

Institutul Superior
de psihologie aplicată
Lisabona. Conferința
Septembrie 2011

Dinamica paradoxală a identităților personale și profesionale.

Pierre Tap¹
Samuel Antunes²

Rezumat.

Ce este identitatea personală și ce este identitatea profesională? Cum se construiește identitatea profesională și cum se raportează ea la identitatea personală a fiecărui subiect? Autorii prezintă diverși autori care au abordat aceste întrebări dintr-o perspectivă psihosociologică și sociologică, bazată pe cercetările din psihologia dezvoltării (Zazzo, Malrieu, Wallon, Cloutier), în măsura în care identitatea personală se construiește din copilărie și adolescență. Cu toate acestea, identitatea, departe de a se înrădăcina în timpul vieții adulte, este supusă crizelor, mutațiilor și tranzițiilor, fie ele voluntare sau forțate. De aceea, autorii apelează la specialiști în economie (Amartya Sen, John Rawls) și în filozofie socială (Paul Ricoeur, Jean-Marc Ferry, Alan Montefiore, David Rasmussen, Axel Honneth), în măsura în care munca și identitatea profesională, în dinamica și crizele lor, nu pot fi înțelese în afara eticii profesionale și existențiale, în afara modului în care actorii sociali, atât indivizi, cât și grupuri, dau sens vieții lor, în muncă și în afara ei. În cele din urmă, autorii dezvoltă paradoxurile majore care traversează dinamica elaborării și evoluției acestor identități, într-o societate bulversată de șomaj, de stres și de incertitudinile viitorului.

Introducere. De la conduită la identitate profesională.

Pentru a înțelege importanța identităților profesionale și legătura lor cu dinamica personală, acestea trebuie mai întâi să fie plasate în contextul *comportamentului individual și colectiv*. Prin "*conduită*" înțelegem articularea complexă intrapersonală a activităților mentale și a comportamentelor legate de un anumit domeniu al practicilor umane caracterizat de interacțiunea dintre persoană, anturajul uman și mediul fizic, social și cultural. Cu toate acestea, este important să clarificăm această noțiune.

Comportamentul este adesea considerat sinonim cu comportamentul. Cu toate acestea, este necesar să se facă o diferență între ele. Pierre Janet a numit anumite acțiuni, anumite *forme particulare de comportament uman* (așteptări, comportamente de triumf sau de eșec etc.) *conducte*. *Comportamentul* este presupus a fi "obiectiv", observabil, în timp ce *conduita*

¹ Profesor emerit la Universitatea din Toulouse Le Mirail; profesor la Institutul Superior de Psihologie Aplicată. Lisabona

² Psihoterapeut și coach. Director executiv al Dave Morgan Consulting Company, Lisabona

introduce dinamica invizibilă a aceluiași comportament, activitățile mentale și sentimentele înainte de exprimarea lor.

În 1929³, Janet scria: "Faptul psihologic este conduita ființei vii". Comportamentul (mișcări, acțiuni, cuvinte perceptibile în exterior) face cu siguranță parte din faptul psihologic, dar include, de asemenea, dinamica motivațională, intenția, conștientizarea și deliberarea, care au o importantă dimensiune internă. Am putea spune că *conduita este ansamblul organizat de activități comportamentale și mentale dirijate de dorințe, motivații, valori care trebuie apărute și apărări care trebuie activate*. Astfel, convingerile și credințele, fanteziile și visele cu ochii deschiși, limbajul interior, sentimentele de iubire sau de agresiune, evaluările mentale în activitățile profesionale sunt toate operațiuni psihologice care permit articularea reprezentărilor și actelor, a corpului și a comunicării sociale. *Noțiunea de conduită se referă la ipoteza caracterului organizat, structurat, unificat al persoanei*⁴. Comportamentul nu poate fi redus la aspectele sale fizice sau sociale. "Prin *conduite* înțelegem cele care se exteriorizează în acțiune, dar și cele care se interiorizează sub forma unor fantezii sau sub forma unor relații intrasubiective între diferitele tendințe ale aparatului psihic" (Widlöcher, 1973). Autori precum Meyerson (1948) și Malrieu (2003) au arătat importanța emoțiilor, a sentimentelor și a sistemelor de valori în apariția și funcționarea reprezentărilor socio-personale în dinamica conduitei. Pirandello scria în *Șase personaje în căutarea unui autor* (1921): "Faptele sunt ca niște pungi, dacă sunt goale nu stau în picioare. Pentru ca un fapt să se susțină și să aibă sens, este necesar să se includă mai întâi motivele și sentimentele care l-au provocat. *Conduita include tot ceea ce permite persoanei să dea sens situației sale, să își legitimizeze propriul comportament în funcție de valorile pe care le apără și de proiectele pe care le dezvoltă*."

³ Citatul din Pierre Janet a fost deja folosit de Doron și Parot (1990), din *L'évolution psychologique de la personnalité* (1929). Paris, Éditions Chahine, 1929. Reeditare a textului: Paris: La Société Pierre Janet cu sprijinul CNRS, 1984, 327 p. (descărcabilă).

⁴ Lagache definește conduita ca fiind "ansamblul de operațiuni materiale și simbolice prin care un organism aflat într-o situație tinde să-și realizeze posibilitățile și să reducă tensiunile care îi amenință unitatea și îl motivează. Expresia "ansamblu de operații" nu exclude nici o reacție sau răspuns al organismului și, în plus, implică faptul că aceste reacții sau răspunsuri formează o totalitate structurată" (1951, p.310).



Prin urmare, este important aici să legăm chestiunea identităților de conduita domeniului profesional.

A vorbi despre "conduita profesională" implică introducerea relației dintre a face (comportament) și a fi (conștient, competent, emoțional etc.). Noțiunea de "*identitate*", asociată în general cu faptul de "a fi"⁵ și evocată în legătură cu toate domeniile de activitate umană, va juca un rol important în conduita profesională, în raport cu diverse alte domenii sau zone de activitate, medii de viață, spații exterioare sau interioare:

- Domeniul corporal: a fi "frumos" sau "urât"; a fi "înalt" sau "scund";
- Domeniul alimentar: a fi "obez" sau a fi "anorexic";
- Domeniul genurilor sau al sexelor: a fi "bărbat" sau "femeie"; a fi "heterosexual" sau "homosexual";

Aceste prime trei domenii mobilizează identitatea corporală, identitatea de gen și identitatea sexuală. Trebuie remarcat faptul că fiecare tip de activitate care implică categorizarea presupune construirea și evoluția unui sistem identitar mai mult sau mai puțin complex, care include persoana în diversitatea sa și legăturile cu multiple domenii. Aceste definiții pot lua forma stereotipurilor și a stigmatizării: acest lucru se întâmplă adesea atunci când se stabilește

⁵ Este imediat clar că *ființa* nu poate fi disociată decât în mod abstract de *acțiune*, *cunoaștere*, *putere* sau *devenire*. *Cunoaștem* trilogia clasică (1968) a relațiilor dintre *cunoaștere*, *know-how* și *ființă*. Dar această trilogie are dezavantajul de a fi prea axată pe cunoaștere. Ea poate fi articulată în mod valid cu această altă trilogie postmodernă a *puterii*, a *darului de sens și valoare* și a *devenirii*. De exemplu, care este rostul unui *know-how* (o abilitate) care ar fi tăiat de orice realizare (*neputând face*) sau care ar fi perceput ca inacceptabil din punct de vedere etic (sensul și valoarea de a face)?

o gândire binară, care opune două grupuri sau popoare, două categorii, două caracteristici. Este ceea ce vedem, într-adevăr, în anumite clasificări, în funcție de diferite domenii sociale sau de domenii ale vieții:

- Câmpul familiei: a fi un părinte "fuzionist" (care se lasă dus) sau un părinte "castrator" (autocrat);
- Domeniul academic sau profesional: a fi "talentat" sau "prostănac", a fi "tehnician" sau "vânzător", a fi muncitor sau operator (două identități care se confundă în mod oficial, dar care pot provoca diferențe în reprezentarea de sine sau în reprezentarea celorlalți).
- Domeniul petrecerii timpului liber: care introduce numeroase identități legate de practici specifice: a fi pescar, cititor, spectator, sportiv.
- Domeniul cultural, religios, politic etc.

Și am putea înmulți calificativele asociate diferitelor activități sau diferitelor medii: social, cultural, sportiv etc. Toate aceste identități pot fi ierarhizate, contopite sau opuse între ele, pentru a constitui identitatea personală sau pentru a orienta identitatea profesională⁶. Într-o primă aproximație, putem spune că identitatea intervine în mod necesar pentru a "califica" o persoană, un grup sau o instituție, în raport cu diferite *tipuri de activități sau funcții...*

Identitatea este, așadar, un proces de atribuire calificativă, alcătuit din reprezentări și sentimente care permit persoanei să se descrie și să se evalueze, dar și celorlalți să o descrie sau să o evalueze. Trebuie remarcat faptul că această *descriere evaluativă* poate fi pozitivă, negativă sau neutră, în funcție de autorul sau de ținta sa. Identitatea șomerului, a gospodinei (sau a bărbatului), a pensionarului etc. este, în general, mai mult sau mai puțin devalorizată în comparație cu identitățile profesionale. Cu toate acestea, acestea din urmă sunt la rândul lor mai mult sau mai puțin ierarhizate în funcție de o scară de valorizare a profesiilor corespunzătoare sau în funcție de mediul social sau cultural al actorilor în cauză. Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că identitatea astfel definită se înscrie în dinamica unor comportamente mai largi pe care le ghidează, găsindu-și în același timp sensul și rațiunea de a exista prin decizii și "acte personale", după cum spune Malrieu (2003).

După cum a propus Marcia (1991), există trei fațete ale identității personale:

- *O fațetă subiectivă*: cu o multitudine de sentimente, în special sentimente reale sau presupuse de unitate și continuitate a sinelui, în raport cu reprezentările, imaginile și emoțiile, pe de o parte, și cu oportunitățile sau presiunile externe (fizice, sociale, culturale), pe de altă parte;
- *O fațetă comportamentală*: constă în toate obiceiurile de orice fel, atitudini și motivații, reacții care sunt atât observabile, cât și previzibile;
- *O fațetă structurală*: incluzând capacitatea subiectului de a controla, organiza, menține sau schimba funcționarea personală globală, în raport cu diferitele contexte actuale, dar și în raport cu istoria personală și cu reglarea timpului.

⁶ De exemplu, este mai bine să fii înalt pentru a fi jucător de baschet, să fii scund și ușor pentru a fi jocheu, ... etc., ca să nu mai vorbim de stereotipurile profesionale despre profesiile mai masculine sau mai feminine, ... etc.

Identitatea personală trebuie să țină cont în permanență de multiplele identități sociale, profesionale și culturale care o descriu și o constituie. Mai mult, aceste identități multiple, chiar dacă sunt coordonate de identitatea personală, constituie doar o parte a personalității. Acestea intervin în raport cu diferitele comportamente ale persoanei, în articularea dintre sistemele de reprezentări, credințe, proiecte și sisteme de acțiune⁷. Desigur, există legături strânse și complexe între identitatea personală și identitățile colective. De exemplu, identitatea personală este asociată cu *teorii implicite ale personalității*⁸, construite în mod colectiv. Dimpotrivă, identitățile colective sunt internalizate și însușite de indivizi prin experiențe multiple de învățare. Cu toate acestea, experiența și istoria de viață îi determină pe oameni să treacă prin crize, tranziții și schimbări de identitate. Acesta este cazul identităților profesionale în raport cu reprezentările idealizate (bazate pe imaginar sau pe valori de referință neactualizate) sau cu reprezentările pragmatice (trăite prin experiențe concrete) și cu⁹ comportamentele dorite sau prescrise. Dinamica identitară este alcătuită din procese care sunt în același timp intrapersonale (reflecții și activități ale individului singur), interpersonale (discuții și activități cu alte persoane) și organizaționale (luarea în considerare a obiectivelor, a competențelor așteptate de organizația profesională, a obligațiilor și drepturilor afișate sau implicite, a interdicțiilor, a cerințelor și a sfaturilor).

I. Identitatea: definiții și caracteristici.

Pentru a merge mai departe cu o definiție preliminară a identității, credem că este necesar să facem distincția între "identitate" și "conceptul de sine". Potrivit lui R. L'Ecuyer¹⁰, noțiunile de "identitate personală" și "concept de sine" evocă și măsoară aceleași procese și conținuturi. Pentru alți autori, dimpotrivă, acestea ar trebui diferențiate. De exemplu, Honess și Yardley (1987) consideră că conceptul de "identitate" acordă prioritate proceselor structurale sau sociale pentru a explica acțiunea individului, în timp ce modelul "conceptului de sine" consideră că individul este agentul acțiunii. Cu toate acestea, este necesar să se ia în considerare atât determinările structurale și sociale, cât și cele personale.

