diversità. La diversità evoca la molteplicità dei ruoli che compongono una sola persona totale, ma anche diversi *personaggi* ¹⁶integrati in una sola persona. L'appropriazione di questi ruoli, l'impegno affiliativo e la partecipazione a progetti collettivi, arricchiscono la percezione del sé interno (il suo valore e le sue capacità) e la percezione del sé esterno ("Qual è il mio valore? Come mi valuto rispetto agli altri?") Il rischio di questa diversità, tuttavia, è di ridurre l'essere a ciò che ha (alle sue "proprietà" cumulative e quantificabili). In termini professionali, come in termini culturali, la diversità appare come la necessità di accettare gli altri nelle loro differenze (gli altri come persone, così come altre attività, professioni o mestieri, che sono percepiti come *alterità*). Ma spesso, per lo stesso attore sociale, c'è la necessità di gestire diverse funzioni o attività contemporaneamente, che possono essere contraddittorie e conflittuali. L'esempio più significativo riguarda la necessaria articolazione tra identità professionale e

uno sforzo per trovare una coerenza, un significato alle sue perdite e un modo per venirne a capo, o per tentare una *ristrutturazione*.

¹⁶ La nozione di fase "caratteriale" è stata menzionata da Pierre Janet (1929). "La personalità umana, prima di diventare l'io individuale, passa attraverso la fase del carattere. In relazione agli altri o a noi stessi, siamo personaggi (cioè) individui capaci di poteri speciali, capaci di svolgere un ruolo particolare. Ci sono quasi due caratteri in ognuno di noi: il carattere fuori e il carattere dentro (a casa)" (*Op. cit.* pp.178 e seguenti).

familiare¹⁷. Queste articolazioni comportano naturalmente la regolazione dei comportamenti e delle fasi temporali tra i due ambienti.

4. *L'affermazione attraverso il desiderio di autonomia, il bisogno di separazione e riconoscimento.* La ricerca dell'autonomia può essere raggiunta attraverso il bisogno di affermazione e riconoscimento. L'individuo cerca l'autonomia, l'autoaffermazione, attraverso la differenziazione cognitiva e l'opposizione affettiva: è un modo di dire che si è diversi, unici e indipendenti. Naturalmente, i bisogni di autoaffermazione, autonomia e riconoscimento giocano un ruolo importante nell'appropriazione e nella gestione delle identità professionali. Ma possono entrare in conflitto con le esigenze funzionali del lavoro collettivo: efficienza, condivisione o competizione, identificazione con gli obiettivi del gruppo o dell'azienda.
5. *Singularizzazione attraverso il sentimento di originalità.* L'individuo accentua la sua differenza e cerca l'originalità (che può arrivare fino alla devianza, superando i limiti) e, attraverso di essa, manifesta la sua ricerca di singolarità. La singolarità e l'originalità possono essere un importante motore della creatività. Tuttavia, la definizione collettiva di un'identità professionale è più spesso formulata in modo normativo: "*ciò che si dovrebbe essere o fare quando si è...*". Raramente si tiene conto dell'importanza della motivazione e dello spazio di libertà di cui il professionista ha bisogno per creare qualcosa di nuovo. Ma non tutta la *singularità* - l'*originalità* - è necessariamente creativa. Può portare all'emarginazione o addirittura all'esclusione professionale.
6. *L'identità è radicata nell'azione e nella produzione di opere.* L'identità si afferma e si consolida attraverso l'azione, l'impegno, l'assunzione di responsabilità e la coazione sociale. L'individuo cerca di sentirsi responsabile e di essere riconosciuto come tale dagli altri. Questa relazione tra identità, azione e responsabilità professionale è ovviamente importante. Come ha mostrato Carmel CAMILLERI (1990), è necessario distinguere tra *identità ontologica* (definizione generale di se stessi, al di fuori delle situazioni) e *identità pragmatica* (ciò che sono realmente in azione, in situazioni specifiche).
7. *L'identità si stabilisce come valore e attraverso i valori.* Anche in situazioni difficili, l'individuo ha bisogno di essere amato, riconosciuto, ammirato e accettato dagli altri. Cercano di valorizzarsi, di trovare la loro autostima agli occhi degli altri e, a loro volta, ai propri occhi. Questo aspetto è legato al bisogno di avere successo, di riuscire nei progetti che assume come leader. La *sensazione di successo* è strettamente legata alla sensazione di autostima e al bisogno di essere riconosciuti

¹⁷ Troppo spesso si parla di identità familiare o professionale al singolare. Tuttavia, nel campo professionale come nella vita familiare, le identità sono molteplici. Ci sono dunque regolazioni intra-professionali e regolazioni intra-familiari (della persona con se stessa e con gli altri), alle quali si aggiungono regolazioni tra identità (e attività) professionali e identità (attività) familiari.

come aventi valore e un "futuro". Ma questi sentimenti di successo si confronteranno con gli standard, con le definizioni di competenza. Sono quindi legati ai processi di *qualificazione* (o *squalifica*) sviluppati dai sociologi, in particolare da Serge PAUGAM (2002).

III. L'identità come sistema di *categorizzazione*.

Le teorie sulla formazione dell'identità individuale sottolineano l'importanza data all'inserimento collettivo degli individui, in particolare la loro identificazione con il gruppo di appartenenza (LORENZI-CIOLDI, 1988). Dare un'¹⁸identità è un processo collettivo di attribuzione cognitiva e linguistica che consiste nel collocare la persona in una categoria. La categorizzazione è il meccanismo comune ai processi intra-individuali, interpersonali e integrativi della costruzione dell'identità. È attraverso l'uso di schemi di *tipizzazione* (BERGER, LUCKMAN, 1986), più o meno stereotipati, più o meno stigmatizzati, e ciò che Erikson chiama una "combinazione coerente di identificazioni frammentarie" (ERIKSON, 1968, p. 53), che l'individuo costruisce la propria identità. "Queste particolari categorie utilizzate per identificare gli altri e per identificare se stessi sono variabili sia secondo gli spazi sociali in cui avvengono le interazioni sia secondo le temporalità biografiche e storiche in cui si svolgono le traiettorie (DUBAR, 2002, p. 114).

È vero che queste categorizzazioni influenzano il processo di costruzione dell'identità, ma non lo determinano meccanicamente, né lo fissano definitivamente (LAING, 1961; DESROSIERES THEVENOT, 1988; DUBAR, 2002). In termini di sviluppo, possiamo notare che "l'identificazione categoriale è contemporanea alla creazione di identità sociali". Si basa sul processo attraverso il quale il bambino tende a identificarsi con categorie o gruppi (di appartenenza o di riferimento) e ad aderire ai valori, alle norme e alle regole di queste categorie o gruppi. Queste identificazioni si stabiliscono in una complessa rete di "somiglianza" (accentuazione delle somiglianze) e differenziazione (identità di genere, etnica, culturale, generazionale, nazionale, professionale, associativa, sportiva, ecc. Secondo Claude Dubar, lo spazio di riconoscimento dell'identità sociale dipende molto strettamente dal riconoscimento o meno delle conoscenze, delle competenze e delle immagini di sé, il nucleo duro delle identità costruite sulla base delle esigenze istituzionali. La transazione tra, da un lato, gli individui che hanno un desiderio di identificazione e riconoscimento e, dall'altro, le istituzioni che offrono status, categorie, dispositivi e varie forme di riconoscimento, può essere conflittuale.

IV. L'identità in una dinamica sistemica integrativa (strategie e stili di *personalizzazione/socializzazione*).

Alcuni autori (per esempio MALEWSKA-PEYRE, TAP, 1991; TAP, 2005a) considerano che la genesi dell'identità dipende da due processi complementari: integrazione sociale

¹⁸ Si noti che si può dare o ricevere, prendere o chiedere, conquistare o perdere un'identità, come se fosse un "avere". Ho un corpo, ma 'io sono questo corpo'; ho una malattia (ho il cancro), ma è più difficile per me essere la mia malattia (sono canceroso). Questa identità può essere forte o debole, vulnerabile o resistente, personale o collettiva. L'identità può essere qualificante (come gli aggettivi) o categorica (come i nomi comuni o propri).

(interpersonale e socio-culturale) e integrazione psichica (intra-personale). L'articolazione di questi due processi di integrazione permette alla persona, fin dall'infanzia, di *socializzare* e *personalizzare*. La **personalizzazione** (termine preferibile a quello di personalizzazione, che è stato a lungo proposto dal team¹⁹ di Tolosa) integra tutte le strategie messe in atto dal soggetto per socializzare, sviluppare e costruire il proprio itinerario. Articola un insieme di processi psicologici che sostengono le azioni attraverso le quali il soggetto si costruisce come persona. Il processo di personalizzazione che presentiamo di seguito articola quattro tipi di strategie:

1. Le *strategie di identità* fanno riferimento al passato da difendere, all'essere ancorati in una storia personale, in un'esperienza esperienziale (essere situati nello spazio e nel tempo, rimanere se stessi, avere un valore). Edmond Mark Lipiansky presenta una definizione operativa delle strategie di identità come "procedure messe in atto (coscientemente o inconscientemente) da un attore (individuale o collettivo) per raggiungere uno o più obiettivi (definiti esplicitamente o a livello inconscio), procedure sviluppate in funzione della situazione di interazione, cioè in funzione delle diverse determinazioni (socio-storiche, culturali, psicologiche) di questa situazione" (LIPIANSKY, TABOADA-LEONETTI, VASQUEZ, 1990, p. 24).
2. Le *strategie di posizionamento e impegno sociale* si riferiscono alla relazione tra l'individuo e il gruppo sociale (avere un posto, essere amato, riconosciuto). Il desiderio di partecipare ad azioni collettive e la ricerca di un riconoscimento sociale e di ruoli da svolgere nella società che diano all'individuo un posto e un valore agli occhi degli altri, gli permettono di situarsi e posizionarsi in relazione agli altri nel suo o nei suoi gruppi di appartenenza e di riferimento. La nozione di appartenenza può essere associata a quella di affiliazione (o disaffiliazione) sviluppata in modo particolare da Robert CASTEL (1991).
3. Le *strategie di progetto* si riferiscono al futuro da gestire e costruire. Gli obiettivi da raggiungere sono concretizzati dai mezzi da attuare. L'individuo rilancia un progetto di sé, per liberarsi da situazioni difficili nel presente.
4. Le *strategie di coping* (adattamento/coping) sono utilizzate dall'individuo per gestire e districare il presente in cui l'individuo è invischiato (focus emotivo, centratura sul problema, ricerca di supporto sociale). Il coping permette quindi l'adattamento a situazioni difficili nel presente. Queste modalità di adattamento-difesa costituiscono, insieme ai processi valutativi, uno dei processi essenziali per determinare il grado di stress nell'interazione persona-ambiente (SORDES, et alii, 1994; TAP, et alii, 1995; SORDES-ADER et alii, 1995; ESPARBES-PISTRE, et alii, 1996).

