

Высший институт
прикладной психологии
Лиссабон. Конференция
Сентябрь 2011 года

Парадоксальная динамика личной и профессиональной идентичности.

Пьер Тап¹
Самуэль Антунес²

Резюме.

Что такое личностная идентичность и что такое профессиональная идентичность? Как строится профессиональная идентичность и как она связана с личной идентичностью каждого субъекта? Авторы представляют различных авторов, занимавшихся этими вопросами, с психосоциологической и социологической точек зрения, основываясь на исследованиях в области психологии развития (Zazzo, Malrieu, Wallon, Cloutier) в той мере, в какой личностная идентичность конструируется с детства и подросткового возраста. Однако идентичность, далеко не всегда укореняющаяся во взрослой жизни, подвержена кризисам, мутациям и переходам, как добровольным, так и вынужденным. Поэтому авторы опираются на специалистов в области экономики (Амартия Сен, Джон Ролз) и социальной философии (Поль Рикур, Жан-Марк Ферри, Алан Монтефиоре, Дэвид Расмуссен, Аксель Хоннет), поскольку работа и профессиональная идентичность в их динамике и кризисах не могут быть поняты вне профессиональной и экзистенциальной этики, вне того, как социальные субъекты, как отдельные люди, так и группы, придают смысл своей жизни на работе и вне ее. Наконец, авторы разрабатывают основные парадоксы, которые прослеживаются в динамике развития и эволюции этих идентичностей в обществе, разрушенном безработицей, стрессом и неопределенностью будущего.

Введение. От поведения к профессиональной идентичности.

Для того чтобы понять важность профессиональной идентичности и ее связь с личностной динамикой, ее необходимо сначала поместить в контекст *индивидуального и коллективного поведения*. Под "*поведением*" мы понимаем сложную внутриличностную артикуляцию психической деятельности и поведения, связанную с определенной областью человеческой практики, характеризующейся взаимодействием

¹ Почетный профессор Тулузского университета Ле Мирай; профессор Высшего института прикладной психологии. Лиссабон

² Психотерапевт и коуч. Исполнительный директор консалтинговой компании "Дэйв Морган", Лиссабон

между человеком, его окружением и физической, социальной и культурной средой. Однако важно уточнить это понятие.

Поведение часто рассматривается как синоним поведения. Однако необходимо проводить между ними различие. Пьер Жане назвал определенные действия, некоторые *конкретные формы* человеческого поведения (ожидание, поведение триумфа или неудачи и т.д.) *кондуитами*. Предполагается, что поведение является "объективным", наблюдаемым, тогда как поведение представляет невидимую динамику того же поведения, умственную деятельность и чувства до их выражения.

В 1929³ году Джанет писал: "Психологический факт - это поведение живого существа". Поведение (внешне ощутимые движения, действия, слова), безусловно, является частью психологического факта, но оно также включает мотивационную динамику, намерение, осознание и обдумывание, которые имеют важное внутреннее измерение. Можно сказать, что *поведение - это организованная совокупность поведенческих и психических действий, направляемых желаниями, мотивами, ценностями, которые нужно отстаивать, и защитами, которые нужно активировать*. Таким образом, убеждения и верования, фантазии и дневные сны, внутренний язык, чувства любви или агрессии, психические оценки в профессиональной деятельности - все это психологические операции, которые позволяют артикулировать представления и действия, тело и социальные коммуникации. *Понятие поведения относится к гипотезе об организованном, структурированном, едином характере человека*⁴. Поведение нельзя свести к его физическим или социальным аспектам. "Под *поведением* мы понимаем то, что экстернализируется в действии, но также и то, что интернализируется в форме фантазий или в форме интрасубъективных отношений между различными тенденциями психического аппарата" (Widlöcher, 1973). Такие авторы, как Мейерсон (1948) и Мальрие (2003), показали важность эмоций, чувств и систем ценностей в возникновении и функционировании социально-личностных репрезентаций в динамике поведения. Пиранделло писал в книге "*Шесть персонажей в поисках автора*" (1921): "Факты подобны мешкам, если они пусты, то не стоят на ногах. Для того чтобы факт имел смысл, необходимо, чтобы в него были включены мотивы и чувства, которые его вызвали. *Поведение включает в себя все, что позволяет человеку придать смысл своей ситуации, узаконить свое поведение в*

³ Цитата из Пьера Жане уже использовалась Дороном и Паро (1990) из книги "*Психологическая эволюция личности*" (*L'évolution psychologique de la personnalité*, 1929). Париж, Éditions Chahine, 1929. Переиздание текста: Париж: La Société Pierre Janet при содействии CNRS, 1984, 327 с. (можно скачать).