În opinia noastră, spre deosebire de "conceptul de sine", noțiunea de "*identitate*" și opusul acesteia, "*alteritatea*", implică *proces de comparație*. Termenul "identitate", derivat din logică, implică "*similitudine*" (asemănare absolută) între două obiecte sau între două momente ale aceluiași obiect: identitatea mea este ceea ce îmi permite să "rămân *același în timp*" (comparație cu sine). Identitatea între doi gemeni identici înseamnă că sunt total *identici*

⁷ În acest sens, se poate face referire la *teoria sistemelor de activitate* propusă de Curie et al. (CURIE, 2000)

⁸ Noțiunea de *teorii implicite ale personalității* (IPP), împrumutată de la Bruner și Tagiuri (1954), evocată apoi în Europa de LEYENS (1983) și de BEAUVOIS (1984), a intrat astăzi în limbajul psihosocial comun. TIP-urile, dezvoltate prin simțul comun, sunt reprezentări mentale ale celorlalți (sau ale propriei persoane) care implică o organizare prestabilită a trăsăturilor de personalitate despre a face (dacă cineva face asta, face și asta) sau despre a fi (dacă cineva este așa, este și așa). TIP-urile pot fi considerate ca o "caracterologie naivă" (Doron și Parot, 1991, p.684); BELLIER (2004) arată importanța TIP-urilor în funcționarea individuală și colectivă în întreprinderi, atât în relația lor cu know-how-ul, cât și cu autogestionarea și identitatea persoanelor și grupurilor implicate.

⁹ Prescripțiile pot fi explicite (prin referire la legi și reglementări) sau implicite (reprezentări, stereotipuri pozitive sau negative etc.).

¹⁰ René L'ECUYER este autorul francez care a studiat cel mai bine evoluția conceptului de sine de-a lungul vieții, pornind de la întrebarea "Cine sunt eu? Cine ești tu? Cf. L'ECUYER, 1978; 1980; 1981; 1994.

(comparație cu ceilalți). Dar această primă definiție (prin *idem*) se opune celei care definește identitatea ca afirmare a caracteristicilor specifice ale unui obiect țintă (definiție prin *ipsitate*¹¹): nu mai este vorba de a fi același, ci de a *fi sine însuși*.

Identitatea poate fi definită ca fiind sistemul de reprezentări, sentimente, cunoștințe și proiecte din care o persoană se percepe și se recunoaște pe sine, dar este percepută și recunoscută și de ceilalți. Ea îi permite individului să se structureze "în confruntarea cu obiectele, situațiile și ceilalți, ca o unitate valorizată, distinctă de ceilalți, un individ implicat în mediile sale de viață și capabil, în timp ce evoluează, să *se recunoască identic cu el însuși în timp*" (MASSONNAT, PERRON, 1990, p. 10). Identitatea personală este "asociată cu conștientizarea, cunoașterea, evaluarea și integrarea sinelui... Ea este în relație constantă cu sistemele culturale de credințe și valori, cu sistemele de conduită și stilurile de viață și, prin urmare, cu multiplele identități colective și cu diferitele *apartenențe la* grupuri care sunt legate de aceste sisteme și stiluri" (TAP, 2005a, p. 278).

Conform lui Henri LEHALLE (1995), stabilirea identității introduce trei procese distincte: *descriptiv* (autodescrierea), *evaluativ* (stima de sine) și *integrativ* (coeziunea internă). Potrivit aceluiași autor, identitatea are o dublă funcție integratoare: menține coerența și continuitatea, dar, în același timp, actualizează capacitatea de a construi noi forme (morfogeneză). Hanna Malewska-Peyre și Pierre Tap (1991) consideră că geneza identității este, de asemenea, legată de două procese integrative: integrarea socială (interpersonală și socio-culturală) și integrarea psihică (¹²intrapersonală). Articularea acestor două procese de integrare îi permite copilului să se socializeze și să se personalizeze¹³. Paul Ricoeur a arătat importanța *identității narative*, care le permite oamenilor să își construiască și să își consolideze identitatea personală sau profesională prin povestirea propriei povești. Prin urmare, putem înțelege importanța poveștilor de viață, a posibilității de a se povesti, de a fi eroul, fericit sau nefericit, al propriei povești. Potrivit lui Paul Ricoeur, *identitatea narativă* (care articulează memetismul - a fi același - și ipsisitatea - a fi unul însuși) permite "povestirea experiențelor. Narațiunea conferă identității personale o *ancorare* și o grosime istorică, orientând etica spre un *ideal substanțial al vieții bune*".

Dar, așa cum subliniază pe bună dreptate Philippe MALRIEU (2003), "relatările autobiografice nu sunt simple "povești de viață" în care subiectul își descrie cursul vieții. Este vorba de formularea unor *întrebări reflexive*, în care el se întreabă ce ar fi putut face și, pe baza unei evaluări a experiențelor sale și a situației de forță sau de slăbiciune în care se află,

¹¹ Paul RICOEUR a comparat aceste două aspecte (*idem/ipse*) ale identității și interacțiunile lor complexe în cartea sa *Soi-même comme un autre* (1990). Pentru utilizarea lor în psihologia socială, a se vedea TAP (*Identité et exclusion*, 2004).

¹² Noțiunea de *integrare psihică* a fost evocată de Bruno BETTELHEIM (1943, reeditat în 1979) cu privire la supraviețuirea în lagărele de concentrare naziste (în care el însuși a fost internat timp de aproape doi ani). Această integrare psihică a fost, în opinia sa, caracteristica determinantă a deținuților care au rezistat cel mai bine condițiilor atroce de viață din lagăre. Această integrare a fost legată de puterea credințelor și convingerilor interne, de valorile înrădăcinate și semnificative pentru individ.

¹³ A se vedea, de asemenea, Pierre TAP, 1991.

ce ar putea face. Un *plan* mai mult sau mai puțin coerent *pentru viitor este în curs de elaborare*" (op. cit., p. 159).

Dar conflictele trăite îl conduc pe actor la "o justificare rațională a revendicărilor" și, astfel, la construirea unei *identități argumentative și reconstructive*. "Argumentarea angajează responsabilitatea subiecților de drept, inflectând etica spre o *idee procedurală a societății juste*". Această concepție ne obligă să ne îndepărtăm de "idealul substanțial" și să evocăm criza, mutația și posibila reconstrucție.¹⁴

Jean-Paul CODOL (1980) definește identitatea în termeni de trei dimensiuni: 1. sinele ca obiect unic (unicitate, sentimentul diferenței); 2. coerența, stabilitatea și constanța relativă a sinelui (sentimentul de unitate și de identitate cu sine); 3. stima de sine (sentimentul de putere, autonomie, stima de sine). Potrivit acestuia, identitatea este "setul structurat de informații semnificative primite sau construite de către individ despre el însuși. Ea este, în ultimă instanță, o organizare de trăsături, calități, caracteristici [...] pe care individul și le atribuie." (Op.cit. p. 156). Aceste caracteristici sunt rezultatul integrării cognitive a informațiilor externe, în funcție de apartenența socială a persoanei.

Paul Mussen (1980) prezintă identitatea ca pe o "structură mentală compozită, având atât caracteristici cognitive, cât și afective, care include percepția individului despre el însuși ca o ființă distinctă, coerentă cu sine, separată de ceilalți, al cărei comportament, nevoi, motivații și interese au un grad rezonabil de coerență" (Op. cit., p. 13).

Erik ERIKSON (1968) face distincția între "*identitate personală*" și "*identitate de ego*". Identitatea personală" încorporează percepția *unicității* de sine, dinamica continuității existențiale și percepția că ceilalți recunosc această unicitate și continuitate. "Identitatea egoului" este mai degrabă legată de *calitatea egoică a acestei existențe*. Dar articularea dintre aceste două identități definește *stilul de individualitate al persoanei* care, prin propriile caracteristici, ar ajunge să stabilească relații autentice și semnificative cu alți oameni. "Căutarea identității presupune a da sens vieții, relațiilor cu ceilalți, istoriei și aspirațiilor personale sau colective" (TAP, 2005a, p. 305).

II. Identitatea ca sistem de calificare.

"Identitatea personală face parte din articularea unor identități colective, asociate cu grupuri de apartenență, categorii de referință sau activități și statut social" (TAP, 1996). Identitatea personală apare astfel ca un sistem de structurare care integrează multiple dimensiuni.

În structurarea ¹⁵identității personale sunt implicate șapte dimensiuni:

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

¹⁵ Cf. TAP, 1980; 1988; 1991; 1996. Evoluția definițiilor identităților, schimbările constatate în natura și locul dimensiunilor și caracteristicilor identitare (trăsături, sisteme, strategii etc.) sunt semnificative pentru progresul înregistrat. Majoritatea autorilor renunță la concepțiile "substanțialiste" ale identității (permanență, identitate, unitate, continuitate etc.) în favoarea unor concepții dinamice. De aceea, noțiunile de identitate și de dinamică paradoxală a identității ne par importante. După cum spunea Piaget, nu există procese fără structuri și structuri

1. *Dimensiunea temporală a cunoașterii de sine.* Sentimentul de identitate se referă la dimensiunea temporală a cunoașterii de sine. Pornind de la sentimentul de "continuitate" sau de "cvasi-permanență", subiectul se situează în timp și spațiu, ceea ce îi permite să construiască și să organizeze proiecte. Știm cât de important este timpul în apariția și stabilizarea identității profesionale. Candidatul pentru orice post trebuie să își demonstreze competențele prin anii de *experiență*. Dar sentimentul de identitate este în prezent pus la încercare de necesitatea de a se adapta la noile condiții. Trebuie să fim flexibili, capabili de schimbare, creativi, adică capabili să ne punem la îndoială propriile moduri obișnuite de a fi și de a face.
2. *Sentimentul de unitate sau de coerență.* Sentimentul de identitate este asociat cu sentimentele de unitate sau de coerență a sinelui. Aceste sentimente se referă la ideea unei reprezentări, mai mult sau mai puțin stabile, mai mult sau mai puțin structurate, pe care individul o are despre el însuși. Această perspectivă de unitate și integrare se construiește într-un timp controlat și într-o perspectivă istorică, istoria personală a individului. Atunci când persoana se confruntă cu schimbări în cariera sa profesională (șomaj, schimbări de funcții sau de domenii de activitate), persoana poate trăi aceste schimbări ca pe un semn personal de instabilitate, ca pe o dovadă de pierdere a identității, mai ales dacă sentimentul de eficacitate este pus sub semnul întrebării, alături de pierderea coerenței interne, de sentimentul de autodistrugere, de trădare a valorilor percepute ca *fundamente ale sinelui*.
3. *Sistemul de identități multiple* care constituie identitatea personală își trage bogăția din organizarea acestei diversități. Diversitatea evocă multitudinea de roluri care alcătuiesc o singură persoană totală, dar și mai multe *personaje*¹⁶ integrate într-o singură persoană. Însușirea acestor roluri, angajamentul afiliativ și participarea la proiecte colective, îmbogățesc percepția sinelui intern (valoarea și capacitățile sale) și percepția sinelui(lor) extern(i) ("Care este valoarea mea? Cum mă evaluez pe mine însumi în comparație cu ceilalți?). Riscul acestei diversități este însă acela de a reduce "ființa" la ceea ce are (la "proprietățile" sale cumulative, cuantificabile). În termeni profesioniști, ca și în termeni culturali, diversitatea apare ca o necesitate de a-i accepta pe ceilalți în diferențele lor (ceilalți ca oameni, dar și alte activități, profesii sau meserii, pe care le percepem ca pe tot atâtea *alterități*). Dar, adesea, pentru același actor social, este nevoie să gestioneze simultan mai multe funcții sau activități, care pot fi contradictorii și conflictuale. Cel mai semnificativ exemplu se

fără procese. Cu alte cuvinte, nu putem înlocui definițiile structurii cu concepte bazate pe schimbare, fără a analiza modul în care structurile însele sunt transformate. O persoană poate spune că și-a pierdut identitatea, că nu mai știe cine este și totuși, spunând acest lucru, demonstrează un efort de a găsi o coerență, un sens pentru pierderile sale și o modalitate de a se împăca cu ele sau de a încerca o *restructurare*.

¹⁶ Noțiunea de fază de "caracter" a fost menționată de Pierre Janet (1929). "Personalitatea umană, înainte de a deveni sinele individual, trece prin faza de caracter. În raport cu ceilalți sau cu noi înșine, suntem personaje (adică indivizi capabili de puteri speciale, capabili să jucăm un anumit rol. Există aproape două caractere în fiecare dintre noi: caracterul din afară și caracterul dinăuntru (acasă)" (*Op. cit.* pp.178 și urm.).

referă la articularea necesară între ¹⁷identitatea profesională și cea familială. Aceste articulări implică în mod natural reglarea comportamentelor și a fazelor temporale între cele două medii.

4. *Afirmarea prin dorința de autonomie, nevoia de separare și de recunoaștere.*

Căutarea autonomiei poate fi realizată prin nevoia de afirmare și recunoaștere.