¹⁹ Cfr. Tap, Roudès e Antunes (prossimamente, 2010) in cui si discute l'evoluzione del significato di "personalizzazione" che è ora un termine di marketing. La personalizzazione di più dispositivi: "personalizzare il desktop di Vista" significa la libertà di scelta del consumatore per l'organizzazione del desktop del suo computer: colori, caratteri, suoni e immagini, etc. Egli può "personalizzare la presentazione". Può "personalizzare la presentazione"! Naturalmente, personalizzare il sostegno alle persone in difficoltà conserva il suo significato di "sviluppare la persona, concentrandosi su di essa, non sui dispositivi". È quindi preferibile parlare di processo di *personalizzazione*, anche se si pone la questione del verbo appropriato.

V. Stili di identità.

Gli stili o strategie di identità sono frequentemente menzionati nella letteratura (Cfr. CAMILLERI et alii, 1990; LIPIANSKY, 1992, 1998; TAP, 1979, 1988, 1991; TAP, VINAY, 2000). E. Erikson aveva già proposto questa nozione. Ha paragonato le strategie di identità a "stili di individuazione della persona" (1968/1972). Tuttavia, è importante distinguere tra stili e strategie. Secondo TAP (2005b), il concetto di "stile" è legato ai processi di individualizzazione e diversificazione coordinata del comportamento. Descrive molteplici categorie di stili:

- *Gli stili cognitivi*, spesso opposti agli *stili affettivi* (KOGAN, 1976; WITKIN, GOODENOUGH, 1981; HUTEAU, 1981, 1985, 1987);
- *Stili di coping* (COHEN, LAZARUS, 1973) che caratterizzano la prevedibilità del comportamento di una persona stressata in una situazione difficile. La nozione di "*strategie di coping*", sempre più utilizzata (TAP et alii, 1995, 1998; ESPARBES, SORDES-ADER, TAP, 1996; SORDES et alii, 1994), permette di andare oltre il contributo delle concezioni stilistiche per introdurre un nuovo *modello strategico*, che prende in considerazione la dinamica dei processi intrapersonali (organizzazione cognitiva delle strategie, peso delle motivazioni e dei meccanismi emotivi nelle decisioni) nelle loro relazioni con le persone, i contesti, le situazioni e gli eventi;
- *Gli stili di vita* (ERIKSON, 1968; VANDENPLAS-HOLPER, 1998) indicano opzioni e scelte relative a un particolare modo di organizzare e orientare la propria vita;
- La nozione di "*stili motivazionali*" è stata introdotta da Apter (2001) come parte della sua teoria dell'*inversione*. Questa teoria si oppone alle teorie tradizionali della continuità, dell'equilibrio e della regolazione omeostatica e propone una dinamica dialogica, in cui due processi contraddittori intervengono in modo ...
- La teoria del *flusso* proposta da Mihaly Csikszentmihalyi (1988, 1991) è vicina alla teoria degli stili motivazionali. Sottolinea la presenza e l'importanza del processo di focalizzazione *autotelica* (auto-organizzazione) nei momenti privilegiati della creazione, vissuti come *esperienze ottimali* di auto-focalizzazione. Questa teoria si basa sull'ipotesi della presenza attiva di motivazioni interne o intrinseche (VANDENPLAS-HOLPER, 1998). Ma ci sono contemporaneamente pressioni esterne o incentivi che possono accentuare, bloccare o dirigere le dimensioni esterne.

VI. Identità: dal sistema al processo.

Come abbiamo appena visto, l'identità personale deve essere differenziata dalla personalità. L'identità non è la totalità della persona, comunque definita. È un sottosistema della personalità dell'individuo interessato; un sottosistema costituito in relazione dinamica con le dimensioni cognitive ed emotive della persona. La personalità, invece, è costituita dalla complessa coordinazione di tutti i sistemi bio-psico-sociali, a partire dai quali la persona agisce, reagisce, riflette, ecc. Come sistema di rappresentazioni, l'identità può essere

strutturata in modi diversi a seconda delle teorie coinvolte. Da questo punto di vista, vengono presi in considerazione due livelli di analisi, spesso opposti, ma in stretta interazione:

- **Le caratteristiche interne dell'identità:**

Un approccio fenomenologico (ROGERS, 1951; ANTUNES, 2000) alla relazione intra-individuale (Io-Sé) e inter-individuale (Io-Altro) valorizza i processi di costruzione interna dell'identità e della rappresentazione del sé e introduce l'importanza dei processi di elaborazione, specialmente il ruolo dell'esperienza personale, certamente in una relazione costante e integrativa con il contesto sociale e culturale e con le condizioni materiali e simboliche incluse in questo contesto. DUBAR (2002) presenta il processo biografico come un processo intra-personale di costruzione dell'identità e P. Mussen (1980) sottolinea l'importanza della costruzione della rappresentazione coerente di se stessi da parte di se stessi.

- **Le caratteristiche interrelazionali dell'identità.**

Erik Erikson (1950) fu il primo ricercatore a sviluppare l'analisi della dimensione interrelazionale nella costruzione dell'identità personale e sociale. Secondo Monique PINOL-DOURIEZ (1984) e Serge LEBOVICI (1985), la costruzione dell'identità è anche un processo di trasformazioni cognitive ed emotive, un processo che si sviluppa durante le prime interazioni del neonato e del bambino. Dubar (2002) rifiuta la distinzione tra identità individuale e collettiva e propone il concetto di identità sociale, che implicherebbe l'articolazione tra due transizioni: una interna, costruita dalle interazioni dell'individuo con se stesso, e un'altra esterna, costruita dalle interazioni dell'individuo con le istituzioni con cui interagisce. La proposta di Dubar è discutibile, nella misura in cui l'autore tende a confondere gli aspetti individuali/collettivi con i ²⁰contenuti psicologici e sociali. In effetti, qualsiasi identità, individuale o collettiva, implica dimensioni socio-culturali (valori, funzioni, effetti di significato, ecc.), così come processi psicologici di appropriazione (traduzioni comportamentali, immaginari, ecc.). Questa multidimensionalità può essere applicata a tutte le categorie di identità (personale, professionale, di genere, religiosa, nazionale e continentale, ecc.)

D'altra parte, siamo d'accordo con l'ipotesi di Dubar quando afferma che "l'identità non è ciò che rimane necessariamente "identico", ma il risultato di una "*identificazione*" contingente. È il risultato di una doppia operazione linguistica: "differenziazione e generalizzazione"; la prima mira a definire la differenza, ciò che rende qualcosa o qualcuno singolare, rispetto a qualcuno o qualcos'altro; in questo senso, l'identità è differenza; la seconda operazione è quella che cerca di definire il punto comune a una classe di elementi, tutti diversi, di uno stesso altro; in questo approccio, l'identità è comune appartenenza. Queste due operazioni sono all'origine del paradosso dell'identità: ciò che è unico è ciò che è condiviso. Questo paradosso non può essere risolto se non si tiene conto dell'elemento comune alle due operazioni: l'identificazione dell'altro e con l'altro. In questa prospettiva, non c'è identità senza

²⁰ Questa distinzione porta a supporre l'esistenza di dati sociali integrati nel funzionamento individuale (o *appropriazione individuale di dati sociali*) o, al contrario, l'esistenza di dati psicologici integrati nel funzionamento collettivo (o *appropriazione collettiva di dati psicologici*).

alterità. Le identità, come l'alterità, variano storicamente e dipendono dal loro contesto di definizione" (DUBAR, 2000, p. 3).

Carmel CAMILLERI et alii (1990b) si riferiscono ai costituenti del nucleo della struttura identitaria. Definiscono l'identità come una struttura polimorfica e dinamica, i cui elementi costitutivi sono gli aspetti psicologici e sociali in relazione alla situazione relazionale in un dato momento, di un agente sociale (individuo o gruppo) come attore sociale. È dunque nelle interazioni con l'ambiente e in un doppio movimento di differenziazione e assimilazione che si costruisce l'identità. In questo processo, è necessario evidenziare sia l'identificazione con gli altri che la distinzione che si fa in relazione ad essi.²¹

VII. Paradossi dell'identità.

L'identità è di natura paradossale, cioè include orientamenti contraddittori e tuttavia complementari e inseparabili. La psicologia sociale ha evidenziato molti esempi di dilemmi (il "dilemma del prigioniero"; i dilemmi morali di Kohlberg, 1987... ecc.) e ingiunzioni paradossali ("È vietato proibire") o *doppi vincoli* e *paradossi pragmatici* (Palo Alto; Watzlawick, Bateson, ...).