⁴ Лагаш определяет поведение как "набор материальных и символических операций, с помощью которых организм в ситуации стремится реализовать свои возможности и уменьшить напряжение, которое угрожает его единству и мотивирует его". Выражение "набор операций" не исключает ни одной реакции или ответа организма и, более того, подразумевает, что эти реакции или ответы образуют структурированную совокупность" (1951, с.310).

соответствии с *ценностями*, которые он отстаивает, и *проектами*, которые он разрабатывает.



Поэтому здесь важно связать вопрос идентичности с поведением в профессиональной сфере.

Разговор о "профессиональном поведении" подразумевает введение взаимосвязи между деланием (поведением) и бытием (сознательным, компетентным, эмоциональным и т.д.). Понятие "*идентичность*", которое обычно ассоциируется с фактом "*бытия*"⁵, и которое вызывается в связи со всеми областями человеческой деятельности, будет играть важную роль в профессиональном поведении, в связи с различными другими областями, или сферами деятельности, жизненной средой, внешним или внутренним пространством:

- Поле тела: быть "красивым" или "уродливым"; быть "высоким" или "низким";
- Область питания: быть "тучным" или быть "анорексичным";

⁵ Сразу становится ясно, что *бытие* может быть только абстрактно отделено от *делания*, *знания*, *власти* или *становления*. Мы знакомы с классической (1968) трилогией отношений между *знанием*, *ноу-хау* и *бытием*. Но эта трилогия имеет тот недостаток, что она слишком сосредоточена на знаниях. Она может быть обоснованно сформулирована с этой другой, постмодернистской трилогией о *власти*, *даре смысла* и *ценности* и *становлении*. Например, в чем смысл *ноу-хау* (навыка), который будет отрезан от любых достижений (*неумение делать*) или который будет восприниматься как неприемлемый с точки зрения этики (смысла и ценности делания)?

- Гендерное или сексуальное поле: быть "мужчиной" или "женщиной"; быть "натуралом" или "геем";

Эти первые три поля мобилизуют телесную идентичность, гендерную идентичность и сексуальную идентичность. Следует отметить, что каждый вид деятельности, связанный с категоризацией, предполагает построение и развитие более или менее сложной системы идентичности, включающей человека во всем его многообразии и связях с многочисленными полями. Эти определения могут принимать форму стереотипов и стигматизации: это часто происходит, когда устанавливается бинарное мышление, противопоставляющее две группы или народа, две категории, две характеристики. Это действительно то, что мы видим в определенных категоризациях, в соответствии с различными социальными областями или сферами жизни:

- Поле семьи: быть "сливающимся" родителем (отпускающим) или "кастрирующим" родителем (автократом);
- Академическая или профессиональная сфера: быть "одаренным" или "тупицей", быть "техником" или "продавцом", быть рабочим или оператором (две идентичности, которые официально путают, но которые могут вызвать различия в самопрезентации или представлении других).
- Сфера досуга: в ней представлено множество идентичностей, связанных с конкретными практиками: быть рыбаком, читателем, зрителем, спортсменом.
- Культурная, религиозная, политическая и т.д. области.