Individul caută autonomia, afirmarea de sine, prin diferențiere cognitivă și opoziție afectivă: este un mod de a spune că este diferit, unic și independent. Desigur, nevoile de afirmare de sine, de autonomie și de recunoaștere joacă un rol important în însușirea și gestionarea identităților profesionale. Dar acestea pot intra în conflict cu nevoile funcționale ale muncii colective: eficiență, partajare sau competiție, identificare cu obiectivele grupului sau ale companiei.

5. *Singularizarea prin sentimentul de originalitate.* Individul își accentuează diferența și își caută originalitatea (care poate merge până la devianță, depășind limitele) și, prin aceasta, își manifestă căutarea singularității. Singularitatea și originalitatea pot fi un motor important al creativității. Cu toate acestea, definiția colectivă a unei identități profesionale este cel mai adesea formulată într-un mod normativ: "*ceea ce ar trebui să fie sau să facă cineva atunci când este ...*". Rareori se ia în considerare importanța motivației și a spațiului de libertate de care are nevoie un profesionist pentru a crea ceva nou. Dar nu toată *singularitatea - originalitatea* - este neapărat creativă. Aceasta poate duce la marginalizare sau chiar la excludere profesională.

6. *Identitatea este înrădăcinată în acțiune și în producția de opere.* Identitatea se afirmă și se consolidează prin acțiune, angajament, asumarea responsabilității și coacțiune socială. Individul caută să se simtă responsabil și să fie recunoscut ca atare de către ceilalți. Această relație între identitate, acțiune și responsabilitate profesională este, în mod evident, importantă. Așa cum a arătat Carmel CAMILLERI (1990), este necesar să se facă o diferență între *identitatea ontologică* (definiția generală a sinelui, în afara situațiilor) și *identitatea pragmatică* (ceea ce sunt cu adevărat în acțiune, în situații specifice).

7. *Identitatea se stabilește ca valoare și prin intermediul valorilor.* Chiar și în situații dificile, individul are nevoie să fie iubit, recunoscut, admirat și acceptat de ceilalți. Aceștia caută să se prețuiască pe ei înșiși, să-și găsească valoarea de sine în ochii celorlalți și, la rândul lor, în ochii lor. Acest aspect este legat de nevoia de a avea succes, de a reuși în proiectele pe care și le asumă în calitate de lider. *Sentimentul de succes este* strâns legat de sentimentul de autoapreciere și de nevoia de a fi recunoscut ca având valoare și un "viitor". Dar aceste sentimente de succes vor fi

¹⁷ Prea des, identitatea familială sau identitatea profesională este menționată la singular. Cu toate acestea, în domeniul profesional, ca și în viața de familie, identitățile sunt multiple. Există, așadar, reglementări intraprofesionale și reglementări intrafamiliale (ale persoanei cu ea însăși și cu ceilalți), la care se adaugă reglementări între identitățile (și activitățile) profesionale și identitățile (activitățile) familiale.

confruntate cu standarde, cu definiții ale competenței. Prin urmare, acestea sunt legate de procesele de *calificare* (sau *descalificare*) dezvoltate de sociologi, în special de Serge PAUGAM (2002).

III. Identitatea ca sistem de *clasificare*.

Teoriile privind formarea identității individuale subliniază importanța acordată inserției colective a indivizilor, în special identificarea lor cu grupul din care fac parte (LORENZI-CIOLDI, 1988). Acordarea unei ¹⁸identități este un proces colectiv de atribuire cognitivă și lingvistică care constă în plasarea persoanei într-o categorie. Categorizarea este mecanismul comun proceselor intra-individuale, interpersonale și integrative de construire a identității. Prin utilizarea schemelor de *tipizare* (BERGER, LUCKMAN, 1986), mai mult sau mai puțin stereotipate, mai mult sau mai puțin stigmatizate, și ceea ce Erikson numește "o combinație coerentă de identificări fragmentare" (ERIKSON, 1968, p. 53), individul își construiește propria identitate. "Aceste categorii particulare folosite pentru a-i identifica pe ceilalți și pentru a se identifica pe sine sunt variabile atât în funcție de spațiile sociale în care au loc interacțiunile, cât și în funcție de temporalitățile biografice și istorice în care se desfășoară traiectoriile" (DUBAR, 2002, p. 114).

Este adevărat că aceste categorisiri influențează procesul de construcție identitară, dar nu îl determină în mod mecanic și nici nu îl fixează definitiv (LAING, 1961; DESROSIERES THEVENOT, 1988; DUBAR, 2002). În termeni de dezvoltare, putem observa că "identificarea categorială este contemporană cu stabilirea identităților sociale. Se bazează pe procesul prin care copilul tinde să se identifice cu categorii sau grupuri (de apartenență sau de referință) și să adere la valorile, standardele și regulile acestor categorii sau grupuri. Aceste identificări se stabilesc într-o rețea complexă de "similarizare" (accentuarea asemănărilor) și de diferențiere (identități de gen, etnice, culturale, generaționale, naționale, profesionale, asociative, sportive etc.) (TAP, 2005a, p. 313). Potrivit lui Claude Dubar, spațiul de recunoaștere a identității sociale depinde foarte mult de recunoașterea sau nerecunoașterea cunoștințelor, competențelor și a imaginii de sine, nucleul dur al identităților construite pe baza cerințelor instituționale. Tranzacția dintre, pe de o parte, indivizii care au o dorință de identificare și recunoaștere și, pe de altă parte, instituțiile care oferă statut, categorii, dispozitive și diverse forme de recunoaștere, poate fi conflictuală.

IV. Identitatea într-o dinamică sistemică integratoare (strategii și stiluri de personificare/socializare).

Unii autori (de exemplu, MALEWSKA-PEYRE, TAP, 1991; TAP, 2005a) consideră că geneza identității depinde de două procese complementare: integrarea socială (interpersonală și socio-culturală) și integrarea psihică (intra-personală). Articularea acestor două procese de

¹⁸ Observați că se poate da sau primi, lua sau cere, cuceri sau pierde o identitate, ca și cum ar fi un "a avea". Am un corp, dar "eu sunt acest corp"; am o boală (am cancer), dar îmi este mai greu să fiu boala mea (sunt canceros). Această identitate poate fi puternică sau slabă, vulnerabilă sau rezistentă, personală sau colectivă. Identitatea poate fi calificativă (cum ar fi adjectivele) sau categorică (cum ar fi substantivele comune sau proprii).

integrare permite persoanei, încă din copilărie, să se *socializeze* și să se *personalizeze*.

Personalizarea (termen preferabil celui de personalizare, propus de mult timp de echipa¹⁹ de la Toulouse) integrează toate strategiile puse în aplicare de subiect pentru a se socializa, a se dezvolta și a-și construi propriul itinerar. Ea articulează un set de procese psihologice care susțin acțiunile prin care subiectul se construiește ca persoană.

Procesul de personificare pe care îl prezentăm mai jos articulează patru tipuri de strategii:

1. *Strategiile identitare se referă la trecutul care trebuie apărut, la ancorarea într-o istorie personală, într-o experiență experiențială (a fi situat în spațiu și timp, a rămâne eu însumi, a avea o valoare). Edmond Mark Lipiansky prezintă o definiție operațională a strategiilor identitare ca fiind "proceduri puse în aplicare (conștient sau inconștient) de către un actor (individual sau colectiv) pentru a atinge unul sau mai multe scopuri (definite explicit sau la nivel inconștient), proceduri dezvoltate în funcție de situația de interacțiune, adică în funcție de diferitele determinări (socio-istorice, culturale, psihologice) ale acestei situații"* (LIPIANSKY, TABOADA-LEONETTI, VASQUEZ, 1990, p. 24).

2. *Strategiile de poziționare și angajament social se referă la relația dintre individ și grupul social (a avea un loc, a fi iubit, recunoscut). Dorința de a participa la acțiuni colective și căutarea recunoașterii sociale și a unor roluri de jucat în societate, care să îi confere individului un loc și o valoare în ochii celorlalți, îi permit acestuia să se situeze și să se poziționeze în raport cu ceilalți din grupul (grupurile) din care face parte. Noțiunea de apartenență poate fi asociată cu cea de afiliere (sau dezafilieră) dezvoltată în mod special de Robert CASTEL (1991).*

3. *Strategiile de proiect se referă la viitorul care trebuie gestionat și construit. Obiectivele care trebuie atinse sunt concretizate prin mijloacele care trebuie puse în aplicare. Individul relansează un proiect de sine, pentru a se elibera de situațiile dificile din prezent.*

4. *Strategiile de coping (adaptare/coping) sunt folosite de individ pentru a gestiona și a descurca prezentul în care este angrenat (focalizare emoțională, centrare pe problemă, căutarea de sprijin social). Astfel, copingul permite adaptarea la situațiile dificile din prezent. Aceste moduri de adaptare-defensivă constituie, alături de procesele evaluative, unul dintre procesele esențiale pentru determinarea gradului de stres în interacțiunea persoană-mediul (SORDES, et alii, 1994; TAP, et alii, 1995; SORDES-ADER et alii, 1995; ESPARBES-PISTRE, et alii, 1996).*

¹⁹ A se vedea Tap, Roudès și Antunes (în curs de apariție, 2010), în care discutăm despre evoluția semnificației termenului "personalizare", care este acum un termen de marketing. Mai multe dispozitive sunt personalizate: "personalizarea desktop-ului Vista" înseamnă libertatea de alegere a consumatorului în ceea ce privește organizarea desktop-ului computerului său: culori, fonturi, sunete și imagini etc. Acesta poate "personaliza prezentarea". El poate "personaliza prezentarea"! Desigur, personalizarea sprijinului acordat persoanelor aflate în dificultate își păstrează sensul de "dezvoltare a persoanei, concentrându-se asupra ei, nu asupra dispozitivelor". Prin urmare, este preferabil să vorbim despre procesul de *personalizare*, chiar dacă se pune problema verbului potrivit.

V. Stiluri de identitate.

Stilurile sau strategiile de identitate sunt frecvent menționate în literatura de specialitate (cf. CAMILLERI et alii, 1990; LIPIANSKY, 1992, 1998; TAP, 1979, 1988, 1991; TAP, VINAY, 2000). E. Erikson a propus deja această noțiune. El a comparat strategiile de identitate cu "stiluri de individualizare a persoanei" (1968/1972). Cu toate acestea, este important să se facă o diferență între stiluri și strategii. Conform TAP (2005b), conceptul de "stil" este legat de procesele de individualizare și diversificare coordonată a comportamentului. El descrie mai multe categorii de stiluri:

- *Stiluri cognitive*, adesea opuse *stilurilor afective* (KOGAN, 1976; WITKIN, GOODENOUGH, 1981; HUTEAU, 1981, 1985, 1987);
- *Stiluri de adaptare* (COHEN, LAZARUS, 1973) care caracterizează predictibilitatea comportamentului unei persoane stresate într-o situație dificilă. Noțiunea de "*strategii de coping*", tot mai des utilizată (TAP et alii, 1995, 1998; ESPARBES, SORDES-ADER, TAP, 1996; SORDES et alii, 1994), permite să se depășească contribuția concepțiilor stilistice pentru a introduce un nou *model strategic*, care ia în considerare dinamica proceselor intrapersonale (organizarea cognitivă a strategiilor, ponderea motivațiilor și a mecanismelor emoționale în decizii) în relațiile acestora cu oamenii, contextele, situațiile și evenimentele;
- *Stilurile de viață* (ERIKSON, 1968; VANDENPLAS-HOLPER, 1998) indică opțiunile și alegerile legate de un anumit mod de organizare și orientare a vieții unei persoane;
- Noțiunea de "*stiluri motivaționale*" a fost introdusă de Apter (2001) ca parte a teoriei sale de *inversare*. Această teorie se opune teoriilor tradiționale ale continuității, echilibrului și reglării homeostatice și propune o dinamică dialogică, în care două procese contradictorii intervin în mod contradictoriu și complementar ...
- Teoria *fluxului* propusă de Mihaly Csikszentmihalyi (1988, 1991) este apropiată de teoria stilurilor motivaționale. Acesta subliniază prezența și importanța procesului de focalizare *autotelică* (autoorganizare) în momentele privilegiate de creație, *trăite ca experiențe optime* de autofocalizare. Această teorie se bazează pe ipoteza prezenței active a motivațiilor interne sau intrinseci (VANDENPLAS-HOLPER, 1998). Dar există în același timp presiuni sau stimulente externe care pot accentua, bloca sau direcționa dimensiunile externe.