Sei paradossi possono essere identificati come parte della ²²dinamica dell'identità:

- **Il primo paradosso dell'identità riguarda la presenza complementare e conflittuale di somiglianze e differenze tra oggetti (persone) con un'identità comune.** L'identità "si costruisce nel confronto tra somiglianza e alterità, somiglianza e differenza" (TAP, 1980b). I processi socio-cognitivi (categorizzazione, significazione, legittimazione), facilitano sia lo sviluppo cognitivo che la socializzazione, che permettono anche di articolare la differenziazione degli oggetti con la differenziazione-assimilazione del sé e degli altri²³. Questi processi sono possibili se l'individuo vive in un ambiente fisico e sociale relativamente stabile.
- **Il secondo paradosso deriva dal legame problematico tra l'egocentrismo (su se stessi) e il decentramento verso gli altri.** È legato al fatto che, per costruire la propria identità, l'individuo dovrà imparare a decentrarsi, a uscire dal suo egocentrismo (secondo l'espressione piagetiana), per stabilire relazioni reciproche con gli altri. Il bambino riesce ad acquisire la propria identità solo rinunciando a questa egocentricità e costruendo relazioni reciproche con gli altri. Questo è anche l'inizio di una "evoluzione dei sistemi di relazioni tra gli individui e dei valori culturali" (TAP, 2005a: 279). Per esempio, la costruzione delle identità professionali richiede una

²¹ Si discute costantemente se l'identità personale come sistema di rappresentazioni e sentimenti includa un "nucleo" che, se messo in discussione, negato da altri, provocherebbe la crisi d'identità, le reazioni di violenza in difesa della dignità personale. Potremmo infatti rappresentare l'identità come una cipolla (metaforica!), composta da più bucce, più o meno profonde. Se la cipolla non ha nucleo, ha un "germe", per trasmettersi e riprodursi... e tagliarla fa piangere! L'ipotesi che il nucleo dell'identità sia l'identità di valori (in opposizione all'identità di fatto) evocata da Camilleri (1990a, p.86) rimane aperta alla discussione.

²² Nell'articolo "Identità ed esclusione", Tap ha proposto quattro paradossi. Successive discussioni con vari pubblici o ricercatori ci portano ad aggiungere qui altri due paradossi (vedi TAP, 2005 c, n. 83, pp. 53-78).

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

ristrutturazione delle modalità di interazione tra Me (identità personale), Noi (che abbiamo la stessa identità professionale) e Loro (tutti coloro che sono diversi da noi). Questa ristrutturazione può portare a un'accentuazione dell'*appartenenza a un noi professionale* e a una chiusura su questo noi. Costringe allora a diminuire le opposizioni tra *me* e *noi* e ad accentuare le differenze tra *noi* e *loro*. Nel caso di uno sforzo di apertura, ci sarà la tendenza a scegliere un "noi" più ampio, probabilmente per coprire identità precedentemente differenziate, e per includere professionisti che erano diversi da noi. Esempio politico: la differenziazione (con possibile opposizione) tra francesi e tedeschi è ridotta dalla loro identificazione con l'identità europea. Esempio professionale: la differenziazione (con possibile opposizione) tra dirigenti e non dirigenti o tra venditori e tecnici è minimizzata dall'identificazione con l'identità aziendale.

- **Il terzo paradosso identitario riguarda le modalità conflittuali tra il processo di costanza e la gestione del cambiamento.** L'identità personale (*io sono io*) così come l'identità collettiva (*noi siamo noi*) implicano anche l'idea di permanenza senza tempo e senza riferimento al cambiamento nel tempo della vita. Tuttavia, se il soggetto (*io* o *noi*) cambia, conserva tuttavia la sensazione di rimanere lo stesso e se stesso nel tempo (sensazione di identità temporale e strutturale). Questo è il terzo paradosso. Il termine identizzazione è stato proposto per significare questa costruzione paradossale dell'identità tra permanenza e cambiamento, tra idealizzazione e rivalutazione pragmatica dell'immagine di sé, a seconda della situazione e degli interlocutori (TAP, 1979).

In termini professionali, le identità sono maggiormente colpite quando la persona è costretta a cambiare:

- La persona deve trovare un primo lavoro: deve cercare una posizione corrispondente alle competenze acquisite; costruire un'identità professionale attraverso l'adattamento all'azienda, al lavoro reale; al di là della semplice applicazione di ciò che è stato appreso, adattarsi alle condizioni di lavoro, alle relazioni di lavoro; e diventare consapevole della posizione e del valore di se stessi e della propria professione, nella catena interattiva di lavori e funzioni;
- La persona deve cambiare funzione o lavoro: con una promozione o una retrocessione, con l'aggiornamento o il declassamento, legato all'accettazione di sfide o alla ristrutturazione delle competenze, cercando una nuova formazione;
- La persona è disoccupata; ha perso il suo lavoro e ne sta cercando un altro: messa in discussione delle competenze acquisite e dubbi sul precedente orientamento professionale; difficoltà ad affrontare il calo di autostima legato al non lavoro; sforzo per organizzare un nuovo progetto professionale realistico, possibilmente con nuove acquisizioni;
- La persona va in pensione e sperimenta questo cambiamento in modo positivo o negativo. Questo pensionamento può essere organizzato in una rottura con la

vita professionale precedente o in una relativa continuità, con una riorganizzazione dettata dal mantenimento della gratificazione e dall'abbandono della svalutazione.

- **Il quarto paradosso riguarda l'opposizione, proposta da Carmel Camilleri (1990), tra identità ontologica e pragmatica²⁴.** C'è una distanza costante tra ciò che pensiamo di essere (concezione ontologica) e come siamo effettivamente nelle nostre pratiche quotidiane (variazione pragmatica della nostra autocoscienza e dei sentimenti su noi stessi quando decidiamo e agiamo). Qui troviamo, almeno parzialmente, l'importanza e la complessità dell'interazione tra il sé reale e quello ideale nella teoria dinamica del concetto di sé presentata da Carl Rogers (1951). Il legame tra identità personale e professionale è mediato da una concezione idealizzata del successo (nella vita o solo nel lavoro), veicolata da persone concrete con le quali ci si può identificare, ma dalle quali il soggetto prende in prestito "stati obiettivo" (secondo Kelman, 1958), progetti, stili di comportamento o di vita, modi di pensare o agire. (secondo l'espressione di Kelman, 1958), progetti, stili di comportamento o di vita, modi di pensare o di agire. Qui interagiscono tre processi:

1. *Identificazione con un terzo*: "Ho bisogno di *identificarmi con qualcuno* che mi permetta di progredire";
2. *Identificazione attiva*: "Ho bisogno di un *modello esterno di azione*, con cui posso identificarmi o che posso prendere per me stesso" (Ho delle capacità? Se non li ho, posso acquistarli?)
3. *Identificazione idealizzante*: "Ho bisogno di un *ideale* per costituirmi come persona totale (autorealizzazione globale, associata al progetto di vita, alla congruenza, al dare senso alla vita)".

Questi tre processi intervengono in modo complesso nella dinamica, sia cognitiva che sociale, dell'articolazione tra, da un lato, le pratiche, le azioni, e, dall'altro, i sistemi di valori, i sistemi di anticipazione, di significato e di legittimazione, che costituiscono la dinamica della personificazione.

- **Il quinto paradosso riguarda l'identità, che può essere successivamente monodimensionale e multidimensionale.** A seconda del contesto, del momento o della fase esperienziale, la persona può vivere con una forte sensazione di unità o diversità psichica. Questa unità o diversità può essere vissuta come positiva o negativa. L'unità può essere associata alla serenità o alla sofferenza delle perdite che l'unificazione provoca. La diversità può essere il risultato positivo di aperture e incontri basati sulla comprensione di ciò che arricchisce l'alterità. Ma può anche portare a uno "sgretolamento" o "liquefazione" del sé, una perdita di coerenza, persino a un senso di non esistenza.

²⁴ Questa opposizione è ripresa da TAP (2005b), nei termini dei processi di idealizzazione ontologica e di identificazione pragmatica.

- **Infine, il sesto paradosso riguarda la complessa articolazione tra identificazione (variazione temporale e strutturale dell'immagine di sé) e identificazioni (a persone, gruppi, valori, ecc.).** L'identità è costruita a partire da identificazioni multiple, ma allo stesso tempo il soggetto sa chi è e chi è l'altro, anche in una crisi d'identità. "L'identificazione sarebbe dunque il processo che rende possibile l'esperienza di una "pluralità di persone psichiche" ed è anche attraverso [esse] che i legami reciproci tra gli individui e la folla si costituiscono a partire da una comunità affettiva" (LIPIANSKY, TABOADA-LEONETTI, VASQUEZ, 1990, p.9)

VIII. La dinamica dell'identità nel mondo professionale di oggi.

Renaud SAINSAULIEU nota l'importanza dell'universo delle relazioni di lavoro come luogo di "costituzione differenziale delle identità individuali" (1977, p. 335). Secondo lui, l'esperienza del collettivo come campo di confronto e di lotta, ma anche come campo di incontri, vittorie e fallimenti, rischi e scoperte nell'accesso all'autonomia, al potere personale, che comporta il riconoscimento e l'autoaffermazione, è indispensabile per la differenziazione e la rappresentazione di sé come persona, diversa e unica. In altre parole, le caratteristiche, sia personali che professionali, si amalgamano e si articolano tra loro nelle relazioni di lavoro e non. Secondo SAINSAULIEU, "non è sufficiente notare che le relazioni di lavoro possono influenzare meccanismi di personalità profondi come l'identificazione o la capacità di differenziazione. È ancora necessario cercare di identificare i processi che spiegano queste relazioni tra le relazioni di lavoro sociale e la qualità della persona" (*Op. cit.*, p. 311). Secondo lui, l'impotenza sociale porta a una perdita di identità (non solo professionale) e il riemergere dell'identità dipende dalla possibilità di far fronte, in un modo o nell'altro, ai conflitti relazionali o organizzativi (sul lavoro o fuori dal lavoro).