И мы могли бы умножить классификаторы, связанные с различными видами деятельности или различными средами: социальными, культурными, спортивными и т.д. Все эти идентичности могут быть иерархическими, сливаться или противопоставляться друг другу, чтобы составлять личную идентичность или ориентировать профессиональную⁶ идентичность. В первом приближении можно сказать, что идентичность обязательно вмещается, чтобы "квалифицировать" человека, группу или институт в отношении различных *видов деятельности или функций...* **Таким образом, идентичность - это процесс квалифицирующей атрибуции, состоящий из представлений и чувств, которые позволяют человеку описывать и оценивать себя, а также позволяют другим описывать или оценивать его.** Следует отметить, что это *оценочное описание* может быть положительным, отрицательным или нейтральным, в зависимости от его автора или цели. Идентичность безработного, домохозяйки (или мужчины), пенсионера и т.д., как правило, более или менее обесценивается по сравнению с профессиональной идентичностью. Однако последние сами являются более или менее иерархичными в соответствии со шкалой оценки соответствующих профессий или в соответствии с социальным или культурным происхождением соответствующих субъектов. Следует отметить, однако, что идентичность, определенная таким образом, является частью динамики более широкого поведения, которое она направляет, и в то же время находит

⁶ Например, лучше быть высоким, чтобы быть баскетболистом, невысоким и легким, чтобы быть жокеем, ... и т.д., не говоря уже о профессиональных стереотипах о более мужественных или женственных профессиях, ... и т.д.

смысл и причину существования через решения и "личные действия", как выражается Мальриэ (2003).

Как предложила Марсия (1991), существует три аспекта личностной идентичности:

- *Субъективная грань*: с множественностью чувств, в частности реальных или предполагаемых чувств единства и непрерывности себя, по отношению к представлениям, образам и эмоциям, с одной стороны, и к внешним (физическим, социальным, культурным) возможностям или давлению - с другой;
- *Поведенческая грань*: состоит из привычек всех видов, установок и мотиваций, реакций, которые можно наблюдать и предсказывать;
- *Структурная грань*: включает способность субъекта контролировать, организовывать, поддерживать или изменять свое общее личностное функционирование, в связи с различными текущими контекстами, а также в связи с личной историей и временной регуляцией.

Личная идентичность должна постоянно учитывать многочисленные социальные, профессиональные и культурные идентичности, которые описывают и составляют ее. Более того, эти множественные идентичности, даже когда они координируются личностной идентичностью, составляют лишь часть личности. Они вмешиваются в различные формы поведения человека, в артикуляцию между системами представлений, убеждений, проектов и систем действий⁷. Конечно, между личной идентичностью и коллективной идентичностью существуют тесные и сложные связи. Например, личностная идентичность связана с *неявными теориями личности*⁸, построенными коллективно. И наоборот, коллективные идентичности интериоризируются и присваиваются людьми в процессе многократного обучения. Однако опыт и история жизни приводят к тому, что люди проходят через кризисы, переходные периоды и изменения идентичности. Это касается профессиональной идентичности в отношении идеализированных представлений (основанных на воображаемых или неактуализированных эталонных ценностях) или прагматических представлений (пережитых в конкретном опыте) и желаемого или предписанного⁹ поведения. Динамика идентичности состоит из процессов, которые одновременно являются внутриличностными (размышления и деятельность индивида в одиночку), межличностными (обсуждения и деятельность с другими людьми) и организационными (рассмотрение целей, компетенций, ожидаемых профессиональной организацией,

⁷ В этой связи можно сослаться на *теорию систем деятельности*, предложенную Кюри и др. (CURIE, 2000)

⁸ Понятие *имплицитных теорий личности* (IPP), заимствованное у Брунера и Тагиури (1954), затем использованное в Европе LEYENS (1983) и BEAUVOIS (1984), теперь вошло в общий социально-психологический язык. СТИПы, выработанные здравым смыслом, представляют собой мысленные представления о других (или о себе), включающие заранее установленную организацию личностных качеств, касающихся действий (если кто-то делает это, он также делает то) или бытия (если кто-то такой, он также такой). ТИПы можно рассматривать как "наивную характерологию" (Doron and Parot, 1991, p.684); BELLIER (2004) показывает важность ТИПов в индивидуальном и коллективном функционировании в компаниях, как в их связи с ноу-хау, так и с самоуправлением и идентичностью соответствующих людей и групп.