VI. Identitatea: de la sistem la proces.

După cum tocmai am văzut, identitatea personală trebuie să fie diferențiată de personalitate. Identitatea nu reprezintă întreaga persoană, oricum ar fi ea definită. Este un subsistem al personalității individului în cauză; un subsistem constituit în relație dinamică cu dimensiunile cognitive și emoționale ale persoanei. Personalitatea, pe de altă parte, este alcătuită din coordonarea complexă a tuturor sistemelor bio-psiho-sociale, din care persoana acționează, reacționează, reflectă etc. Ca sistem de reprezentări, identitatea poate fi structurată în moduri

diferite, în funcție de teoriile implicate. Din acest punct de vedere, sunt luate în considerare două niveluri de analiză, adesea opuse, dar în strânsă interacțiune:

- **Caracteristicile interne ale identității :**

O abordare fenomenologică (ROGERS, 1951; ANTUNES, 2000) a relației intra-individual (Eu-Eu) și inter-individual (Eu-Altul) valorizează procesele de construcție internă a identității și de reprezentare de sine și introduce importanța proceselor de elaborare, în special rolul experienței personale, cu siguranță într-o relație constantă și integratoare cu contextul social și cultural și cu condițiile materiale și simbolice incluse în acest context. DUBAR (2002) prezintă procesul biografic ca fiind un proces intra-personal de construcție a identității, iar P. Mussen (1980) subliniază importanța construirii reprezentării coerente a propriei persoane de către propria persoană.

- **Caracteristicile interrelaționale ale identității.**

Erik Erikson (1950) a fost primul cercetător care a dezvoltat analiza dimensiunii inter-relaționale în construcția identității personale și sociale. Potrivit lui Monique PINOL-DOURIEZ (1984) și Serge LÉBOVICI (1985), construcția identității este, de asemenea, un proces de transformări cognitive și emoționale, un proces dezvoltat în timpul interacțiunilor timpurii dintre bebeluș și copil. Dubar (2002) respinge distincția dintre identitatea individuală și cea colectivă și propune conceptul de identitate socială, care ar presupune articularea între două tranziții: una internă, construită din interacțiunile individului cu el însuși, și o alta externă, construită din interacțiunile individului cu instituțiile cu care interacționează. Propunerea lui Dubar este discutabilă, în măsura în care autorul tinde să confunde aspectele individuale/colective cu ²⁰conținuturile psihologice și sociale. De fapt, orice identitate, fie ea individuală sau colectivă, implică dimensiuni socio-culturale (valori, funcții, efecte de sens etc.), precum și procese psihologice de însușire (traduceri comportamentale, imaginare etc.). Această multidimensionalitate poate fi aplicată tuturor categoriilor de identitate (personală, profesională, de gen, religioasă, națională și continentală etc.).

Pe de altă parte, suntem de acord cu ipoteza lui Dubar atunci când afirmă că "identitatea nu este ceea ce rămâne în mod necesar "identic", ci rezultatul unei "*identificări*" contingente. Ea este rezultatul unei duble operațiuni lingvistice: "diferențiere și generalizare"; prima vizează definirea diferenței, a ceea ce face ca ceva sau cineva să fie singular, în raport cu altcineva sau cu altceva; în acest sens, identitatea este diferență; a doua operațiune este cea care urmărește să definească punctul comun al unei clase de elemente, toate diferite, ale aceluiași altul; în această abordare, identitatea este apartenență comună. Aceste două operații se află la originea paradoxului identității: ceea ce este unic este ceea ce este comun. Acest paradox nu poate fi rezolvat decât dacă luăm în considerare elementul comun ambelor operații: identificarea de și prin celălalt. În această perspectivă, nu există identitate fără alteritate. Identitățile, ca și

²⁰ Această distincție conduce la presupunerea existenței datelor sociale integrate în funcționarea individuală (sau însușirea *individuală a datelor sociale*) sau, invers, la existența datelor psihologice integrate în funcționarea colectivă (sau însușirea *colectivă a datelor psihologice*).

alteritatea, variază din punct de vedere istoric și depind de contextul în care sunt definite" (DUBAR, 2000, p. 3).

Carmel CAMILLERI et alii (1990b) se referă la elementele constitutive ale nucleului structurii identitare. Aceștia definesc identitatea ca fiind o structură polimorfă, dinamică, ale cărei elemente constitutive sunt aspectele psihologice și sociale în raport cu situația relațională la un moment dat, a unui agent social (individ sau grup) ca actor social. Prin urmare, identitatea se construiește în interacțiunile cu mediul și într-o dublă mișcare de diferențiere și asimilare. În acest proces, este necesar să se evidențieze atât identificarea cu ceilalți, cât și distincția care se face în raport cu aceștia.²¹

VII. Paradoxurile identitare.

Identitatea are un caracter paradoxal, adică include orientări contradictorii și totuși complementare și inseparabile. Psihologia socială a pus în evidență numeroase exemple de dileme (dilema prizonierului; dilemele morale ale lui Kohlberg, 1987... etc.) și injoncțiuni paradoxale ("Este interzis să interzici") sau *duble constrângeri* și *paradoxuri pragmatice* (Palo Alto; Watzlawick, Bateson, ...).

Șase paradoxuri pot fi identificate ca parte a dinamicii identitare²²:

- **Primul paradox al identității se referă la prezența complementară și conflictuală a asemănărilor și diferențelor între obiecte (persoane) cu o identitate comună.** Identitatea "se construiește în confruntarea dintre asemănare și alteritate, similaritate și diferență" (TAP, 1980b). Procesele socio-cognitive (categorizare, semnificare, legitimare) facilitează atât dezvoltarea cognitivă, cât și socializarea, ceea ce permite, de asemenea, ca diferențierea obiectelor să se articuleze cu diferențierea-asimilarea sinelui și a celorlalți²³. Aceste procese sunt posibile dacă individul trăiește într-un mediu fizic și social relativ stabil.
- **Al doilea paradox provine din legătura problematică dintre egocentrismul (pe noi înșine) și decentrarea față de ceilalți.** Aceasta este legată de faptul că, pentru a-și construi propria identitate, individul va trebui să învețe să se descentralizeze, să iasă din egocentrism (conform expresiei piagetiene), pentru a stabili relații de reciprocitate cu ceilalți.
Copilul reușește să își dobândească propria identitate doar renunțând la această egocentrism și construind relații de reciprocitate cu ceilalți. Acesta este, de asemenea, începutul unei "evoluții a sistemelor de relații între indivizi și a valorilor

²¹ Există o discuție constantă dacă identitatea personală, ca sistem de reprezentări și sentimente, include un "nucleu" care, dacă ar fi pus la îndoială, negat de alții, ar provoca criza de identitate, reacțiile de violență în apărarea demnității personale. De fapt, am putea reprezenta identitatea ca pe o ceapă (metaforică!), alcătuită din mai multe coji, mai mult sau mai puțin adânci. Dacă ceapa nu are miez, ea are un "germen", pentru a se transmite și reproduce... și tăierea ei te face să plângi! Ipoteza că nucleul identității este identitatea valorilor (spre deosebire de identitatea faptelor) evocată de Camilleri (1990a, p.86) rămâne deschisă la discuție.

²² În articolul "Identitate și excludere", Tap a propus patru paradoxuri. Discuțiile ulterioare cu diverse audiențe sau cercetători ne determină să adăugăm aici încă două paradoxuri (vezi TAP, 2005c, nr. 83, pp. 53-78).

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

culturale" (TAP, 2005a: 279). De exemplu, construirea identităților profesionale necesită o restructurare a modalităților de interacțiune între Eu (identitatea personală), Noi (care avem aceeași identitate profesională) și Ei (toți cei care sunt diferiți de noi). Această restructurare poate duce la o accentuare a *apartenenței la un noi profesional* și la o închidere a acestui noi. Aceasta forțează apoi diminuarea opozițiilor dintre *eu* și *noi* și accentuarea diferențelor dintre *noi* și *ei*. În cazul unui efort de deschidere, va exista o tendință de a alege un "noi" mai larg, care să acopere identități diferențiate anterior și să includă profesioniști care erau diferiți de noi. Exemplu politic: diferențierea (cu posibile opoziții) dintre francezi și germani este redusă prin identificarea lor cu identitatea europeană. Exemplu profesional: diferențierea (cu posibile opoziții) între cadrele executive și cele neexecutive sau între vânzători și tehnicieni este minimizată prin identificarea cu identitatea corporativă.

- **Cel de-al treilea paradox identitar se referă la modalitățile conflictuale dintre procesul de constanță și managementul schimbării.** Identitatea personală (*eu sunt eu*), precum și identitatea colectivă (*noi suntem noi*) implică, de asemenea, ideea de permanență atemporală și fără referire la schimbarea în timpul vieții. Cu toate acestea, dacă subiectul (*eu* sau *noi*) se schimbă, el păstrează totuși sentimentul că rămâne același și el însuși în timp (sentiment de identitate temporală și structurală). Acesta este cel de-al treilea paradox. Termenul de identificare a fost propus pentru a desemna această construcție paradoxală a identității între permanență și schimbare, între idealizare și reevaluare pragmatică a imaginii de sine, în funcție de situație și de interlocutori (TAP, 1979).

Din punct de vedere profesional, identitățile sunt cel mai puternic afectate atunci când persoana este forțată să se schimbe:

- Persoana trebuie să-și găsească un prim loc de muncă: trebuie să caute un post corespunzător competențelor dobândite; să-și construiască o identitate profesională prin adaptarea la întreprindere, la munca reală; dincolo de simpla aplicare a ceea ce a fost învățat, să se adapteze la condițiile de muncă, la relațiile de muncă; și să devină conștient de poziția și de valoarea sa și a profesiei sale, în lanțul interactiv de locuri de muncă și funcții;
- Persoana trebuie să-și schimbe funcția sau locul de muncă: prin promovare sau retrogradare, cu valorizare sau devalorizare, legată de acceptarea provocărilor sau restructurarea competențelor, prin căutarea unei noi formări;
- Persoana este șomeră; și-a pierdut locul de muncă și își caută un alt loc de muncă: punerea sub semnul întrebării a competențelor dobândite și îndoieli cu privire la orientarea profesională anterioară; dificultăți în a face față scăderii stimei de sine legate de lipsa locului de muncă; efort de organizare a unui nou proiect profesional realist, care poate implica noi achiziții;
- Persoana se pensionează și trăiește această schimbare într-un mod pozitiv sau negativ. Această pensionare poate fi organizată în ruptură cu viața profesională

anterioară sau într-o relativă continuitate, reorganizarea fiind dictată de menținerea recompensării și de renunțarea la devalorizare.

- **Cel de-al patrulea paradox se referă la opoziția, propusă de Carmel Camilleri (1990), între ²⁴identitatea ontologică și cea pragmatică.** Există o distanță constantă între ceea ce credem că suntem (concepția ontologică) și cum suntem în realitate în practicile noastre zilnice (variația pragmatică a conștiinței de sine și a sentimentelor noastre despre noi înșine atunci când decidem și acționăm). Aici regăsim, cel puțin parțial, importanța și complexitatea interacțiunii dintre sinele real și cel ideal în teoria dinamică a conceptului de sine prezentată de Carl Rogers (1951).

Legătura dintre identitatea personală și cea profesională este mediată de o concepție idealizată a succesului (în viață sau doar în muncă), vehiculată de persoane concrete cu care se poate identifica, dar de la care subiectul împrumută "stări de scop" (conform lui Kelman, 1958), proiecte, stiluri de comportament sau de viață, moduri de gândire sau de acțiune. (conform expresiei lui Kelman, 1958), proiecte, stiluri de comportament sau de viață, moduri de gândire sau de acțiune. Trei procese ar interacționa aici:

1. Identificarea cu *o terță parte*: "Am nevoie să mă *identific cu cineva* care îmi permite să progrez";
2. *Identificare activă*: "Am nevoie de un *model extern de acțiune*, cu care să mă identific sau pe care să mi-l însușesc" (Am abilități? Dacă nu le am, pot să le achiziționez?).
3. *Identificarea idealizantă*: "Am nevoie de un *ideal* pentru a mă constitui ca persoană totală (autorealizare globală, asociată cu proiectul de viață, cu congruența, cu conferirea unui sens vieții)".

Aceste trei procese intervin în mod complex în dinamica, atât cognitivă, cât și socială, a articulării între, pe de o parte, practici, acțiuni și, pe de altă parte, sisteme de valori, sisteme de anticipare, de sens și de legitimare, care constituie dinamica personificării.

- **Al cincilea paradox se referă la identitate, care poate fi succesiv monodimensională și multidimensională.** În funcție de context, de moment sau de fază experiențială, persoana poate trăi cu un sentiment puternic de unitate sau de diversitate psihică. Această unitate sau diversitate poate fi resimțită ca fiind pozitivă sau negativă. Unitatea poate fi asociată cu seninătatea sau cu suferința pierderilor pe care le provoacă unificarea. Diversitatea poate fi rezultatul pozitiv al deschiderilor și întâlnirilor bazate pe înțelegerea a ceea ce îmbogățește alteritatea. Dar poate duce, de asemenea, la o "fărâmițare" sau "lichefiere" a sinelui, la o pierdere de coerență, chiar la un sentiment de inexistență.