Si osserva spesso che il comportamento "lavorativo" viene confuso con l'attività "professionale". Tuttavia, i bambini e gli adolescenti imparano a distinguere tra attività lavorative e non lavorative, e questa differenziazione persisterà per tutta la vita (attività del tempo libero, passioni, hobby, ecc.). Si può quindi dire che l'identità e l'attività professionale si basano sull'esperienza e le teorie implicite nel comportamento lavorativo. È vero che l'identità personale si costruisce nei primi anni e attraverso i processi di socializzazione primaria (BERGER, LUCKMAN, 1966 o tr.fr. 1986), ma questa costruzione implica l'appropriazione di competenze e successi nel comportamento lavorativo. In seguito, il lavoro, prima a scuola e poi al lavoro, avrà un ruolo decisivo nella strutturazione dell'identità dello studente e poi del professionista. Questa strutturazione comporterà molteplici cambiamenti, a seconda delle esperienze e degli itinerari professionali. Sarà caratterizzato come ... "un processo evolutivo [...] modellato da traiettorie professionali" (BOUQUET, 2006).

Senza trascurare l'importanza del contributo di Sainsaulieu, proponiamo una nuova lettura della realtà socio-professionale attuale e la sua importanza per la costruzione dell'identità professionale. Bisogna ricordare che l'attuale contesto economico e sociale rimane dominato da una grave crisi economica che provoca costantemente importanti trasformazioni nella gestione delle organizzazioni, nella gestione dei posti di lavoro e nel mercato del lavoro (BOUTINET, 1999; ANTOINE, 1996; DUBAR, 2000; ALMEIDA et alii, 2004; ANTUNES, 2006):

Il paradigma dominante è caratterizzato da innovazione, cambiamento permanente e imprevedibilità (con tutta l'incertezza che questo inevitabilmente comporta);

Il sistema di funzionamento delle aziende in vigore è dominato da : 1. La globalizzazione dell'economia; 2. L'estensione dei flussi d'informazione; 3. Il costante sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione; 4. La flessibilizzazione dei mezzi di produzione e la gestione del lavoro.

Dal punto di vista delle idee, possiamo ricordare quest'epoca "l'era del trionfo neoliberale", in cui le dinamiche contemporanee delle organizzazioni sono legate a: 1. le esigenze di flessibilità e competitività; 2. le delocalizzazioni; 3. le fusioni di imprese; 4. l'*outsourcing*; 5. Ristrutturazione e ridimensionamento; 6. Insicurezza del lavoro; 7. Instabilità/precarietà del lavoro; 7. La necessità di gestire l'incertezza.

In questo nuovo ordine economico, c'è un pericoloso aumento della disoccupazione nelle economie nazionali. La disoccupazione è spesso associata alle fusioni tra grandi imprese multinazionali, alla chiusura delle fabbriche, alla delocalizzazione delle fabbriche e dei posti di lavoro in paesi dove la manodopera è meno cara (paesi orientali e asiatici), e al ridimensionamento (per esempio Airbus, Alcatel, Pfizer, Bayer AG, Astra Zeneca, Daimler-Chrysler, Ford, Volkswagen, Hewlett-Packard, tra gli altri²⁵). Attualmente stiamo vivendo la più grave crisi economica della storia moderna. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), l'attuale disoccupazione colpisce milioni di persone in tutto il mondo, equivalente a un terzo dell'intera forza lavoro globale. Secondo M. CHOSSUDOVSKY (2003), questa crisi globale è più devastante della Grande Depressione del 1930. "La crisi dell'occupazione è anche la crisi soggettiva dell'occupazione, che porta un numero crescente di individui a rifiutare qualsiasi lavoro, a inserirsi a qualsiasi condizione. La crisi dell'occupazione è soprattutto la crisi del suo contenuto, nella mutazione massiccia dei mestieri verso le professioni, di queste ultime verso occupazioni dai contorni oggi difficili da identificare" (BOUTINET, 1990, p. 116). Se la lotta degli anni '60 era determinata dall'ingiustizia sociale, oggi è orientata dalla lotta contro la disoccupazione, contro la precarietà del lavoro e contro l'instabilità delle carriere professionali. Il conflitto attuale è soprattutto legato all'incertezza, alla comparsa di molteplici minacce che riguardano i posti di lavoro e persino la sopravvivenza delle imprese, minacce poco definite e sconosciute nei loro contorni come nelle loro cause. Ogni settimana, una multinazionale annuncia una riduzione mondiale della sua forza lavoro o il trasferimento di una fabbrica da un paese all'altro. Invece di un "universo relativamente fisso e immobile", un universo burocratico e stratificato (evocato trent'anni fa da R. Sainsaulieu, 1977), ci troviamo oggi di fronte a un universo poco stratificato, imprevedibile e in continua mutazione, in cui i lavoratori sono portati a competere tra loro per i posti di lavoro esistenti.

Una nuova rappresentazione del lavoro e di se stessi nel lavoro sta quindi emergendo in questo contesto, associata alla sfida della gestione di se stessi: "Sempre di più, la popolazione attiva e la maggioranza dei Knowledge Workers dovranno quindi gestire se stessi ... E devono imparare a sviluppare se stessi" (DRUCKER, 1999). Si costruisce così una nuova prospettiva di carriera;

²⁵ Vedi *Visão*, n. 731 dell'8 marzo 2007, p. 78 e seguenti.

- I dipendenti si trovano di fronte a un quadro basato sull'incertezza, su cambiamenti profondi e poco rassicuranti. Allo stesso tempo, però, le aziende vogliono investire nel capitale umano;
- Questo contesto organizza una nuova prospettiva di carriera e una nuova rappresentazione del lavoro e della vita lavorativa (mobilità tra aziende, mobilità nel tipo di lavoro);
- Il passaggio da un quadro in cui l'azienda gestiva realmente le carriere dei suoi professionisti più preziosi a uno in cui gli stessi professionisti si fanno carico della gestione della propria occupabilità.

È vero che oggi, il gruppo molto eterogeneo dei "professionisti e dirigenti" rimane relativamente privilegiato, anche se è interessato da diversi tipi di fenomeni, sia vantaggiosi che svantaggiosi per loro:

- La loro moltiplicazione, grazie alla democratizzazione dell'educazione, ma allo stesso tempo la loro relativa svalutazione;
- La loro formazione è rimasta molto generale (matematica, fisica, tecnologia) e la loro assegnazione a funzioni importanti, piuttosto che a professioni specifiche;
- La loro mobilità tra le funzioni principali, in particolare per prepararli alle funzioni di super leader;
- La creazione, nonostante tutto, di nuovi campi: gestione delle risorse umane, marketing, finanza;
- L'allungamento della catena di comando, che trasforma gli ingegneri in super tecnici, soggetti a ordini dall'alto;
- Accorciare la durata della carriera, liberando gli ultrasessantenni;
- La moltiplicazione dei tecnici, che impoveriscono la funzione dei manager e che, essi stessi, sono ritenuti avere un mestiere. Il loro mercato del lavoro molto ampio, grazie ai loro diplomi, le loro competenze, le loro reti, la loro capacità di creare i propri posti di lavoro (soprattutto nella consulenza), grazie ai buoni stipendi, che permettono una capitalizzazione che può essere investita nel proprio lavoro. Questo però non impedisce la loro disoccupazione. Infine, anche se i professionisti e i dirigenti perdono alcuni vantaggi (paga mensile, ferie pagate), la loro "identità professionale" è comunque meno minacciata di quella degli altri dipendenti.

La sfida che i dipendenti, manager, tecnici e lavoratori, affrontano oggi è legata alla necessità di far fronte all'incertezza e al cambiamento. Di fronte a questa realtà, devono mobilitare le loro risorse personali e allo stesso tempo moltiplicare i mezzi per ristabilire il legame sociale e

professionale che si sta rompendo e per dare prova di solidarietà e creatività, soprattutto sotto la pressione di una gestione incentrata unicamente sui risultati produttivi.

Negli anni '60, l'identità professionale aveva una dimensione collettiva molto forte, ma oggi la tendenza è profondamente individualista.²⁶ In questo contesto di imprevedibilità, il concetto di competenza diventa centrale per l'appropriazione del successo e per lo sviluppo professionale. Essere competente significa essere qualificato e capace di soddisfare le richieste dei vincoli professionali. La responsabilità di gestire la propria carriera e di assicurare la propria occupabilità ricadrebbe quindi su P&MS. Ciò che in passato veniva fatto dalle aziende, ora dovrebbe essere fatto dai singoli P&MS. Questo è senza dubbio ciò che le aziende dicono oggi. Ma la crisi economica e finanziaria e il massiccio aumento della disoccupazione tra i P&M impediscono loro di raggiungere questa "autogestione". Per gli altri dipendenti, conosciamo le difficoltà del riconoscimento delle qualifiche, qualunque sia il livello. La capacità di gestire la propria occupabilità è quindi minata.

IX. Il sistema delle identità professionali e i processi che lo organizzano.

L'identità professionale, come sistema, si sviluppa attraverso molteplici processi:

- **L'affiliazione**, che implica un atto volontario di iscrizione, traduce un processo di accesso a un gruppo socio-professionale attraverso il legame sociale e facilita l'emergere e il mantenimento di un sentimento di appartenenza e riconoscimento sociale. La costruzione dell'identità, come processo di identificazione, è un processo di appartenenza e di relazione (DUBAR, 2002). Per il professionista, per esempio, sviluppare la sua identità professionale significa affiliarsi e rafforzare l'appartenenza a un gruppo di riferimento, che influenza la sua "conoscenza intuitiva" (SAPIR, 1967), che lo porta a "cominciare a pensare con gli altri" (HALBWACHS, 1950), e che favorisce la condivisione di un "codice simbolico comune che fonda la relazione tra i suoi membri" (PERCHERON, 1974, p. 32).
- **La riorganizzazione del comportamento** è quindi costantemente necessaria, associata al processo di trasformazione della rappresentazione di sé come professionista. La costruzione dell'identità professionale dei dirigenti è associata allo sviluppo di una rappresentazione del "mondo professionale" e all'acquisizione dei "valori dei diversi gruppi con cui entra in relazione" (PERCHERON, 1974, p. 26). Questa rappresentazione e integrazione di valori si riflette nel comportamento e nelle scelte professionali, associate a una "categoria socio-professionale".
- **La qualificazione** (dare una qualifica e riconoscere una competenza) combina il processo di ricevere la formazione che permette di essere qualificati (acquisizione di

²⁶ Mentre i P&MS hanno "negoziato" il loro status collettivamente, è vero che sono sempre stati molto individualisti, rifiutando gli "strumenti" di gestione della forza lavoro (per esempio, il sistema Hay). D'altra parte, erano loro che volevano e applicavano politiche individualizzanti agli altri dipendenti. Tuttavia, l'individualismo come ideologia non deve essere confuso con il processo di individuazione che riguarda tutti gli attori sociali, in relazione naturalmente agli eventi, alle situazioni e alle pressioni dell'efficienza nella produzione.

competenze), e anche il giudizio sul valore delle proprie competenze e l'autostima che queste implicano. "Le configurazioni tipiche dell'identità, nel campo del lavoro, potrebbero astrattamente essere associate a "momenti" privilegiati di una biografia professionale ideale: momento di *costruzione dell'identità* tradizionalmente corrispondente alla formazione professionale iniziale [...], momento di *consolidamento dell'identità* legato all'inserimento e all'acquisizione progressiva della qualifica nei canali commerciali [...], momento di *riconoscimento dell'identità* padroneggiato dall'accesso alle responsabilità nei canali aziendali [...], momento di *invecchiamento* dell'identità e passaggio progressivo alla pensione" (DUBAR, 2002, p. 238).