⁹ Предписания могут быть явными (путем ссылки на законы и нормативные акты) или неявными (представления, позитивные или негативные стереотипы и т.д.).

проявленных или подразумеваемых обязанностей и прав, запретов, требований и советов).

I. Идентичность: определения и характеристики.

Для того чтобы продвинуться вперед с предварительным определением идентичности, мы считаем необходимым провести различие между "идентичностью" и "Я-концепцией". Согласно R. L'Esuyer¹⁰, понятия "личностная идентичность" и "Я-концепция" вызывают и измеряют одни и те же процессы и содержание. Для других авторов, напротив, их следует различать. Например, Honess и Yardley (1987) считают, что концепция "идентичности" отдает приоритет структурным или социальным процессам для объяснения действия индивида, в то время как модель "Я-концепции" рассматривает индивида как агента действия. Однако при этом необходимо учитывать как структурные и социальные, так и личностные детерминации.

На наш взгляд, в отличие от "Я-концепции", понятие "*идентичность*" и его противоположность, "*инаковость*", включают в себя *процессы сравнения*.

Идентичность", термин, заимствованный из логики, подразумевает "*одинаковость*" (абсолютное сходство) между двумя объектами или между двумя моментами одного и того же объекта: моя идентичность - это то, что позволяет мне "*оставаться тем же самым в течение времени*" (сравнение с самим собой). Идентичность двух однойцевых близнецов означает, что они полностью *идентичны* (сравнение с другими). Но это первое определение (по *idem*) противостоит тому, которое определяет идентичность как утверждение специфических характеристик целевого объекта (определение по *ipsity*¹¹): речь идет уже не о том, чтобы быть тем же самым, а *о том, чтобы быть самим собой*.

Идентичность *можно определить как систему представлений, чувств, знаний и проектов, на основе которых человек воспринимает и узнает себя, а также воспринимается и узнается другими*. Она позволяет человеку структурировать себя "в конфронтации с объектами, ситуациями и другими людьми, как ценную единицу, отличную от других, индивида, вовлеченного в свое жизненное окружение и способного, развиваясь, *признавать себя идентичным самому себе с течением времени*" (MASSONNAT, PERRON, 1990, p. 10). Личная идентичность "связана с осознанием, знанием, оценкой и интеграцией себя... Она находится в постоянной связи с культурными системами убеждений и ценностей, с системами поведения и стилями жизни, а значит, с многочисленными коллективными идентичностями и различными групповыми членствами, которые связаны с этими системами и стилями" (TAP, 2005a, p. 278).

¹⁰ Рене Л'ЭКЮЙЕР - французский автор, который лучше всего изучил эволюцию Я-концепции на протяжении всей жизни, начиная с вопроса "Кто я? Кто вы? Ср. L'ECUYER, 1978; 1980; 1981; 1994.

¹¹ Поль РИКОЕР сравнил эти два аспекта (*idem/ipse*) идентичности и их сложное взаимодействие в своей книге "*Soi-même comme un autre*" (1990). Об их использовании в социальной психологии см. раздел TAP (*Identité et exclusion*, 2004).

Согласно Анри ЛЕХАЛЛЕ (1995), установление идентичности включает в себя три различных процесса: *описательный* (самоописание), *оценочный* (самооценка) и *интегративный* (внутренняя сплоченность). По мнению того же автора, идентичность выполняет двойную интегративную функцию: поддерживает связность и непрерывность, но одновременно актуализирует способность конструировать новые формы (морфогенез). Ханна Малевска-Пейр и Пьер Тап (1991) считают, что генезис идентичности также связан с двумя интегративными процессами: социальной интеграцией (межличностной и социокультурной) и психической интеграцией (¹²внутриличностной). Сочленение этих двух интеграционных процессов позволяет ребенку социализироваться и персонализироваться¹³. Поль Рикур показал важность *нарративной идентичности*, которая позволяет людям строить и укреплять свою личную или профессиональную идентичность, рассказывая свою историю. Поэтому мы можем понять важность жизненных историй, возможность рассказать самому себе, стать героем, счастливым или несчастным, своей собственной истории. Согласно Полю Рикору, *нарративная идентичность* (артикулирующая меметичность - быть тем же самым - и ипситичность - быть самим собой) позволяет "повествование опыта". Нарратив придает личной идентичности историческую *привязку* и толщину, ориентируя этику на *содержательный идеал хорошей жизни*".