²⁴ Această opoziție este preluată de TAP (2005b), în termeni de procese de idealizare ontologică și identificare pragmatică.

- **În sfârșit, al șaselea paradox se referă la articularea complexă dintre identificare (variația temporală și structurală a imaginii de sine) și identificări (cu persoane, grupuri, valori etc.).** Identitatea se construiește din identificări multiple, dar în același timp subiectul știe cine este și cine este celălalt, chiar și în cazul unei crize de identitate. "Identificarea ar fi, așadar, procesul care face posibilă experiența unei "pluralități de persoane psihice" și tot prin intermediul [acestora] se constituie legăturile reciproce dintre indivizi și mulțime dintr-o comunitate afectivă." (LIPIANSKY, TABOADA-LEONETTI, VASQUEZ, 1990, p.9)

VIII. Dinamica identității în lumea profesională de astăzi.

Renaud SAINSAULIEU remarcă importanța universului relațiilor de muncă ca loc de "constituire diferențială a identităților individuale" (1977, p. 335). În opinia sa, experiența colectivului ca un câmp de confruntare și de luptă, dar și ca un câmp de întâlniri, victorii și eșecuri, riscuri și descoperiri în accesul la autonomie, la puterea personală, care implică recunoașterea și autoafirmarea, este indispensabilă pentru diferențierea și reprezentarea de sine ca persoană, diferită și unică. Cu alte cuvinte, caracteristicile, atât cele personale, cât și cele profesionale, se vor amalgama și se vor articula unele cu altele în relațiile de muncă și în cele extraprofesionale. Potrivit lui SAINSAULIEU, "nu este suficient să constatăm că relațiile de muncă pot afecta mecanismele profunde ale personalității, cum ar fi identificarea sau capacitatea de diferențiere. Este încă necesar să încercăm să identificăm procesele care explică aceste relații dintre relațiile de asistență socială și calitatea persoanei" (*Op. cit.*, p. 311). În opinia sa, lipsa de putere socială duce la pierderea identității (nu numai profesionale), iar reparația identității depinde de posibilitatea de a face față, într-un fel sau altul, conflictelor relaționale sau organizaționale (la locul de muncă sau în afara acestuia).

Se observă adesea că se confundă comportamentul "de muncă" cu activitatea "profesională". Cu toate acestea, copiii și adolescenții învață să diferențieze între activitățile profesionale și cele extraprofesionale, iar această diferențiere va persista pe tot parcursul vieții lor (activități de agrement, pasiuni, hobby-uri etc.). Prin urmare, se poate spune că identitatea și activitatea profesională se vor baza pe experiența și teoriile implicite în comportamentul profesional. Este adevărat că identitatea personală se construiește în primii ani de viață și prin procesele de socializare primară (BERGER, LUCKMAN, 1966 sau tr.fr. 1986), dar această construcție presupune însușirea unor competențe și succese în comportamentul de muncă. Ulterior, munca, mai întâi la școală și apoi la locul de muncă, va juca un rol decisiv în structurarea identității studentului și apoi a profesionistului. Această structurare va implica multiple schimbări, în funcție de experiențe și itinerarii profesionale. Acesta va fi caracterizat ca fiind ... "un proces evolutiv [...] modelat de traiectorii profesionale" (BOUQUET, 2006).

Fără a neglija importanța contribuției lui Sainsaulieu, propunem o nouă lectură a realității socio-profesionale actuale și a importanței acesteia pentru construcția identității profesionale. Trebuie amintit aici că actualul context economic și social rămâne dominat de o criză economică severă care provoacă în mod constant transformări importante în managementul organizațiilor, în gestionarea locurilor de muncă și pe piața muncii (BOUTINET, 1999; ANTOINE, 1996; DUBAR, 2000; ALMEIDA et alii, 2004; ANTUNES, 2006):

Paradigma dominantă se caracterizează prin inovație, schimbare permanentă și imprevizibilitate (cu toată incertitudinea pe care aceasta o implică în mod inevitabil); Sistemul de funcționare a societăților în vigoare este dominat de : 1. 1. Globalizarea economiei; 2. Extinderea fluxurilor de informații; 3. Dezvoltarea constantă a tehnologiilor informației și comunicațiilor; 4. Flexibilizarea mijloacelor de producție și a gestionării locurilor de muncă.

Din punct de vedere al ideilor, putem aminti această epocă de "epoca triumfului neoliberal", în care dinamica contemporană a organizațiilor este legată de: 1. cerințele de flexibilitate și competitivitate; 2. relocări; 3. fuziuni de companii; 4. *externalizare*; 5. Restructurare și reducere a personalului; 6. Nesiguranța locului de muncă; 7. 6. instabilitatea/precaritatea locului de muncă; 7. nevoia de a gestiona incertitudinea.

În această nouă ordine economică, există o creștere periculoasă a șomajului în economiile naționale. Șomajul este adesea asociat cu fuziunile dintre marile companii multinaționale, cu închiderea fabricilor, cu relocarea fabricilor și a locurilor de muncă în țări în care forța de muncă este mai ieftină (țări din est și din Asia) și cu reducerea numărului de angajați (de exemplu, Airbus, Alcatel, Pfizer, Bayer AG, Astra Zeneca, Daimler-Chrysler, Ford, Volkswagen, Hewlett-Packard, printre altele²⁵). În prezent, ne confruntăm cu cea mai gravă criză economică din istoria modernă. Potrivit Organizației Internaționale a Muncii (OIM), șomajul actual afectează milioane de oameni din întreaga lume, echivalentul unei treimi din întreaga forță de muncă mondială. Potrivit lui M. CHOSSUDOVSKY (2003), această criză globală este mai devastatoare decât Marea Depresiune din anii 1930. "Criza locurilor de muncă este și criza subiectivă a locurilor de muncă, care determină un număr tot mai mare de indivizi să refuze să ocupe orice loc de muncă, să se integreze în orice condiții. Criza locurilor de muncă este mai ales criza conținutului său, în mutația masivă a meseriilor către profesii, a acestora către ocupații cu contururi greu de identificat astăzi" (BOUTINET, 1990, p. 116). Dacă lupta din anii 1960 era determinată de nedreptatea socială, astăzi ea este orientată de lupta împotriva șomajului, a precarității locurilor de muncă și a instabilității carierelor profesionale. Conflictul actual este legat mai ales de incertitudine, de apariția unor amenințări multiple la adresa locurilor de muncă și chiar a supraviețuirii întreprinderilor, amenințări prost definite și necunoscute atât în ceea ce privește contururile, cât și cauzele lor. În fiecare săptămână, o companie multinațională anunță o reducere a forței de muncă la nivel mondial sau relocarea unei fabrici dintr-o țară în alta. În locul unui "univers relativ fix și imobil", un univers birocratic și stratificat (evocat în urmă cu treizeci de ani de R. Sainsaulieu, 1977), ne confruntăm astăzi cu un univers puțin stratificat, imprevizibil și în continuă mutație, în care muncitorii sunt puși în concurență unii cu alții pentru locurile de muncă existente. În acest context, apare astfel o nouă reprezentare a muncii și a propriei persoane în muncă, asociată cu provocarea de a se autogestiona: "Din ce în ce mai mult, populația activă și majoritatea lucrătorilor din domeniul cunoașterii vor trebui să se autogestioneze... Și trebuie să învețe să se dezvolte" (DRUCKER, 1999). Se construiește astfel o nouă perspectivă de carieră;

²⁵ A se vedea *Visão*, nr. 731 din 8 martie 2007, p. 78 și următoarele.

- Angajații sunt confrunțați cu un cadru bazat pe incertitudine, pe schimbări profunde și nesigure. În același timp, însă, companiile doresc să investească în capitalul uman;
- Acest context organizează o nouă perspectivă de carieră și o nouă reprezentare a muncii și a vieții profesionale (mobilitate între companii, mobilitate în ceea ce privește tipul de muncă);
- Tranziția de la un cadru în care compania gestiona cu adevărat carierele celor mai valoroși profesioniști ai săi la unul în care aceiași profesioniști se ocupă ei înșiși de gestionarea propriei angajabilități.

Este adevărat că, în prezent, grupul foarte eterogen al "cadrelor profesionale și de conducere" rămâne relativ privilegiat, chiar dacă este afectat de mai multe tipuri de fenomene, atât avantajoase, cât și dezavantajoase pentru el:

- Înmulțirea lor, datorită democratizării educației, dar, în același timp, devalorizarea lor relativă;
- Pregătirea lor a rămas foarte generală (matematică, fizică, tehnologie) și repartizarea lor pe funcții importante, mai degrabă decât pe meserii specifice;
- Mobilitatea acestora între funcțiile majore, în special pentru a-i pregăti pentru funcțiile de superlideri;
- Crearea, în ciuda a tot ceea ce se întâmplă, a unor noi domenii: managementul resurselor umane, marketing, finanțe;
- Prelungirea lanțului de comandă, care îi transformă pe ingineri în supertehnicienii, supuși ordinilor de sus;
- Scurtarea duratei carierei, prin eliberarea celor peste 60 de ani;
- Înmulțirea tehnicienilor, care sărăcesc funcția de manageri și care, la rândul lor, sunt considerați ca având o meserie. Piața lor foarte mare de muncă, datorită diplomelor, competențelor, rețelelor, capacității lor de a-și crea propriile locuri de muncă (în special în domeniul consultanței), datorită salariilor bune, care permit o capitalizare susceptibilă de a fi investită în propriile locuri de muncă. Totuși, acest lucru nu împiedică șomajul acestora. În sfârșit, chiar dacă personalul de specialitate și de conducere pierde anumite avantaje (salariu lunar, concedii plătite), "identitatea lor profesională" este totuși mai puțin amenințată decât cea a celorlalți angajați.

Provocarea cu care se confruntă astăzi angajații, managerii, tehnicienii și muncitorii este legată de necesitatea de a face față incertitudinii și schimbării. Confrunțați cu această realitate, ei trebuie să își mobilizeze resursele personale și, în același timp, să multiplice mijloacele de refacere a legăturii sociale și profesionale care se destramă și de a da dovadă de solidaritate și creativitate, mai ales sub presiunea unui management axat exclusiv pe rezultate productive.

În anii '60, identitatea profesională avea o dimensiune colectivă foarte puternică, dar astăzi tendința este profund individualistă.²⁶ În acest context de imprevizibilitate, conceptul de competență devine esențial pentru însușirea succesului și pentru dezvoltarea profesională. A fi competent înseamnă a fi calificat și capabil să facă față cerințelor impuse de constrângerile profesionale. Responsabilitatea gestionării propriei cariere și a asigurării capacității de inserție profesională a fiecăruia ar reveni atunci responsabilității pentru P&MS. Ceea ce în trecut era făcut de companii ar trebui să fie făcut acum de P&MS-uri individuale. Acest lucru este, fără îndoială, ceea ce spun companiile astăzi. Dar criza economică și financiară și creșterea masivă a șomajului în rândul P&MS îi împiedică să realizeze acest "autogestionare". Pentru ceilalți angajați, cunoaștem dificultățile legate de recunoașterea calificărilor, indiferent de nivel. Prin urmare, capacitatea de a-și gestiona propria capacitate de angajare este subminată.

IX. Sistemul de identități profesionale și procesele care îl organizează.

Identitatea profesională, ca sistem, se dezvoltă prin procese multiple:

- **Afilieră**, care presupune un act voluntar de înscriere, traduce un proces de acces la un grup socio-profesional prin intermediul legăturii sociale și facilitează apariția și menținerea unui sentiment de apartenență și de recunoaștere socială. Construcția identității, ca proces de identificare, este un proces de apartenență și relaționare (DUBAR, 2002). Pentru un profesionist, de exemplu, dezvoltarea identității sale profesionale înseamnă afilierea și consolidarea apartenenței la un grup de referință, care îi influențează "cunoașterea intuitivă" (SAPIR, 1967), care îl determină să "înceapă să gândească împreună cu ceilalți" (HALBWACHS, 1950) și care favorizează împărtășirea unui "cod simbolic comun care stă la baza relațiilor dintre membrii săi" (PERCHERON, 1974, p. 32).
- Prin urmare, **reorganizarea comportamentului este în mod** constant necesară, asociată cu procesul de transformare a reprezentării de sine ca profesionist. Construcția identității profesionale a cadrelor este asociată cu dezvoltarea unei reprezentări a "lumii profesionale" și cu dobândirea "valorilor diferitelor grupuri cu care intră în relație" (PERCHERON, 1974, p. 26). Această reprezentare și integrare a valorilor se reflectă în comportamentul și alegerile profesionale, asociate unei "categorii socio-profesionale".
- **Calificarea** (acordarea unei calificări și recunoașterea unei competențe) combină procesul de formare care permite calificarea (dobândirea de competențe) și, de asemenea, aprecierea valorii propriilor competențe și a respectului de sine pe care acestea îl implică. "Configurațiile identitare tipice, în domeniul muncii, ar putea fi

²⁶ Deși cadrele de conducere și-au "negociat" statutul în mod colectiv, este adevărat că acestea au fost întotdeauna foarte individualiste, respingând "instrumentele" de gestionare a forței de muncă (de exemplu, sistemul Hay). Pe de altă parte, ei au fost cei care au dorit și au aplicat politici de individualizare altor angajați. Cu toate acestea, individualismul ca ideologie nu trebuie confundat cu procesul de individualizare care îi privește pe toți actorii sociali, în raport, desigur, cu evenimentele, situațiile și presiunile de eficiență în producție.

asociate în mod abstract cu "momente" privilegiate ale unei biografii profesionale ideale: moment de *construcție identitară* care corespunde în mod tradițional formării profesionale inițiale [...], moment de *consolidare identitară legată de inserția* și dobândirea progresivă a calificării în filiera meseriei [...], moment de *recunoaștere a identității* stăpânite de accesul la responsabilități în filiera întreprinderii [...], moment de *îmbătrânire* identitară și trecerea progresivă la pensie" (DUBAR, 2002, p. 238).