L'identità qualificante è anche associata alla conoscenza che struttura l'identità professionale, perché la base della qualificazione si basa sulla conoscenza, conoscenza acquisita attraverso la formazione e l'esperienza. Le *conoscenze apprese* sono legate alle conoscenze teoriche, alle informazioni tecniche, alle conoscenze teoriche essenziali per la formazione del professionista. La *conoscenza costruita* risulta dall'applicazione pratica della conoscenza appresa e testata nella pratica. La *conoscenza integrata*, che implica la sintesi tra la teoria, la pratica e l'elaborazione personale dell'esperienza, ha come risultato lo sviluppo di competenze personali, cioè componenti della conoscenza di sé che si aggiornano in varie pratiche che, da quel momento, diventano creative e non solo ripetitive.

Le *competenze* costituiscono un sottosistema che può essere descritto come trasversale, sempre presente e in relazione con gli altri sottosistemi. Si tratta di un elemento differenziante e valorizzante dell'identità professionale, ma strettamente legato alle sfide professionali e alle situazioni critiche che il soggetto si trova e deve affrontare. "È attraverso le competenze che si analizza oggi l'attività professionale, il che le rende lo strumento per misurare l'efficacia delle persone sul lavoro, e in che modo esse influenzano anche le rappresentazioni che gli individui fanno delle proprie azioni. [...]. La competenza è anche il vettore di un profondo cambiamento nel rapporto con il lavoro. È in questo senso che si può parlare di "logica delle competenze", che vediamo all'opera, quando combina la valutazione dei risultati, l'individualizzazione dei criteri di mobilità e l'aumento della responsabilità, e che pretende, così facendo, di sostituirsi alla "logica della qualificazione", centrata sul riconoscimento di un processo di conoscenza acquisita (formazione, diploma, esperienza) e sull'organizzazione dei criteri di classificazione" (NALLET, EVEQUOZ, 2000, p. 78).

- **La transizione**, come processo di cambiamento ed evoluzione, è legata all'acquisizione delle competenze del gruppo socio-professionale di riferimento, ma con la necessità di gestire le fasi di cambiamento, di controllare le situazioni, lo stress e gli atteggiamenti associati durante queste fasi di cambiamento. È un processo che si struttura a partire dall'incontro tra il professionista (con la sua storia personale, il suo percorso formativo e la sua autorappresentazione) e la realtà di un contesto socio-professionale in cui è chiamato a interagire con persone, gruppi, nelle istituzioni, a promuovere progetti, ad affrontare sfide, ... ecc.

- **La valorizzazione** riflette il senso percepito di competenza e il riconoscimento personale del proprio valore (autostima). La valorizzazione è un processo che comprende due vettori che si sviluppano simultaneamente. Da un lato, il percorso formativo e di sviluppo delle qualifiche (competenze), con il riconoscimento (*per se stessi* e *per gli altri*) del valore di se stessi e delle proprie conoscenze, in relazione all'appartenenza e con la sensazione di essere integrati in un percorso professionale (affiliazione). Dall'altro lato, la strutturazione dell'autostima e la rappresentazione interna del proprio valore come professionista, che si traduce nella capacità di affrontare le sfide nell'itinerario professionale (strategia di *coping*), la capacità di assumere rischi e di rispondere con qualità e rigore alle situazioni professionali quotidiane. Naturalmente, il riferimento alle "sfide" può avere una connotazione ideologica quando viene usato per giustificare incidenti imprevedibili o decisioni rischiose nell'azienda. Tuttavia, ha anche a che vedere con la strategia di superare se stessi e valorizzarsi di fronte al rischio, che si sviluppa nei bambini e nei giovani, indipendentemente dallo status sociale della famiglia, o negli sportivi di tutte le età. A questo proposito, possiamo osservare l'esistenza di tre strategie presenti in misura diversa, a seconda delle circostanze e delle situazioni, in ognuno di noi: la *strategia eroica del superamento di se stessi* (Nulla è impossibile con un cuore valoroso!), la *strategia drammatica* dei determinismi esterni: sociali e culturali (a seconda della mia origine, certe porte mi saranno sempre chiuse) e la *strategia delle capacità di* Amartya Sen²⁷, in cui la nostra libertà (sia positiva che negativa²⁸) si articola con il nostro comportamento. La 'capacità' di Sen è associata alla libertà che l'attore ha di vivere come vuole. L'importante non sono i beni a sua disposizione, ma il modo in cui questi beni gli permettono di *realizzarsi, di realizzare il progetto di vita che ha scelto*. Sen attinge alla *teoria della libertà positiva e negativa* proposta da Isaiah Berlin (1969) e rielaborata da Ronald Dworkin (1995). La *libertà positiva* rappresenta ciò che una persona, tutto sommato, è in grado di realizzare, può realizzare, indipendentemente dai vincoli imposti da altri, soprattutto dalle istituzioni. Ciò che interessa a Sen nella libertà positiva sono i diritti e la capacità di convertirli in risorse reali. La *libertà negativa* corrisponde solo, ma anche questo è importante (!), all'assenza di vincoli da parte dello Stato, delle istituzioni, dei gruppi o di altre persone. Si potrebbe associare questa libertà (negativa) alla libertà da condizioni di lavoro disumane o da condizioni di vita alienanti (individuali o collettive).

X. Dimensioni dell'identità professionale.

L'identità professionale, come ogni sistema di identità, coinvolge tre dimensioni:

- **Identità qualificante**, che incorpora qualificazione e riconoscimento.

²⁷ Sen, A. *Ripensare la disuguaglianza*. Parigi, Seuil, 1992. Sen, A. *Identità e violenza*, Parigi, O. Jacob, 2006. Dato il modo in cui Sen definisce il termine "capability", non può essere tradotto né come capacità né come competenza. Come Paul Ricoeur e altri traduttori, lo traduciamo quindi come "capacità".

La qualificazione è legata all'acquisizione di competenze, ma anche al riconoscimento di essere capaci²⁹. Il riconoscimento è legato alla percezione della competenza da parte degli altri e di se stessi (autovalutazione). L'identità è anche legata al percorso personale di sviluppo delle competenze, alla traiettoria della formazione e del riconoscimento delle competenze e a un'intera progressione di carriera, che riflette questo riconoscimento da parte dell'organizzazione.

I dipendenti in generale, e quelli più giovani in particolare, stanno investendo seriamente in questa dimensione della loro identità professionale. Un giovane manager intervistato ha detto: "In questa fase, all'inizio della mia carriera, ciò che è importante per me è ciò che posso imparare, in termini di nuove conoscenze, nuove esperienze e le sfide ad esse associate. Tra l'ipotesi di guadagnare 1500€ al mese facendo un lavoro poco interessante e poco stimolante dal punto di vista delle nuove conoscenze e l'ipotesi di guadagnare 1000€ al mese facendo un lavoro interessante, in cui posso imparare molto e sviluppare nuove conoscenze e responsabilità, preferisco la seconda ipotesi. Lo sviluppo di nuove competenze, insieme a nuove conoscenze integrate, è visto come un investimento in sé, che migliora e aumenta le qualifiche e il capitale di conoscenze del professionista.

- **L'identità categoriale** integra il sentimento di appartenenza, di avere comportamenti, atteggiamenti o rappresentazioni in linea con quelli attesi nell'azienda o dal gruppo professionale. È associato alla sensazione di essere riconosciuti come appartenenti a categorie più generali (manager, ecc.). L'identità professionale è anche associata all'idea di una categoria di appartenenza (DUBAR, 2000) e spesso alla categoria socio-professionale costruita dall'INSEE. La categoria aggrega un insieme di aspetti tipici della vita di un certo numero di individui che hanno qualcosa in comune, ciò che Emile Durkheim chiamava "modi di fare, sentire e giudicare".
- **L'identità integrativa** è un costrutto sia cognitivo che emotivo che riunisce l'affiliazione (il processo con cui la persona si iscrive e partecipa alle attività del suo gruppo socio-professionale) e l'integrazione (i meccanismi di costruzione integrativa e di impegno in un gruppo socio-professionale o comunitario).

Queste dimensioni sono strettamente associate al successo socio-professionale, che a sua volta è legato alla valutazione intra e interpersonale (autostima) e ai meccanismi difensivi (meccanismi di difesa) e adattivi (*coping*).