Но, как справедливо отмечает Филипп Мальрие (2003), "автобиографические рассказы - это не просто "истории жизни", в которых субъект описывает ход своей жизни. Речь идет о формулировании *рефлексивных вопросов*, в которых он спрашивает, что он мог бы сделать, и, исходя из оценки своего опыта и ситуации силы или слабости, в которой он оказался, что он мог бы сделать. *Разрабатывается* более или менее последовательный *план на будущее*" (Указ. соч., с. 159).

Но пережитые конфликты приводят актора к "рациональному обоснованию претензий" и тем самым к построению *аргументированной и реконструктивной идентичности*. "Аргументация затрагивает *ответственность* субъектов права, перегибает этику в сторону *процессуальной идеи справедливого общества*". Эта концепция обязывает отойти от "содержательного идеала" и вызвать кризис, мутацию и возможную реконструкцию.¹⁴

Жан-Поль Кодол (1980) определяет идентичность в терминах трех измерений: 1. Я как уникальный объект (уникальность, чувство различия); 2. согласованность, стабильность и относительное постоянство Я (чувство единства и идентичности с самим собой); 3. самооценка (чувство силы, автономии, самоуважения). По его словам,

¹² Понятие *психической интеграции* было использовано Бруно Беттельхаймом (1943, переиздано в 1979) в связи с выживанием в нацистских концентрационных лагерях (в которых он сам находился почти два года). Эта психическая интеграция, по его словам, была определяющей характеристикой заключенных, которые лучше всего сопротивлялись жестоким условиям жизни в лагерях. Эта интеграция была связана с силой внутренних верований и убеждений, ценностей, которые были укоренившимися и значимыми для человека.

¹³ См. также Pierre TAP, 1991.

¹⁴ Ferry, J.M. *L'éthique reconstructive*. Париж, Серф, 1996. стр.7

идентичность - это "структурированный набор значимых фрагментов информации, полученной или сконструированной индивидом о самом себе". В конечном счете, это организация черт, качеств, характеристик [...], которые индивид приписывает себе". (*Op.cit.* p. 156). Эти характеристики являются результатом когнитивной интеграции внешней информации в соответствии с социальной принадлежностью человека.

Пол Муссен (1980) представляет идентичность как "составную психическую структуру, имеющую как когнитивные, так и аффективные характеристики, которая включает в себя восприятие индивидом себя как отдельного, самосогласованного существа, отдельного от других, чье поведение, потребности, мотивы и интересы имеют разумную степень согласованности" (*Op. cit.*, p. 13).

Эрик ЭРИКСОН (1968) проводит различие между "*личностной идентичностью*" и "*эго-идентичностью*". Личностная идентичность включает в себя восприятие собственной *одинаковости*, динамику экзистенциальной непрерывности и восприятие того, что другие признают эту одинаковость и непрерывность. Эго-идентичность скорее связана с *эго-качеством этого существования*. Но артикуляция между этими двумя идентичностями определяет *стиль индивидуальности человека*, который, благодаря своим особенностям, придет к установлению подлинных и значимых отношений с другими людьми. "Поиск идентичности предполагает осмысление жизни, отношений с другими людьми, истории и личных или коллективных устремлений" (ТАР, 2005а, p. 305).

II. Идентичность как квалификационная система.

"Личная идентичность является частью артикуляции коллективной идентичности, связанной с группами принадлежности, категориями референции или деятельности и социальным статусом" (ТАР, 1996). Таким образом, личностная идентичность предстает как структурирующая система, объединяющая множество измерений.