Identitatea de calificare este asociată și cu cunoștințele care structurează identitatea profesională, deoarece baza calificării se bazează pe cunoștințe, cunoștințe dobândite prin formare și experiență. *Cunoștințele învățate* sunt legate de cunoștințele teoretice, de informațiile tehnice, de cunoștințele teoretice esențiale pentru formarea profesională. *Cunoștințele construite* rezultă din aplicarea practică a cunoștințelor învățate și testate în practică. *Cunoașterea integrată*, care implică sinteza dintre teorie, practică și elaborarea personală a experienței, are ca rezultat dezvoltarea competențelor personale, adică a unor componente ale cunoașterii de sine care se actualizează în diverse practici care, din acel moment, devin creative și nu doar repetitive.

Competențele constituie un subsistem care poate fi descris ca fiind transversal, mereu prezent și în relație cu celelalte subsisteme. Este un element de diferențiere și de valorizare a identității profesionale, dar strâns legat de provocările profesionale și de situațiile critice cu care subiectul se confruntă și trebuie să se confrunte. "Prin intermediul competențelor se analizează în prezent activitatea profesională, ceea ce face din ele instrumentul de măsurare a eficienței oamenilor la locul de muncă și în ce fel influențează și reprezentările pe care indivizii și le fac despre propriile acțiuni. [...]. Competența este, de asemenea, vectorul unei schimbări profunde în relația cu munca. În acest sens, putem vorbi de "logica competențelor", pe care o vedem la lucru, atunci când combină evaluarea rezultatelor, individualizarea criteriilor de mobilitate și creșterea responsabilității, și care pretinde, astfel, să ia locul "logicii calificărilor", axată pe recunoașterea unui proces de cunoștințe dobândite (formare, diplomă, experiență) și pe organizarea criteriilor de clasificare" (NALLET, EVEQUOZ, 2000, p. 78).

- **Tranziția**, ca proces de schimbare și evoluție, este legată de dobândirea competențelor grupului socio-profesional de referință, dar și de necesitatea de a gestiona fazele de schimbare, de a controla situațiile, stresul și atitudinile asociate în timpul acestor faze de schimbare. Este un proces care se structurează pornind de la întâlnirea dintre profesionist (cu istoria sa personală, parcursul său de formare și auto-reprezentare) și realitatea unui context socio-profesional în care este chemat să interacționeze cu oameni, grupuri, în instituții, să promoveze proiecte, să facă față provocărilor, ... etc.
- **Valorizarea** reflectă sentimentul perceput de competență și recunoașterea personală a propriei valori (stima de sine). Valorificarea este un proces care include doi vectori care se dezvoltă simultan. Pe de o parte, traseul formativ și de dezvoltare a calificărilor (competențe), cu recunoașterea (*pentru sine și de către ceilalți*) a valorii propriei persoane și a cunoștințelor sale, în raport cu apartenența și cu sentimentul de

a fi integrat într-un parcurs profesional (afiliere). Pe de altă parte, structurarea stimei de sine și reprezentarea internă a propriei valori ca profesionist, care se traduce prin capacitatea de a face față provocărilor din itinerarul profesional (strategie de *coping*), capacitatea de a-și asuma riscuri și de a răspunde cu calitate și rigoare la situațiile profesionale cotidiene. Desigur, referirea la "provocări" poate avea o conotație ideologică atunci când este folosită pentru a justifica incidente imprevizibile sau decizii riscante în cadrul companiei. Dar are de-a face și cu strategia de depășire și de valorizare în fața riscului, care se dezvoltă la copii și tineri, indiferent de statutul social al familiei, sau la sportivi de toate vârstele. În acest sens, putem observa existența a trei strategii prezente în grade diferite, în funcție de circumstanțe și situații, în fiecare dintre noi: strategia *eroică a depășirii de sine* (Nimic nu este imposibil cu o inimă curajoasă!), *strategia dramatică* a determinismelor externe: sociale și culturale (în funcție de originea mea, anumite uși îmi vor fi întotdeauna închise) și *strategia capacităților* lui Amartya Sen²⁷, în care libertatea noastră (atât pozitivă, cât și negativă²⁸) este articulată cu comportamentul nostru. "Capacitatea" lui Sen este asociată cu libertatea pe care o are actorul de a trăi așa cum dorește. Important nu sunt bunurile pe care le are la dispoziție, ci modul în care aceste bunuri îi permit să se *împlinească, să realizeze proiectul de viață pe care și l-a ales*. Sen se bazează pe *teoria libertății pozitive și negative* propusă de Isaiah Berlin (1969) și reelaborată de Ronald Dworkin (1995). *Libertatea pozitivă* reprezintă ceea ce o persoană, în ansamblu, este capabilă să realizeze, poate realiza, independent de constrângerile impuse de alții, în special de instituții. Ceea ce îl interesează pe Sen în libertatea pozitivă sunt drepturile și capacitatea de a le transforma în resurse reale. *Libertatea negativă* corespunde doar, dar și acest lucru este important (!), absenței constrângerilor din partea statului, a instituțiilor, a grupurilor sau a altor persoane. Această libertate (negativă) ar putea fi asociată cu libertatea față de condițiile de muncă inumane sau față de condițiile de viață alienante (individuale sau colective).

X. Dimensiuni ale identității profesionale.

Identitatea profesională, ca orice sistem de identitate, implică trei dimensiuni:

- **Identitatea calificativă**, care încorporează calificarea și recunoașterea. Calificarea este legată de dobândirea de competențe, dar și de recunoașterea capacității de a fi capabil²⁹. Recunoașterea este legată de percepția competenței de către ceilalți și de către sine (autoevaluare). Identitatea este, de asemenea, legată de

²⁷ Sen, A. *Rethinking Inequality (Regândirea inegalității)*. Paris, Seuil, 1992. Sen, A. *Identitate și violență*, Paris, O. Jacob, 2006. Având în vedere modul în care Sen definește termenul "capabilitate", acesta nu poate fi tradus nici prin capacitate, nici prin competență. La fel ca Paul Ricoeur și alți traducători, îl traducem, așadar, prin "capacități".

²⁹ Ricoeur a preluat teoria capacităților a lui Amartya Sen în P. *Les parcours de reconnaissance*, Paris, Stock, Stock 2004. folosește această expresie de "recunoaștere a capacității" (legată de "capacitate").

traseul personal de dezvoltare a competențelor, de traiectoria formării și recunoașterii competențelor și de o întreagă evoluție a carierei, care reflectă această recunoaștere din partea organizației.

Angajații, în general, și cei mai tineri, în special, investesc serios în această dimensiune a identității lor profesionale. Un tânăr manager interviuat a declarat: "În această fază, la începutul carierei mele, ceea ce este important pentru mine este ceea ce pot învăța, în ceea ce privește noile cunoștințe, noile experiențe și provocările asociate cu acestea. Între ipoteza de a câștiga 1 500 EUR pe lună făcând o muncă care nu este foarte interesantă și care nu este foarte provocatoare din punct de vedere al noilor cunoștințe și ipoteza de a câștiga 1 000 EUR pe lună făcând o muncă interesantă, în care pot învăța multe și pot dezvolta noi cunoștințe și responsabilități, prefer cea de-a doua ipoteză. Dezvoltarea de noi competențe, împreună cu noi cunoștințe integrate, este văzută ca o investiție în sine, care îmbunătățește și sporește calificările și capitalul de cunoștințe al profesionistului.

- **Identitatea categorială** integrează sentimentul de apartenență, de a avea comportamente, atitudini sau reprezentări în concordanță cu cele așteptate în companie sau de către grupul profesional. Este asociat cu sentimentul de a fi recunoscut ca aparținând unor categorii mai generale (manageri etc.). Identitatea profesională este, de asemenea, asociată cu ideea de categorie de apartenență (DUBAR, 2000) și frecvent cu categoria socio-profesională construită de INSEE. Categoria reunește un întreg set de aspecte tipice ale vieții unui anumit număr de indivizi care au ceva în comun, ceea ce Emile Durkheim numea "moduri de a face, de a simți și de a judeca".
- **Identitatea** integrativă este atât un construct cognitiv, cât și unul emoțional, care reunește afilierea (procesul prin care persoana se înscrie și participă la activitățile grupului său socio-profesional) și integrarea (mecanismele de construcție integrativă și de angajare într-un grup socio-profesional sau comunitar).

Aceste dimensiuni sunt strâns asociate cu succesul socio-profesional, care, la rândul său, este legat de evaluarea intra- și interpersonală (stima de sine) și de mecanismele de apărare (mecanisme de apărare) și de adaptare (*coping*).

XI. Identitate și modele de succes personal și profesional.

Fiecare ființă umană aspiră să realizeze ceea ce este important pentru ea. Cu toate acestea, nu toate aspirațiile sunt realizate în mod automat. Procesul prin care o persoană devine competentă este legat de autoevaluare³⁰ și de evaluarea externă. În urma *feedback-ului*, individul reacționează la modul în care ceilalți îl judecă și își revizuieste propriile evaluări; el/ea își identifică apoi punctele slabe și punctele forte. Punctele slabe devin puncte forte, prin autodezvoltare, învățare și autocorectare prin încercări și erori. Dar succesul³¹ nu este legat

³⁰ Unele populații, cu o pregătire redusă, au dificultăți în a face un pas înapoi față de ele însele și, prin urmare, nu sunt în măsură să își folosească eficient abilitățile de autoevaluare.

³¹ Succesul este, în mod evident, o funcție a contextului economic și social, dar și a competenței celor care stabilesc obiectivele, adesea pe criterii arbitrare.

doar de sentimentul de competență; el rezultă din sinteza dintre valoarea percepută (stima de sine), provocarea percepută (complexitatea) asociată cu responsabilitatea (natura și complexitatea sarcinilor), abilitățile (cunoștințe, know-how, abilități interpersonale), capacitatea de *adaptare* și reziliența. La această sinteză se adaugă aprecierea și aspectele practice ale gestionării propriei cariere. Dar aceste procese nu sunt independente de context și de condițiile de muncă, care se pot deteriora până la a provoca probleme majore de sănătate, uneori chiar până la sinucidere.

Dubar (2000) consideră că individul, inclusiv în activitățile sale profesionale, se identifică cu persoane sau personaje idealizate (eroi, înțelepți etc.). În contextul actual, se pune întrebarea "cu ce eroi, cu ce modele de referință se identifică diverși profesioniști? Reprezentarea succesului și a realizărilor profesionale este o construcție mentală individuală cu impact și interacțiuni colective. În această construcție, individul ia în considerare nevoile sale, proiectele personale, referințele educaționale, calificările și cultura în care s-a dezvoltat ca persoană. Această construcție mentală are caracteristici strâns legate de reprezentarea de sine, în calitate de profesionist, într-un anumit context, o anumită realitate socială (întreprindere, economie, globalizare, cerințe de competitivitate, instabilitate sau precaritate a locului de muncă). Nevoia de a gestiona incertitudinea și cerințele (funcție, responsabilități) este direct legată de competențele pe care subiectul le-a dobândit deja sau pe care va trebui să le dezvolte rapid.

Propunerea unui model de succes personal și profesional poate părea discutabilă și riscantă. Ea poate fi criticată pentru că face parte dintr-un proces de idealizare și de legitimare normativă, susceptibil de a îndepărta actorul social de nevoile reale ale acțiunii. Cu toate acestea, se poate demonstra că acest proces de idealizare se manifestă, în grade diferite, la toți actorii sociali, bazându-se pe diferite sisteme de valori și credințe (religioase, politice, filosofice etc.). Mai mult, acest proces interacționează cu dinamica inversă a realizărilor pragmatice. În viața de zi cu zi, există o continuă pendulare între *idealizarea* practicilor și practicarea idealurilor, prin proiecte, vise, tensiunea realizării. Mai mult, actorul social va utiliza *comportamente adaptative (bio-psiho-sociale)* care îl pot conduce la schimbarea comportamentului său, a valorilor sale de referință și a reprezentării pe care și-o face de sine într-o situație. Dar aceste comportamente, care îi permit să își asume identitățile prescrise și așteptate social, se vor lovi de nevoia la fel de determinantă de valorizare și *recunoaștere* internă și externă.