XI. Identità e modelli di successo personale e professionale.

Ogni essere umano aspira a raggiungere ciò che è importante per lui. Tuttavia, non tutte le aspirazioni si realizzano automaticamente. Il processo con cui una persona diventa

²⁹ Ricoeur ha ripreso la teoria della capacità di Amartya Sen in P. *Les parcours de reconnaissance*, Paris, Stock, 2004. usa questa espressione di "riconoscimento di essere in grado" (legata alla "capacità").

competente è legato all'autovalutazione³⁰ e alla valutazione esterna. Dal *feedback*, l'individuo reagisce al modo in cui gli altri lo giudicano e rivede le proprie valutazioni; identifica quindi le sue debolezze e i suoi punti di forza. Le debolezze diventano punti di forza, attraverso l'autosviluppo, l'apprendimento e l'autocorrezione di prove ed errori. Ma il successo³¹ non è solo legato alla sensazione di competenza; risulta dalla sintesi tra valore percepito (autostima), sfida percepita (complessità) associata alla responsabilità (natura e complessità dei compiti), abilità (conoscenza, know-how, abilità interpersonali), *coping* e resilienza. A questa sintesi si aggiunge l'apprezzamento e gli aspetti pratici della gestione della propria carriera. Ma questi processi non sono indipendenti dal contesto e dalle condizioni di lavoro, che possono deteriorarsi fino a causare gravi problemi di salute, a volte fino al suicidio.

Dubar (2000) considera che l'individuo, anche nelle sue attività professionali, si identifica con persone o personaggi idealizzati (eroi, saggi, ecc.). Nel contesto attuale, si pone la domanda "con quali eroi, con quali modelli di riferimento si identificano i vari professionisti? La rappresentazione del successo e della realizzazione professionale è una costruzione mentale individuale con impatti e interazioni collettive. In questa costruzione, l'individuo prende in considerazione le sue necessità, i suoi progetti personali, i riferimenti educativi, le qualifiche e la cultura in cui si è sviluppato come persona. Questa costruzione mentale ha caratteristiche strettamente legate alla rappresentazione di se stessi, come professionisti, in un particolare contesto, una specifica realtà sociale (azienda, economia, globalizzazione, esigenze di competitività, instabilità o precarietà del lavoro). La necessità di gestire l'incertezza e le richieste (funzione, responsabilità) è direttamente collegata alle competenze che il soggetto ha già acquisito o che dovrà sviluppare rapidamente.

Proporre un modello di successo personale e professionale può sembrare discutibile e rischioso. Può essere criticato perché fa parte di un processo di idealizzazione e di legittimazione normativa che rischia di allontanare l'attore sociale dalle necessità reali dell'azione. Tuttavia, si può dimostrare che questo processo di idealizzazione è all'opera, in misura diversa, in tutti gli attori sociali, basandosi su diversi sistemi di valori e credenze (religiosi, politici, filosofici, ecc.). Inoltre, questo processo interagisce con la dinamica inversa delle realizzazioni pragmatiche. Nella vita quotidiana, c'è un costante avanti e indietro tra l'*idealizzazione delle* pratiche e la pratica degli ideali, attraverso progetti, sogni, la tensione della realizzazione. Inoltre, l'attore sociale utilizzerà dei *comportamenti adattivi (bio-psico-sociali)* che possono portarlo a cambiare il suo comportamento, i suoi valori di riferimento e la rappresentazione che fa di se stesso in una situazione. Ma questi comportamenti, che gli permettono di assumere le identità prescritte e socialmente attese, si scontreranno con il bisogno altrettanto determinante di valutazione e *riconoscimento* interno ed esterno.

³⁰ Alcune popolazioni, con poca formazione, hanno difficoltà a fare un passo indietro rispetto a se stesse e non sono quindi in grado di utilizzare efficacemente le loro capacità di autovalutazione.

³¹ Il successo è ovviamente una funzione del contesto economico e sociale e anche della competenza di chi fissa gli obiettivi, spesso su criteri arbitrari.

Questi quattro processi (*idealizzazione, realizzazione, adattamento e riconoscimento*) giocano un ruolo importante nella costruzione e nel mantenimento delle identità professionali, così come dell'identità personale.

Conclusione

Al momento in cui scriviamo, un dispaccio dell'AFP ci informa che "il Tribunale di sicurezza sociale (TASS) di Nanterre ha appena condannato la Renault per "colpa inescusabile" nel suicidio di Antonio B, un ingegnere informatico di 39 anni, che si è gettato dal 5° piano dell'edificio principale del Technocentre Renault a Guyancourt (Yvelines), il 20 ottobre 2006. La sua famiglia ha ritenuto che la Renault non avesse rispettato i suoi obblighi di sicurezza e che lo stress professionale a cui il dipendente era sottoposto avesse contribuito direttamente al suo gesto.

La signora B., vedova di Antonio B. ha detto: "È un grande sollievo, è una grande soddisfazione dopo più di tre anni di battaglia. Finalmente è stata fatta giustizia per mio marito. Stanno riconoscendo ciò che ha sofferto, ciò che ha sopportato a causa della Renault. Spero che questo sia un segnale forte per tutte le aziende che sacrificano tutto sull'altare della redditività, e che i dipendenti sappiano che la giustizia è dalla loro parte. Non sono solo i casi che ottengono una copertura mediatica, ci sono persone ovunque che si rompono. Questo è un messaggio forte da dire loro: "alzate la testa".

Da parte sua, Rachel S., l'avvocato della famiglia, ha detto. "Quello che spero è che sia finalmente accettato che le persone debbano essere rimesse al centro di tutte le decisioni. Ciò significa che dobbiamo smettere di invocare la vulnerabilità delle persone per spiegare le loro azioni.

"A seconda che tu sia potente o miserabile, i giudizi della corte ti faranno bianco o nero" scriveva La Fontaine in "Les animaux malades de la peste". Fortunatamente, questo non è sempre vero. La decisione della TASS onora la giustizia, ma conferma anche la necessità di rifiutare l'ingiustizia da qualunque parte provenga. Max GALLO diceva già, nel suo romanzo *L'oiseau des origines* (Parigi, Laffont, 1974): "È sempre il rifiuto che ci fa nascere. Ho voluto andare oltre nel rifiuto perché ho scoperto che è la conquista di se stessi e dell'altro" (1974). Anche Alain TOURAINE ha affermato l'importanza dell'opposizione, nei e attraverso i movimenti sociali: "È il gesto del rifiuto, della resistenza, che crea il soggetto" (1993). Il fatto che l'identità si possa affermare attraverso l'opposizione è interessante, almeno nella misura in cui l'attore ha i mezzi per controllare le sue emozioni e ansie, dove può vivere i suoi conflitti senza distruggersi, dove può dare un senso alle sue *rivendicazioni* senza perdersi nella violenza, cosa non sempre facile in situazioni di costrizione estrema.

Troviamo qui il modo in cui George H. MEAD (1934, tr.fr. 2006), padre del costruttivismo simbolico, evoca l'opposizione tra l'io (spontaneo) e i sé (forme convenzionali vicine alle identità sociali): "In certi ambiti l'individuo può affermarsi. Alcuni diritti sono riconosciuti entro (certi) limiti. Ma quando la tensione diventa troppo grande, questi limiti non sono più rispettati e l'individuo si afferma in modo violento" (*Op.cit.* p. 269). Si potrebbe aggiungere qui che *la violenza* può essere diretta contro gli altri ma anche contro se stessi. Certo, può essere il risultato di una rivolta contro l'ingiustizia, il disprezzo, la negazione della propria

dignità da parte di altri, ecc. Ma può anche essere associato alla sensazione di essere una vittima. Ma può anche essere associato a un sentimento di auto-superiorità, legittimato dal fatto di appartenere a un gruppo supposto superiore (razzismo, sessismo, ecc.). Ma quando questo sentimento di superiorità, questo desiderio di affermazione, all'interno del gruppo, "trova un'espressione funzionale, diventa completamente legittimo. Questo potere ci rende efficaci. Potersi affermare in tutta la propria originalità, questo è ciò che è desiderabile" (*Op.cit.* p. 267). Axel HONNETH a sua volta è d'accordo con MEAD, quando parla del fatto che "il potenziale dell'individualità si libera attraverso un aumento degli spazi di libertà legalmente garantiti" (*The struggle for recognition*, 2008, 102). Notiamo per inciso la differenza con il titolo dell'ultimo libro di Paul RICOEUR: *Parcours de la reconnaissance* (2004). Honneth si basa sulla *teoria di Hegel della lotta per il riconoscimento* (*La fenomenologia dello spirito*, 1807, recente traduzione francese, 2006) mentre Ricoeur dispiega i molteplici significati del riconoscimento.

SAINSAULIEU³² si affida anche alla dialettica hegeliana di Padrone e Schiavo per comprendere e spiegare le dinamiche identitarie dei lavoratori. Secondo Hegel, è il desiderio di un oggetto che fonda l'inizio della dialettica che porta al riconoscimento del sé. Nel corso di questo movimento di desiderio verso la cosa, il soggetto incontra il desiderio concorrente di un altro soggetto. Avviene allora una 'lotta a morte' tra due desideri assoluti. Per essere riconosciuti, bisogna dimenticare il proprio desiderio di riconoscimento per accettare quello dell'altro. Sainsaulieu usa questo modello per mostrare che la costituzione dell'identità individuale è profondamente incorporata nelle relazioni sociali (comprese quelle professionali). È uscendo vittorioso da questa lotta che il soggetto può essere riconosciuto (e riconoscersi), acquisendo i mezzi di potere che gli permettono di sfuggire alle posizioni alienanti. "Un'intera sociologia del potere di essere se stessi potrebbe quindi essere sviluppata per comprendere meglio le circostanze sociali della formazione delle identità" (1977, p.327). Al contrario, per Paul Ricoeur, questa necessità di affrontare il conflitto per superarlo è minimizzata, a favore della relazione tra azione, capacità razionale e riconoscimenti multipli. Secondo lui, il riconoscimento della mia identità da parte mia o degli altri può essere studiato in termini di un percorso (linguistico, filosofico o psicologico). Propone la sequenza dei vari significati del riconoscimento: dal *riconoscimento come identificazione* (riconosco qualcosa o qualcuno, la sua identità) al *riconoscimento come gratitudine* (essere grato per il modo in cui sono accolto, dare o ricevere valore, ecc.), passando per il *riconoscimento di sé* (costruzione o ricostruzione dell'identità, appropriazione delle capacità³³) e il *riconoscimento reciproco intersoggettivo* (amore, diritto e stima sociale)³⁴.