В структурировании личностной¹⁵ идентичности участвуют семь измерений:

1. *Временное измерение* самопознания. Чувство идентичности относится к временному измерению самопознания. Исходя из ощущения "непрерывности"

¹⁵ Ср. ТАР, 1980; 1988; 1991; 1996. Эволюция определений идентичности, изменения, отмеченные в природе и месте измерений и характеристик идентичности (черты, системы, стратегии и т.д.), свидетельствуют о достигнутом прогрессе. Большинство авторов отказываются от "субстанциалистских" концепций идентичности (постоянство, одинаковость, единство, непрерывность и т.д.) в пользу динамических концепций. Вот почему понятия идентичности и парадоксальной динамики идентичности кажутся нам важными. Как говорил Пиаже, не существует процессов без структур и структур без процессов. Другими словами, мы не можем заменить определения структуры концепциями, основанными на изменении, не проанализировав, как трансформируются сами структуры. Человек может сказать, что он потерял свою идентичность, что он больше не знает, кто он, и все же, говоря это, он демонстрирует попытку найти связность, смысл своих потерь и способ примириться с ними или попытаться *перестроиться*.

или "квазипостоянства", субъект позиционирует себя во времени и пространстве, что позволяет ему строить и организовывать проекты. Мы знаем, насколько важно время в становлении и стабилизации профессиональной идентичности. Кандидат на любую должность должен продемонстрировать свои навыки многолетним *опытом* работы. Но чувство идентичности сегодня подвергается сомнению из-за необходимости адаптироваться к новым условиям. Нужно быть гибким, способным к изменениям, творческим, т.е. уметь подвергать сомнению свои привычные способы существования и действия.

2. *Ощущение единства или согласованности.* Чувство идентичности связано с ощущением единства или согласованности "я". Эти чувства относятся к идее представления, более или менее стабильного, более или менее структурированного, которое человек имеет о себе. Эта перспектива единства и интеграции строится в контролируемом времени и в исторической перспективе, личной истории человека. Когда человек сталкивается с изменениями в своей профессиональной карьере (безработица, смена функций или сферы деятельности), он может переживать эти изменения как личный признак нестабильности, как доказательство потери идентичности, особенно если под сомнение ставится чувство эффективности, наряду с потерей внутренней согласованности, ощущением саморазрушения, предательства ценностей, воспринимаемых как *основы самости*.
3. *Система множественных идентичностей*, составляющая личную идентичность, черпает свое богатство из организации этого самого разнообразия. Многообразие подразумевает множественность ролей, составляющих единую, полную личность, но также и несколько *характеров*¹⁶, интегрированных в одного человека. Принятие этих ролей, аффилиативные обязательства и участие в коллективных проектах обогащают восприятие внутреннего "я" (его ценности и возможностей) и восприятие внешнего "я" ("В чем моя ценность? Как я оцениваю себя в сравнении с другими?") Однако опасность такого разнообразия заключается в том, что "бытие" сводится к тому, что оно имеет (к его совокупным, количественно измеряемым "свойствам"). В профессиональном плане, как и в культурном, разнообразие проявляется как необходимость принимать других в их различиях (других как людей, а также другие виды деятельности, профессии или ремесла, которые мы воспринимаем как множество *инаковостей*). Но часто для одного и того же социального субъекта возникает необходимость одновременно управлять

¹⁶ Понятие фазы "характера" было предложено Пьером Жане (1929). "Человеческая личность, прежде чем стать индивидуальным "я", проходит через фазу характера. По отношению к другим или к себе мы являемся персонажами (т.е. личностями, обладающими особыми способностями, способными играть определенную роль. В каждом из нас почти два характера: характер снаружи и характер внутри (дома)" (Op. cit. pp.178 и далее).

несколькими функциями или видами деятельности, которые могут быть противоречивыми и конфликтными. Самый значительный пример касается необходимой артикуляции между профессиональной и семейной¹⁷ идентичностью. Эти сочленения, естественно, включают регулирование поведения и временных фаз между двумя средами.