Aceste patru procese (*idealizare, realizare, adaptare și recunoaștere*) joacă un rol major în construirea și menținerea identităților profesionale, precum și a identității personale.

Concluzie

La ora redactării acestei știri, o depeșă AFP ne informează că "Tribunalul de securitate socială (TASS) din Nanterre tocmai a condamnat Renault pentru "culpă impardonabilă" în sinuciderea lui Antonio B, un inginer informatician în vârstă de 39 de ani, care s-a aruncat de la etajul 5 al clădirii principale a tehnocentrului Renault din Guyancourt (Yvelines), la 20 octombrie 2006. Familia acestuia a considerat

că Renault nu și-a respectat obligațiile de siguranță și că stresul profesional la care a fost supus angajatul a contribuit direct la fapta sa.

Doamna B., văduva lui Antonio B., a declarat: "Este o mare ușurare, este o mare satisfacție după mai bine de trei ani de luptă. În sfârșit s-a făcut dreptate pentru soțul meu. Ei recunosc ceea ce a suferit, ceea ce a îndurat din cauza Renault. Sper că acesta va fi un semnal puternic pentru toate companiile care sacrifică totul pe altarul profitabilității și pentru ca angajații să știe că justiția este de partea lor. Nu sunt doar cazurile care sunt mediatizate, ci și oamenii de pretutindeni care cedează. Acesta este un mesaj puternic pe care trebuie să li-l spunem: "ridicați-vă capetele".

La rândul ei, Rachel S., avocata familiei, a declarat. "Ceea ce sper este ca în sfârșit să se accepte faptul că oamenii ar trebui să fie repuse în centrul tuturor deciziilor. Aceasta înseamnă că trebuie să încetăm să invocăm vulnerabilitatea oamenilor pentru a le explica acțiunile.

"După cum ești puternic sau mizerabil, judecățile tribunalelor te vor face alb sau negru", scria La Fontaine în "Les animaux malades de la peste". Din fericire, acest lucru nu este întotdeauna adevărat. Decizia TASS onorează justiția, dar confirmă, de asemenea, necesitatea de a refuza nedreptatea, indiferent de unde vine. Max GALLO spunea deja, în romanul său *L'oiseau des origines* (Paris, Laffont, 1974): "Întotdeauna refuzul este cel care ne dă naștere. Am vrut să merg mai departe în refuz, pentru că am descoperit că este vorba de cucerirea de sine și a celuilalt" (1974). Alain TOURAINE a afirmat, de asemenea, importanța opoziției, în și prin intermediul mișcărilor sociale: "Gestul refuzului, al rezistenței, este cel care creează subiectul" (1993). Faptul că identitatea poate fi afirmată prin opoziție este interesant, cel puțin în măsura în care actorul are mijloacele de a-și controla emoțiile și angoasele, unde poate trăi conflictele fără să se distrugă, unde poate da sens *revendicărilor* sale fără să se piardă în violență, ceea ce nu este întotdeauna ușor în situații de constrângere extremă.

Regăsim aici modul în care George H. MEAD (1934, tr.fr. 2006), părintele constructivismului simbolic, evocă opoziția dintre "eu" (spontan) și "sinele" (forme convenționale apropiate de identitățile sociale): "În anumite domenii, individul se poate afirma. Anumite drepturi sunt recunoscute în (anumite) limite. Dar atunci când tensiunea devine prea mare, aceste limite nu mai sunt respectate și individul se afirmă în mod violent" (*Op.cit.* p. 269). S-ar putea adăuga aici că *violența* poate fi îndreptată împotriva altora, dar și împotriva propriei persoane. Desigur, poate fi rezultatul unei revolte împotriva nedreptății, a disprețului, a negării demnității proprii de către alții etc. Dar poate fi asociat și cu sentimentul de victimă. Dar poate fi asociat și cu un sentiment de auto-superioritate, legitimat de apartenența la un grup presupus superior (rasism, sexism etc.). Dar atunci când acest sentiment de superioritate, această dorință de afirmare, în cadrul grupului, "își găsește o expresie funcțională, el devine complet legitim. Această putere ne face eficienți. Să te poți afirma în toată originalitatea ta, iată ce este de dorit" (*Op.cit.* p. 267). Axel HONNETH, la rândul său, este de acord cu MEAD, atunci când vorbește despre faptul că "potențialul individualității este eliberat printr-o creștere a spațiilor de libertate garantate legal" (*The struggle for recognition*, 2008, 102). Să notăm în treacăt diferența față de titlul ultimei cărți a lui Paul RICOEUR: *Parcours de la reconnaissance* (2004). Honneth se bazează pe teoria lui Hegel despre lupta pentru

recunoaștere (*Fenomenologia spiritului*, 1807, traducere franceză recentă, 2006), în timp ce Ricoeur derulează sensurile multiple ale recunoașterii.

SAINSAULIEU³² se bazează, de asemenea, pe dialectica hegeliană a Stăpânului și Sclavului pentru a înțelege și explica dinamica identitară a muncitorilor. Potrivit lui Hegel, dorința de a avea un obiect este cea care fundamentează începutul dialecticii care duce la recunoașterea sinelui. În cursul acestei mișcări a dorinței spre lucru, subiectul întâlnește dorința concurentă a unui alt subiect. Are loc atunci o "luptă până la moarte" între două dorințe absolute. Pentru a fi recunoscut, trebuie să uităm de propria dorință de recunoaștere pentru a o accepta pe cea a celuilalt. Sainsaulieu folosește acest model pentru a arăta că constituirea identității individuale este profund încorporată în relațiile sociale (inclusiv profesionale). Subiectul poate fi recunoscut (și se poate recunoaște pe sine), prin dobândirea mijloacelor de putere care îi permit să scape de pozițiile alienante, dacă iese victorios din această luptă. "O întreagă sociologie a puterii de a fi sine ar putea fi astfel dezvoltată pentru a înțelege mai bine circumstanțele sociale ale modelării identităților" (1977, p.327).

În schimb, pentru Paul Ricoeur, această nevoie de a înfrunta conflictul pentru a-l depăși este minimizată, în favoarea relației dintre acțiune, capacitate rațională și recunoașteri multiple. Potrivit acestuia, recunoașterea identității mele de către mine însumi sau de către alții poate fi studiată în termeni de traseu (lingvistic, filosofic sau psihologic). El propune o succesiune a diferitelor semnificații ale recunoașterii: de la recunoașterea ca *identificare* (recunosc ceva sau pe cineva, identitatea acestuia) la recunoașterea ca *recunoștință* (sunt recunoscător pentru modul în care sunt primit, ofer sau primesc valoare etc.), trecând prin recunoașterea de *sine* (construirea sau reconstrucția identității, însușirea capacităților³³) și *recunoașterea intersubiectivă* reciprocă (iubire, drept și stimă socială)³⁴.

Acestea fiind spuse, problema majoră este confuzia dintre individuație³⁵ și individualism, recuperată de capitalismul liberal și care generează "oboseala de sine", după expresia lui Alain EHRENBURG (1998), depresia instalându-se ca urmare a constrângerilor instituționale sau relaționale, ca efect al unei presiuni generale de realizare de sine (devenită ideologie). Această legătură între sănătatea la locul de muncă și limitele ideologiei succesului poate fi observată, de exemplu, în analiza lucrării lui Axel Honneth³⁶ "Capitalism și auto-realizare: paradoxurile individuației". Urmându-l pe Simmel (1983), el menționează că conceptul de individuație se aplică la patru fenomene diferite: 1. individualizarea parcursurilor personale; 2. izolarea crescândă a actorilor (într-o societate a disprețului sau a indifferenței); 3. creșterea capacității de reflecție; 4. Afirmarea unei mai mari autenticități (2006, p.308).

Vedem astfel că individuația, asociată în mod normal cu subiectivarea, singularizarea individului și construcția identității sale personale, se hrănește în permanență cu identificări

³² În Sainsaulieu (1977), vezi întregul capitol 8 (Identități colective și recunoaștere de sine la locul de muncă, pp. 302-343), dar mai ales "relectură a schemei hegeliene de recunoaștere de sine", pp. 319 și urm,

³³ Într-adevăr, Ricoeur se inspiră din lucrările lui Amartya Sen, așa cum o facem și noi aici, luând în considerare teoria "capacităților".

³⁴ Ricoeur împrumută explicit această trilogie de la Honneth (2004, p. 295).

³⁶ Honneth, 2006, pp. 305 - 323.

contradictorii, asumate inițial în sensul optimizării experiențelor, dar pe care subiectul va trebui apoi să le abandoneze pentru a continua să se simtă el însuși sau pentru a relansa un proiect care îl obligă să se transforme pentru a deveni altul.

În actuala situație de criză, care probabil se va prelungi, nu ne putem "mulțumi cu un discurs maniheist, în care "băieții răi" ar face tot posibilul pentru a acapara bogăția, iar "băieții buni" ar fi sistematic privați; sau în care "răufăcătorii leneși și desfrânați" ar primi doar ceea ce merită, iar "muncitorii curajoși" ar fi recompensați pentru eforturile lor" (Vincent de GAULEJAC și Isabel TABOADA-LEONETTI, 1994, p.112). Prin urmare, este important să luăm o anumită distanță față de afirmarea unor opinii stigmatizante. Am văzut cum procesele identitare sunt constant invadate de contradicții paradoxale, dar necesare, care ne ghidează modul de viață.³⁷

Bibliografie.

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

ANTOINE, J. *Valeurs de Société et Stratégies des Entreprises*, Paris, Presse Universitaire de France, 1996,

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

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

BELLIER Suzanne Suzanne *Le savoir-être dans l'entreprise. Utilité en gestion des ressources humaines*; Paris, Vuibert, 2004,

BERGER Peter, LUCKMANN Thomas - *The Social Construction of Reality*; London, Doubleday, 1966; *La construction sociale de la réalité*; Paris, Méridiens Klincksieck, 1986,

,
BERLIN, Isaiah *Four essays on liberty, ed. a 2-a*. Londra, Oxford University Press, 1969,

BETTELHEIM, Bruno - "Comportamentul individual și de masă în situații extreme. *Journal of Abnormal and social Psychology*, 38, pp.417-452,

BETTELHEIM, Bruno - *Supraviețuirea*, Paris, Laffont, 1979,

BOUQUET Brigitte - "Identitatea profesională"; în BARREYRE J.-Y., BOUQUET B. (Directori) - *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*; Paris, Bayard, 2006,

BOUTINET Jean-Pierre *L'anthropologie du projet*, Paris PUF, 1990,

³⁷ Potrivit lui Honneth, pe baza lui Anthony GIDDENS (1987), o contradicție este paradoxală atunci când, prin realizarea intenționată a unei intenții, probabilitatea ca această intenție să se realizeze este de fapt redusă (2006, pp. 286-287).