³² In Sainsaulieu (1977) si veda tutto il capitolo 8 (identità collettive e autoriconoscimento sul posto di lavoro, pp. 302-343), ma più in particolare la sua "rilettura dello schema hegeliano dell'autoriconoscimento", pp. 319 ss,

³³ In effetti, Ricoeur attinge al lavoro di Amartya Sen, come facciamo noi qui, prendendo in considerazione la teoria delle "capacità".

³⁴ Ricoeur prende esplicitamente in prestito questa trilogia da Honneth (2004, p. 295).

Detto questo, la questione principale è la confusione tra individuazione³⁵ e individualismo, che è stata recuperata dal capitalismo liberale e che genera "l'affaticamento di sé" secondo l'espressione di Alain EHRENBURG (1998), con la depressione che prende piede come risultato dei vincoli istituzionali o relazionali, come effetto di una pressione generale per raggiungere la realizzazione di sé (che è diventata un'ideologia). Questo legame tra la salute sul lavoro e i limiti dell'ideologia del successo può essere visto, per esempio, nell'analisi di Axel Honneth³⁶ "Capitalism and self-fulfilment: the paradoxes of individuation". Seguendo Simmel (1983), menziona che il concetto di individuazione si applica a quattro diversi fenomeni: 1. l'individualizzazione dei percorsi personali; 2. il crescente isolamento degli attori (in una società del disprezzo o dell'indifferenza); 3. l'aumentata capacità di riflessione; 4. l'aumento del numero delle persone. L'affermazione di una maggiore autenticità (2006, p.308).

Possiamo dunque constatare che l'individuazione, normalmente associata alla soggettivazione, alla singolarizzazione dell'individuo e alla costruzione della sua identità personale, si nutre costantemente di identificazioni contraddittorie, assunte inizialmente nel senso di ottimizzare le esperienze, ma che poi il soggetto dovrà abbandonare per continuare a sentirsi se stesso, o per rilanciare un progetto che lo obbliga a trasformarsi per diventare altro.

Nell'attuale situazione di crisi, che probabilmente si prolungherà, non possiamo "accontentarci di un discorso manicheo in cui i 'cattivi' farebbero di tutto per monopolizzare la ricchezza e i 'buoni' sarebbero sistematicamente privati; o in cui i 'cattivi pigri e dissoluti' otterrebbero solo ciò che meritano e i 'lavoratori coraggiosi' sarebbero premiati per i loro sforzi" (Vincent de GAULEJAC e Isabel TABOADA-LEONETTI, 1994, p.112). È quindi importante prendere una certa distanza dall'affermazione di opinioni stigmatizzanti. Abbiamo visto come i processi identitari siano costantemente invasi da contraddizioni paradossali ma necessarie che guidano il nostro modo di vivere.³⁷

Bibliografia.

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*, Paris, Presse Universitaire de France, 1996,

ANTUNES, S., Personalidade e sucesso profissional, in *Emprego e Carreiras* suplemento do Semanário Expresso, Novembro, Lisboa, 2006, (p.8-9), 2006,

BEAUVOIS Jean-Léon. *La Psychologie quotidienne*. Parigi, Presses Universitaires de France, 1984,

³⁶ Honneth, 2006, pp. 305 - 323.

³⁷ Secondo Honneth, sulla base di Anthony GIDDENS (1987), una contraddizione è paradossale quando, attraverso la realizzazione intenzionale di un'intenzione, la probabilità che questa intenzione si realizzi è effettivamente ridotta (2006, pp. 286-287).

- BELLIER Suzanne *Le savoir-être dans l'entreprise. Utilité en gestion des ressources humaines*; Parigi, Vuibert, 2004,
- BERGER Peter, LUCKMANN Thomas - *La costruzione sociale della realtà*; Londra, Doubleday, 1966; *La costruzione sociale della realtà*; Parigi, Méridiens Klincksieck, 1986,
- BERLIN, Isaiah *Four essays on liberty*, 2nd ed. London, Oxford University Press, 1969,
- BETTELHEIM, Bruno - "Comportamento individuale e di massa in situazioni estreme. *Journal of Abnormal and social Psychology*, 38, pp.417-452,
- BETTELHEIM, Bruno - *Sopravvivere*, Parigi, Laffont, 1979,
- BOUQUET Brigitte - "Identità professionale"; in BARREYRE J.-Y., BOUQUET B. (Direttori) - *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*; Parigi, Bayard, 2006,
- BOUTINET Jean-Pierre *L'anthropologie du projet*, Paris PUF, 1990,
- BRUNER Jérôme S., TAGIURI, Renato La percezione delle persone, in G. Lindzey (ed.), *Manuale di psicologia sociale*, vol. 2, Cambridge, Addison Wesley, 1954. Pp. 634-654,
- CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle e VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990a, 232 p. (Coll. Psychologie d'aujourd'hui),
- CAMILLERI Carmel " Identité et gestion de la disparité culturelle : essai d'une typologie " in CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle et VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990a, 232 p. (Coll. Psychologie d'aujourd'hui). 1990b, pp. 85 - 110,
- CASTEL Robert - "De l'indigence à l'exclusion : la désaffiliation"; in DONZELOT Jacques - *Face à l'exclusion. Le modèle français*; Parigi, Edizioni Esprit, 1991,
- CAUSER, Jean-Yves, DURAND Jean Pierre & William GASPARINI *Les identités au travail. Analyse et controverse*. Tolosa, Octares, 2009,
- CHEVRIER J., FORTIN G., LEBLANC R., THEBERGE M. - "La construction du style d'apprentissage"; in *Éducation et francophonie. Revue scientifique virtuelle*, 2000, XXVIII (1) (Cfr. su 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° edizione, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005,

- CODOL Jean-Pierre - *Simile e diverso. Recherche sur la quête de la similitude et de la différence sociale*; Aix-en-Provence, Université de Provence, 1979 (Thèse d'Etat),
- CODOL Jean-Pierre - "La quête de la similitude et de la différenciation sociale. Une approche cognitive du sentiment d'identité"; in TAP Pierre - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 162-181,
- CODOL Jean-Pierre - "Differenziazione sociale e non differenziazione"; in TAJFEL H. (Dir.) - *La dimensione sociale*; Cambridge/Parigi, Cambridge University Press/Maison des Sciences de l'Homme, 1984,
- CRENNER Emmanuelle " Essere ritrattato: quale identità dopo il lavoro? *Économie et statistique*, n° 393 - 394, 2006, pp. 41 - 60,
- DESROSIERES Alain, GOY A., THEVENOT Laurent - "L'identità sociale nel lavoro statistico. La nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles"; in *Économie et Statistique*, n° 152, febbraio 1983, pp. 55-81,
- DORON Roland e PAROT Françoise *Dictionnaire de Psychologie*, Parigi, PUF, 1990,
- DRUCKER Peter - *Management Challenges for the 21st Century*; New York, Harper Collins Publishers Inc, 1999,
- DUBAR Claude - *La socializzazione*; Parigi, Armand Colin, 1991; 2a edizione, 2002,
- DUBAR Claude - *La crisi delle identità. L'interprétation d'une mutation* ; Paris, PUF, 2000,
- DWORKIN, Ronald *Taking rights seriously*. Parigi, 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.) - *Adolescenza e crisi: la ricerca dell'identità*; Parigi, Flammarion, 1972, 348 p. (Coll. Champs, n° 60),
- ESPARBÉS-PISTRE Sylvie, SORDES-ADER Florence e TAP Pierre - "Stratégies de personnalisation et appropriation des compétences à l'adolescence: différences entre garçons et filles"; in LESCARRET O. LEONARDIS M. (de) (Eds.) - *Séparation des sexes et compétences*; Paris, L'Harmattan, 1996, pp. 247-277,
- GAULEJAC Vincent de e TABOADA-LEONETTI Isabel *La lutte des places; Insertion et désinsertion*, Paris, Ed. de l'Épi, 1994,
- GAULLIER Xavier "Emploi, retraites et cycles de vie. *Retraite et Société*, n° 37, Parigi, La Documentation Française, 2002, pp. 166 - 207,

- GAULLIER Xavier *Le temps des retraites. Le mutazioni della società salariale*. Parigi, Seuil, 2003,
- GIDENS Anthony *La costituzione della società. Elementi di una teoria della strutturazione*. Parigi, PUF, 1987,
- HALBWACHS Maurice *La mémoire collective*, Parigi, PUF, 1950,
- HEGEL Georg W.F. *Fenomenologia dello spirito* (versione originale, 1807) Parigi, Vrin (traduzione di B. Bourgeois), 2006,
- HONESS Terry M., YARDLEY, Krysia, *Self and Identity: Perspectives across the Lifespan*. Londra e New York, Routledge & Kegan Paul, 1987. (Vedi anche Amazon Kindle Edition, 2007),
- HONNETH Axel *La società del disprezzo. Verso una nuova teoria critica*. Parigi, La Découverte, 2006a,
- HONNETH Axel " L'autonomie décentrée " in F. Gaillard, J. Poulain e R. Schusterman *La modernité en questions. Da Richard Rorty a Jürgen Habermas*. Parigi, Cerf, 2006b,
- HONNETH Axel *La lutte pour la reconnaissance*, Parigi, Cerf, 2008,
- HUTEAU Michel - *Cognizione e personalità. La dépendance-indépendance à l'égard du champ*; Paris, Laboratoire de Psychologie différentielle, 1981, (Tesi),
- HUTEAU Michel. - *Les conceptions cognitives de la personnalité*; Paris, PUF, 1985,
- HUTEAU Michel - *Stile cognitivo e personalità. La dépendance-indépendance à l'égard du champ* ; Lille, Presses universitaires de Lille, 1987,
- JANET Pierre *L'évolution psychologique de la personnalité*. (1929) Resoconto completo delle conferenze tenute nel 1929 al Collège de France secondo le note stenografiche riviste da Miron Esptein. Libro scaricabile! 1a edizione: Parigi, Éditions Chahine, 1929. Riedizione del testo: Parigi: La Société Pierre Janet con l'assistenza del CNRS, 1984, 327 p. ,
- KELMAN, Herbert C. "Conformità, identificazione e interiorizzazione: tre processi di cambiamento di atteggiamento". *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. *Apprendimento esperienziale. Experience as the Source of Learning and Development*; Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, 1984,
- LAGACHE Daniel " La psicologia: conduite, personnalité, groupe " in Coll. *Somme de médecine contemporaine*. Parigi, Edition Médicale, 1951,
- LEBOVICI Serge - "Le psychanalyste et l'étude des interactions précoces"; in *Revue française de Psychanalyse*, 1985, volume 49, pp. 1307-1329,