4. *Утверждение через стремление к автономии, потребность в отделении и признании.* Стремление к автономии может быть достигнуто через потребность в утверждении и признании. Человек стремится к автономии, самоутверждению через когнитивную дифференциацию и аффективную оппозицию: это способ сказать, что он другой, уникальный и независимый. Конечно, потребности в самоутверждении, автономии и признании играют важную роль в присвоении и управлении профессиональной идентичностью. Но они могут вступать в конфликт с функциональными потребностями коллективной работы: эффективность, совместное использование или конкуренция, идентификация с целями группы или компании.
5. *Сингуляризация через чувство оригинальности.* Индивид подчеркивает свое отличие и стремится к оригинальности (которая может доходить до девиантности, выхода за рамки), и через это проявляет свое стремление к сингулярности. Необычность и оригинальность могут быть важной движущей силой творчества. Однако коллективное определение профессиональной идентичности чаще всего формулируется в нормативном ключе: "*каким нужно быть или делать, когда ты ...*". При этом редко учитывается важность мотивации и пространства свободы, которое необходимо профессионалу для создания чего-то нового. Но не всякая *необычность* - *оригинальность* - обязательно является творческой. Это может привести к маргинализации или даже профессиональной изоляции.
6. *Идентичность коренится в действии и производстве произведений.* Идентичность утверждается и закрепляется через действия, обязательства, принятие ответственности и социальное сотрудничество. Человек стремится чувствовать себя ответственным и быть признанным другими как ответственный. Эта взаимосвязь между идентичностью, действиями и профессиональной ответственностью, безусловно, важна. Как показала Кармель КАМИЛЛЕРИ (1990), необходимо различать *онтологическую идентичность* (общее определение себя, вне ситуаций) и *прагматическую*

¹⁷ Слишком часто о семейной или профессиональной идентичности говорят в единственном числе. Однако в профессиональной сфере, как и в семейной жизни, идентичности множественны. Поэтому существуют внутривидовые регуляции и внутрисемейные регуляции (человека с самим собой и с другими), к которым добавляются регуляции между профессиональной идентичностью (и деятельностью) и семейной идентичностью (деятельностью).

идентичность (то, чем я действительно являюсь в действии, в конкретных ситуациях).

7. Идентичность *устанавливается как ценность и через ценности*. Даже в сложных ситуациях человек нуждается в том, чтобы его любили, признавали, восхищались и принимали другие. Они стремятся ценить себя, найти свою самооценку в глазах других и, в свою очередь, в своих собственных глазах. Этот аспект связан с потребностью быть успешным, добиваться успеха в проектах, за которые он/она берется как лидер. *Чувство успеха* тесно связано с чувством собственного достоинства и потребностью быть признанным в том, что у него есть ценность и "будущее". Но эти ощущения успеха будут сталкиваться со стандартами, с определениями компетентности. Поэтому они связаны с процессами *квалификации* (или *дисквалификации*), разработанными социологами, в частности Сержем Паугамом (2002).

III. Идентичность как система категоризации.

Теории формирования индивидуальной идентичности подчеркивают важность коллективной интеграции индивидов, особенно их идентификации с группой, к которой они принадлежат (LORENZI-CIOLDI, 1988). Придание ¹⁸идентичности - это коллективный процесс когнитивной и языковой атрибуции, заключающийся в отнесении человека к той или иной категории. Категоризация - это механизм, общий для внутриличностного, межличностного и интегративного процессов конструирования идентичности. Именно с помощью схем *типизации* (BERGER, LUCKMAN, 1986), более или менее стереотипных, более или менее стигматизированных, и того, что Эриксон называет "последовательным сочетанием фрагментарных идентификаций" (ERIKSON, 1968, p. 53), человек конструирует свою собственную идентичность. "Эти конкретные категории, используемые для идентификации других и для самоидентификации, изменяются как в зависимости от социальных пространств, в которых происходит взаимодействие, так и в зависимости от биографической и исторической временности, в которой происходят траектории (DUBAR, 2002, p. 114). Действительно, эти категоризации влияют на процесс конструирования идентичности, но они не определяют его механически и не фиксируют окончательно (LAING, 1961; DESROSIERES THEVENOT, 1988; DUBAR, 2002). В терминах развития мы можем отметить, что "категориальная идентификация современна установлению социальной идентичности". В его основе лежит процесс, в ходе которого ребенок стремится идентифицировать себя с категориями или группами (принадлежность или

¹⁸ Обратите внимание, что можно давать или получать, брать или просить, завоевывать или терять личность, как если бы это было "обладание". У меня есть тело, но "я есть это тело"; у меня есть болезнь (я болен раком), но мне труднее быть своей болезнью (я болен раком). Эта идентичность может быть сильной или слабой, уязвимой или устойчивой, личной или коллективной. Идентификаторы могут быть квалификационными (например, прилагательные) или категориальными (например, общие или собственные существительные).