- BRUNER Jérôme S., TAGIURI, Renato Percepția oamenilor, în G. Lindzey (ed.), *Manual de psihologie socială*, vol. 2, Cambridge, Addison Wesley, 1954. Pp. 634-654,
- CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle și 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 " în 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"; în DONZELOT Jacques - *Face à l'exclusion. Le modèle français*; Paris, Editions Esprit, 1991,
- CAUSER, Jean-Yves, DURAND Jean Pierre & William GASPARINI *Les identités au travail. Analize și controversă*. Toulouse, Octares, 2009,
- CHEVRIER J., FORTIN G., LEBLANC R., THEBERGE M. - "La construction du style d'apprentissage"; în *Éducation et francophonie. Revue scientifique virtuelle*, 2000, XXVIII (1) (Cf. pe Internet: <http://www.acelf.ca/revue>),
- CHOSSUDOVSKY M. - *A Globalizare da Pobreza e a Nova Ordem Mundial*; Lisboa, Editorial Caminho, 2003,
- CLOUTIER Richard, GOSSELIN Pierre, TAP Pierre - *Psychologie de l'enfant* ; 2^e édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005,
- CODOL Jean-Pierre - *Similar și diferit. 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"; în TAP Pierre - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 162-181,
- CODOL Jean-Pierre - "Diferențiere și nediferențiere socială"; în TAJFEL H. (Dir.) - *The Social Dimension*; Cambridge/Paris, Cambridge University Press/Maison des Sciences de l'Homme, 1984,
- CRENNER Emmanuelle " Être retraité : quelle identité après le travail ? *Économie et statistique*, nr. 393 - 394, 2006, pp. 41 - 60,
- DESROSIERES Alain, GOY A., THEVENOT Laurent - "L'identité sociale dans le travail statistique. La nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles"; în *Économie et Statistique*, nr. 152, februarie 1983, pp. 55-81,

- DORON Roland și PAROT Françoise *Dictionnaire de Psychologie*, Paris, PUF, 1990,
- DRUCKER Peter - *Management Challenges for the 21st Century*; New York, Harper Collins Publishers Inc, 1999,
- DUBAR Claude - *La socialisation* ; Paris, Armand Colin, 1991 ; ediția a 2-a, 2002,
- DUBAR Claude - *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation* ; Paris, PUF, 2000,
- DWORKIN, Ronald *Luând drepturile în serios*. Paris, PUF, 1995,
- EHRENBERG Alain - *La fatigue d'être soi, Dépression et Société* Paris, Odile Jacob, 1998,
- ERIKSON Erik H. - *Childhood and society*; York, Norton, 1950, (8) (tr.fr. *Enfance et société*, 1950 Neuchâtel, D & N.),
- ERIKSON Erik H., NASS Joseph (trad.), LOUIS-COMBET Claude (trad.) - *Adolescență și criză: căutarea identității*; Paris, Flammarion, 1972, 348 p. (Coll. Champs, nr. 60),
- ESPARBÉS-PISTRE Sylvie, SORDES-ADER Florence și TAP Pierre - "Stratégies de personnalisation et appropriation des compétences à l'adolescence: différences entre garçons et filles"; în LESCARRET O. LEONARDIS M. (de) (Eds.) - *Séparation des sexes et compétences*; Paris, L'Harmattan, 1996, pp. 247-277,
- GAULEJAC Vincent de și 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, Paris, La Documentation Française, 2002, pp. 166 - 207,
- GAULLIER Xavier *Le temps des retraites. Les mutations de la Société salariale*. Paris, Seuil, 2003,
- GIDENS Anthony *Constituția societății. Elemente ale unei teorii a structurării*. Paris, PUF, 1987,
- HALBWACHS Maurice *La mémoire collective*, Paris, PUF, 1950,
- HEGEL Georg W.F. *Fenomenologia spiritului* (versiunea originală, 1807) Paris, Vrin (traducere de B. Bourgeois), 2006,
- HONESS Terry M., YARDLEY, Krysia, *Self and Identity: Perspectives across the Lifespan*. Londra și New York, Routledge & Kegan Paul, 1987. (A se vedea, de asemenea, Amazon Kindle Edition, 2007),
- HONNETH Axel *Societatea disprețului. Către o nouă teorie critică*. Paris, La Découverte, 2006a,
- HONNETH Axel " L'autonomie décentrée " în F. Gaillard, J. Poulain și R. Schusterman *La modernité en questions. De la Richard Rorty la Jürgen Habermas*. Paris, Cerf, 2006b,
- HONNETH Axel *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf, 2008,

- HUTEAU Michel - *Cogniție și personalitate. La dépendance-indépendance à l'égard du champ* ; Paris, Laboratoire de Psychologie différentielle, 1981, (Teză de doctorat),
- HUTEAU Michel. - *Les conceptions cognitives de la personnalité*; Paris, PUF, 1985,
- HUTEAU Michel - *Stilul cognitiv și personalitatea. La dépendance-indépendance à l'égard du champ* ; Lille, Presses universitaires de Lille, 1987,
- JANET Pierre *L'évolution psychologique de la personnalité*. (1929) Relatarea completă a conferințelor ținute în 1929 la Collège de France, conform notelor stenografice revizuite de Miron Esptein. Carte descărcabilă! Ediția I: Paris, Éditions Chahine, 1929. Reeditare a textului: Paris: La Société Pierre Janet cu sprijinul CNRS, 1984, 327 p. ,
- KELMAN, Herbert C. "Conformitate, identificare și internalizare: Trei procese de schimbare a atitudinii". *Journal of Conflict Resolution*, 2, nr. 1 (1958): 51-60,
- KOGAN N *Cognitive Styles in Infancy and Early Childhood*, Hillsdale, NJ, Erlbaum, 1976,
- KOLB David A. *Învățarea prin experiență. Experience as the Source of Learning and Development*; Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, 1984,
- LAGACHE Daniel " La psychologie : conduite, personnalité, groupe " în Coll. *Somme de médecine contemporaine*. Paris, Edition Médicale, 1951,
- LEBOVICI Serge - "Le psychanalyste et l'étude des interactions précoces"; în *Revue française de Psychanalyse*, 1985, volumul 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"; în TAP Pierre (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 53-60,
- L'ECUYER René - "The development of self-concept through the life span" în LYNCH M. D., NOREM-HEBEISEN A. A., GERGEN K. J. (Editorii) - *Conceptul de sine. Advances in theory and research*; Cambridge (Massachusetts), Ballinger, 1981, pp. 200-218,
- L'ECUYER René - *Le développement du concept de soi, de l'enfance à la vieillesse*; Montréal, Presses Universitaires de Montréal, 1994,
- LEHALLE Henri - *Psychologie des adolescents* ; Paris, PUF, 1995,
- LEYENS Jacques Philippe *Sommes-nous tous des psychologues ?* Bruxelles, Mardaga, 1983,
- LEYENS Jacques Philippe, BEAUVOIS Jean Léon *Psihologie socială. L'ère de la cognition*, tome 3, Presses Universitaires de Grenoble, 1997,

- LIPIANSKY Edmond-Marc - " Identité subjective et interaction " ; în 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"; în CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle și VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990, (Coll. Psychologie d'aujourd'hui) pp. 7-26,
- LORENZI-CIOLDI Fabio - "Discrimination between self and others and social categorisation"; în *Revue internationale de Psychologie sociale*, număr special *Dynamique personnelle et identités sociales*, Toulouse, Privat, 1988, nr. 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 " ; în Pierre TAP (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation* ; Toulouse, Privat, 1980 ; ediția a 2-a, 1986, pp. 39-51 (Coll. Sciences de l'homme),
- MALRIEU Philippe - "Milieux sociaux et genèse de la personne"; în *Enfance*, număr special *Hommages à René Zazzo*, 1996, nr. 2, pp. 134-142,
- MALRIEU Philippe - *La construction du sens dans les dires autobiographiques*. Toulouse, Erès, 2003,
- MARCIA, James E. "Identity and Self-Development" În Richard Lerner, Anne Peterson, and Jeanne Brooks-Gunn eds. *Enciclopedia adolescenței* (Vol. 1). New York: Garland, 1991,
- MASSONNAT Jean, PERRON Jacques. - Pour une approche multidimensionnelle de l'identité de la personne" *Psychologie française*, 1990, volum 35, nr. 1, pp. 7-15,
- MEAD Georges H. - Mintea, *sinele și societatea din punctul de vedere al unui behaviorist social*, (1^o ediție 1934); Mintea, *sinele și societatea*. Paris, PUF, Le lien social, 434 p., 2006,
- MONTEFIORE Alan "Personal identity and cultural identity" în F. Gaillard, J. Poulain și R. Schusterman *La modernité en questions. De la Richard Rorty la Jürgen Habermas*. Paris, Cerf, 2006, pp. 211-229,
- MUSSEN Paul - "La formation de l'identité"; în TAP Pierre (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 12-21,
- NALLET F., EVEQUOZ G. - "Compétence et orientation professionnelle"; în BELLIER Suzanne (Editor) - *Compétences en action*; Paris, Editions Liaisons, 2000,

- OUBRAYRIE Nathalie, SAFONT Claire, TAP Pierre - " Identitate personală și inteligență socială. A propos de l'estime de soi sociale"; în *Cahiers internationaux de Psychologie sociale*, Liège, 1991, nr. 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. Apariția simbolului în economia interacțională*; Paris, PUF, 1984,
- RAWLS John *Théorie de la Justice* Paris, Seuil, Points, 2009,
- RASMUSSEN David "Regândirea subiectivității. Narrative identity and the self" în F. Gaillard, J. Poulain și R. Schusterman *La modernité en questions. De la Richard Rorty la Jürgen Habermas*. Paris, Cerf, 2006, pp. 253 -263,
- RICOEUR Paul *Parcours de la reconnaissance. Trei studii* Paris, Stock/Gallimard, folio Essais, 2004,
- RICOEUR Paul *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil Points Essais, 1990,
- ROGERS Carl Ransom - *The client-centered therapy*; Boston, Houghton Mifflin, 1951,
- SAINSAULIEU Renaud - *L'identité au travail* ; Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977 ; ediția a 3-a,
- SEN Amartya, *Identitate și violență. Iluzia destinului*. Paris, Odile Jacob, 2006,
- SEN Amartya, *Rethinking Inequality* Paris, Seuil, 1992,
- SIMMEL Georg "Individualismus", în *Schriften zur Sociologie. Eine Auswahl*, Frankfurt, 1983, pp. 267 - 274. (citat de Honneth, 2004),
- SORDES Florence Florence, Esparbès Sylvie, Tap Pierre " Contrôle de soi et stratégies de développement : le coping en question ". *Psychologie și educație (Asociația franceză a psihologilor școlari)*, 16, 81-96. (Disponibil la www.pierretap.com documentul nr. 112),
- TAP Pierre Relations interpersonnelles et genèse de l'identité *Annales de l'UTM. Homo XVIII*, 7-43, 1979 (disponibil pe www.pierretap.com documentul nr. 30),
- TAP Pierre (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation* ; Toulouse, Privat, 1980a ; ediția a 2-a, 1986, 490 p. (Coll. Sciences de l'homme), (parțial disponibil la www.pierretap.com, document nr. 34/34b),
- TAP Pierre (Editor) - *Identités collectives et changements sociaux* ; Toulouse, Privat, 1980b ; ediția a 2-a, 1986, 490 p. (Coll. Sciences de l'homme). (Disponibil parțial la www.pierretap.com, documentul nr. 35/35b),

- TAP Pierre - *La Société Pygmalion ? Intégration sociale et réalisation de la personne* ; Paris, Dunod, 1988, 263 p. (Coll. Organisation et sciences humaines). (parțial disponibil la www.pierretap.com documentul nr. 80),
- TAP Pierre - "Personnalisation et conflits d'identité à l'adolescence"; în *Aprendizagem / Desenvolvimento: Revista internacională*; Lisabona, Institutul Piaget, nr. 10, 1990, pp. 77-84, (disponibil pe www.pierretap.com documentul nr. 93),
- TAP Pierre - "Socialisation et construction de l'identité personnelle"; în Hanna MALEWSKA-PEYRE H., Pierre TAP (Eds.) - *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*; Paris, PUF, 1991, pp. 49-73, (disponibil la www.pierretap.com document n° 100),
- TAP Pierre, Esparbès Sylvie, Fsiar Hocine, Sordes-Ader Florence "Coping strategies and social desirability" Lisabona, *Aprendizagem Desenvolvimento*, Instituto Piaget, vol IV, nr. 15-16, pp. 165-173, 1995 (disponibil pe www.pierretap.com documentul nr. 126),
- TAP Pierre, Esparbès Sylvie, Sordes-Ader Florence " Identité et stratégies de personnalisation " *Bulletin de Psychologie*, 428, L, pp. 185 - 196, 1998 (disponibil pe www.pierretap.com document n° 166),
- TAP, Pierre, VINAY, Aubeline - "Dynamique des relations familiales et développement personnel à l'adolescence" în J.P.Pourtois et H. Desmet *Parent éducateur Paris*, PUF2000, pp. 87 - 157,
- TAP Pierre - "Enfance et Identité sexuée" în 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 + bibliografie). 2005a,
- TAP Pierre - " La construction de l'identité personnelle chez l'enfant " în 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 - "Identitate și excludere"; în *Connexions*, nr. 83, 2005c, pp. 53-78,
- TAP Pierre - "Identity"; în Jean Yves Barreyre, Brigitte Bouquet, André Chantreau, Pierre Lassus *Dictionnaire critique de l'action sociale*; Paris, Bayard Edition 1996, pp. 192 - 194. Retipărit și revizuit în Jean-Yves Barreyre și Brigitte Bouquet *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*; Paris, Bayard, 2006, pp. 293 - 295,
- TAP Pierre, ESPARBES-PISTRE Sylvie, SORDES-ADER Florence - " Identité et stratégies de personnalisation " ; în *Bulletin de Psychologie*, tom 50, nr. 428, 1997, pp. 185-196. (Disponibil la www.pierretap.com documentul nr. 166),
- TAP Pierre, ROUDES Rolande, ANTUNES Samuel - "La dynamique personnelle et les identités professionnelles, en situation de changement" AFPA/INOIP, Lille (în curs de apariție, 2010),
- VANDENPLAS-HOLPER Christiane - *Dezvoltarea psihologică la vârsta adultă și la bătrânețe. Maturité et Sagesse*. Paris, PUF (Pédagogie d'aujourd'hui), 289 p., 1998,

WALLON Henri - "Goals and methods of psychology" *Childhood*, 1-2, 1963, pp. 5 - 71,

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

WITKIN H. A., GOODENOUGH D. R. - "Stiluri cognitive: esență și origini" *Psychological Issues*,
Monografia nr. 51, 1981,

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

=====