- L'ECUYER René - *Le concept de soi* ; Paris, PUF, 1978,
- L'ECUYER René - "Les transformations de l'identité personnelle à travers l'évolution du concept de soi chez les adultes et les personnes âgées"; in TAP Pierre (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 53-60,
- L'ECUYER René - "Lo sviluppo del concetto di sé nell'arco della vita" in LYNCH M. D., NOREM-HEBEISEN A. A., GERGEN K. J. (Editori) - *Concetto di sé. 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 - *Psicologia degli adolescenti*; Parigi, PUF, 1995,
- LEYENS Jacques Philippe *Sommes-nous tous des psychologues ?* Bruxelles, Mardaga, 1983,
- LEYENS Jacques Philippe, BEAUVOIS Jean Léon *Psicologia sociale. L'ère de la cognition*, volume 3, Presses Universitaires de Grenoble, 1997,
- LIPIANSKY Edmond-Marc - " Identità soggettiva e interazione " ; in CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle et VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990, (Coll. Psychologie d'aujourd'hui) pp. 173 - 211,
- LIPIANSKY, Edmond-Marc, TABOADA-LEONETTI Isabelle, VASQUEZ Ana, "Introduction à la Problématique de l'identité"; in CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle e VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990, (Coll. Psychologie d'aujourd'hui) pp. 7-26,
- LORENZI-CIOLDI Fabio - "Discriminazione tra sé e gli altri e categorizzazione sociale"; in *Revue internationale de Psychologie sociale*, numero speciale *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* ; Paris, PUF, 1991,
- MALRIEU Philippe - *Les émotions et la personnalité de l'enfant* ; Paris, Vrin, 1967,
- MALRIEU Philippe - " Genèse des conduites d'identité " ; in Pierre TAP (Editore) - *Identité individuelle et personnalisation* ; Toulouse, Privat, 1980 ; 2a edizione, 1986, pp. 39-51 (Coll. Sciences de l'homme),
- MALRIEU Philippe - "Milieux sociaux et genèse de la personne"; in *Enfance*, special issue *Hommages à René Zazzo*, 1996, n° 2, pp. 134-142,
- MALRIEU Philippe - *La costruzione del senso nelle storie autobiografiche*. Tolosa, Erès, 2003,

- MARCIA, James E. "Identità e sviluppo del sé" In Richard Lerner, Anne Peterson, e Jeanne Brooks-Gunn eds. *Enciclopedia dell'adolescenza* (Vol. 1). New York: Garland, 1991,
- MASSONNAT Jean, PERRON Jacques. - Pour une approche multidimensionnelle de l'identité de la personne" *Psychologie française*, 1990, volume 35, n° 1, pp. 7-15,
- MEAD Georges H. - *Mente, sé e società dal punto di vista di un comportamentista sociale*, (1° edizione 1934); *La mente, il sé e la società*. Parigi, PUF, Le lien social, 434 p., 2006,
- MONTEFIORE Alan "Identità personale e identità culturale" in F. Gaillard, J. Poulain e R. Schusterman *La modernité en questions. Da Richard Rorty a Jürgen Habermas*. Parigi, Cerf, 2006, pp. 211-229,
- MUSSEN Paul - "La formation de l'identité"; in TAP Pierre (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 12-21,
- NALLET F., EVEQUOZ G. - "Compétence et orientation professionnelle"; in BELLIER Suzanne (Editor) - *Compétences en action*; Paris, Editions Liaisons, 2000,
- OUBRAYRIE Nathalie, SAFONT Claire, TAP Pierre - "Identità personale e intelligenza sociale. A propos de l'estime de soi sociale"; in *Cahiers internationaux de Psychologie sociale*, Liegi, 1991, n° 9-10, pp. 63-76,
- PERCHERON Annie - *L'univers politique des enfants*; Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques/Armand Colin, 1974,
- PINOL-DOURIEZ Monique - *Bébé agi - bébé actif. L'emergenza del simbolo nell'economia interazionale*; Parigi, PUF, 1984,
- RAWLS John *Théorie de la Justice* Paris, Seuil, Points, 2009,
- RASMUSSEN David "Ripensare la soggettività. L'identità narrativa e il sé" in F. Gaillard, J. Poulain e R. Schusterman *La modernité en questions. Da Richard Rorty a Jürgen Habermas*. Parigi, Cerf, 2006, pp. 253 -263,
- RICOEUR Paul *Parcours de la reconnaissance. Tre studi* Parigi, Stock/Gallimard, folio Essais, 2004,
- RICOEUR Paul *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil Points Essais, 1990,
- ROGERS Carl Ransom - *La terapia centrata sul cliente*; Boston, Houghton Mifflin, 1951,
- SAINSAULIEU Renaud - *L'identité au travail* ; Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977 ; 3a edizione,
- SEN Amartya, *Identità e violenza. L'illusione del destino*. Parigi, Odile Jacob, 2006,
- SEN Amartya, *Ripensare la disuguaglianza* Parigi, Seuil, 1992,

SIMMEL Georg "Individualismus", in *Schriften zur Sociologie. Eine Auswahl*, Francoforte, 1983, pp. 267 - 274. (citato da Honneth, 2004),

SORDES Florence, Esparbès Sylvie, Tap Pierre " Contrôle de soi et stratégies de développement : le coping en question ". *Psicologia e educazione (Associazione francese degli psicologi scolastici)*, 16, 81-96. (Disponibile www.pierretap.com documento n° 112),

TAP Pierre Relazioni interpersonali e genesi dell'identità *Annales de l'UTM. Homo XVIII*, 7-43, 1979 (Disponibile www.pierretap.com documento n° 30),

TAP Pierre (Editore) - *Identité individuelle et personnalisation* ; Toulouse, Privat, 1980a ; 2a edizione, 1986, 490 p. (Coll. Sciences de l'homme), (Parzialmente disponibile www.pierretap.com, documento n° 34/34b),

TAP Pierre (Editore) - *Identités collectives et changements sociaux* ; Toulouse, Privat, 1980b ; 2a edizione, 1986, 490 p. (Coll. Sciences de l'homme). (Parzialmente disponibile su 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. Organizzazione e scienze umane). (parzialmente disponibile www.pierretap.com documento n° 80),

TAP Pierre - "Personnalisation et conflits d'identité à l'adolescence"; in *Aprendizagem / Desenvolvimento: Revista internacional*; Lisbona, Institut Piaget, n° 10, 1990, pp. 77-84, (disponibile www.pierretap.com documento n° 93),

TAP Pierre - "Socialisation et construction de l'identité personnelle"; in Hanna MALEWSKA-PEYRE H., Pierre TAP (Eds.) - *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*; Paris, PUF, 1991, pp. 49-73, (disponibile su www.pierretap.com documento n° 100),

TAP Pierre, Esparbès Sylvie, Fsihan Hocine, Sordes-Ader Florence "Coping strategies and social desirability" Lisbona, *Aprendizagem Desenvolvimento*, Instituto Piaget, vol IV, n° 15-16, pp. 165-173, 1995 (disponibile 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 (disponibile www.pierretap.com documento n° 166),

TAP, Pierre, VINAY, Aubeline - "Dynamique des relations familiales et développement personnel à l'adolescence" in J.P.Pourtois et H. Desmet *Parent éducateur Paris*, PUF2000, pp. 87 - 157,

TAP Pierre - "Enfance et Identité sexuée" in Richard CLOUTIER, Pierre GOSSELIN, Pierre TAP - *Psychologie de l'enfant* ; 2° édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005, Chapitre 10, (pp. 277- 298 + corrigés 265 - 268 + bibliographie). 2005a,

TAP Pierre - " La construction de l'identité personnelle chez l'enfant " in Richard CLOUTIER, Pierre GOSSELIN P., Pierre TAP - *Psychologie de l'enfant* ; 2° édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005, Chapitre 11, pp. 299 - 322 + corrigés 468 - 470 + bibliographie. 2005b,

TAP Pierre - "Identità ed esclusione"; in *Connexions*, n° 83, 2005c, pp. 53-78,

TAP Pierre - "Identità"; in Jean Yves Barreyre, Brigitte Bouquet, André Chantreau, Pierre Lassus *Dictionnaire critique de l'action sociale*; Paris, Bayard Edition 1996, pp. 192 - 194. Ristampato e rivisto in Jean-Yves Barreyre e Brigitte Bouquet *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*; Paris, Bayard, 2006, pp. 293 - 295,

TAP Pierre, ESPARBES-PISTRE Sylvie, SORDES-ADER Florence - "Identità e strategie di personalizzazione"; in *Bulletin de Psychologie*, tomo 50, n° 428, 1997, pp. 185-196. (Disponibile 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 (forthcoming, 2010),

VANDENPLAS-HOLPER Christiane - *Sviluppo psicologico nell'età adulta e nella vecchiaia. Maturità e saggezza*. Parigi, PUF (Pédagogie d'aujourd'hui), 289 p., 1998,

WALLON Henri - "Obiettivi e metodi della psicologia" *Infanzia*, 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. - "Stili cognitivi: Essenza e origini" *Psychological Issues*, Monograph No. 51, 1981,

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

=====