референтность) и придерживаться ценностей, стандартов и правил этих категорий или групп. Эти идентификации устанавливаются в сложной сети "сходства" (подчеркивание сходства) и дифференциации (гендерная, этническая, культурная, поколенческая, национальная, профессиональная, ассоциативная, спортивная идентичность и т.д.) (ТАР, 2005а, р. 313). По мнению Клода Дюбара, пространство признания социальной идентичности очень тесно зависит от признания или непризнания знаний, навыков и представлений о себе, жесткого ядра идентичности, построенной на основе институциональных требований. Сделка между, с одной стороны, людьми, которые стремятся к идентификации и признанию, и, с другой стороны, институтами, предлагающими статус, категории, устройства и различные формы признания, может быть конфликтной.

IV. Идентичность в интегративной системной динамике (стратегии и стили персонификации/социализации).

Некоторые авторы (например, MALEWSKA-PEYRE, ТАР, 1991; ТАР, 2005а) считают, что генезис идентичности зависит от двух взаимодополняющих процессов: социальной интеграции (межличностной и социокультурной) и психической интеграции (внутриличностной). Артикуляция этих двух интеграционных процессов позволяет человеку с детства *социализироваться* и *индивидуализироваться*. **Персонификация** (термин, более предпочтительный, чем персонализация, который уже давно предлагается тулузской командой¹⁹) объединяет все стратегии, применяемые субъектом для социализации, развития и построения собственного маршрута. Она формулирует набор психологических процессов, которые поддерживают действия, посредством которых субъект строит себя как личность.

Процесс персонификации, который мы представляем ниже, включает в себя четыре типа стратегий:

1. *Стратегии идентичности* относятся к прошлому, которое нужно защищать, к привязке к личной истории, к эмпирическому опыту (расположение в пространстве и времени, оставаться самим собой, иметь ценность). Эдмонд Марк Липиански представляет рабочее определение стратегий идентичности как "процедуры, осуществляемые (сознательно или бессознательно) актором (индивидуальным или коллективным) для достижения одной или нескольких целей (определенных явно или на бессознательном уровне), процедуры, разработанные как функция ситуации взаимодействия, то есть как функция различных детерминаций (социально-

¹⁹ См. Тар, Roudès and Antunes (готовится к публикации, 2010), в которой мы обсуждаем эволюцию значения термина "персонализация", который теперь является маркетинговым термином. Персонализация нескольких устройств: "персонализация рабочего стола Vista" означает свободу выбора потребителем организации рабочего стола своего компьютера: цвета, шрифты, звуки и изображения и т.д. Он может "персонализировать презентацию". Он может "настроить презентацию"! Конечно, персонализация поддержки людей, оказавшихся в трудной ситуации, сохраняет свое значение "развитие человека, фокусировка на нем, а не на устройствах". Поэтому предпочтительнее говорить о процессе *персонификации*, даже если возникает вопрос о подходящем глаголе.

исторических, культурных, психологических) этой ситуации" (LIPIANSKY, TABOADA-LEONETTI, VASQUEZ, 1990, p. 24).

2. *Стратегии социального позиционирования и приверженности* относятся к отношениям между личностью и социальной группой (иметь свое место, быть любимым, признанным). Желание участвовать в коллективных действиях и поиск социального признания и ролей в обществе, которые дают человеку место и ценность в глазах других, позволяют ему определить свое место и положение по отношению к другим в своей группе (группах) принадлежности и референтности. Понятие принадлежности может быть связано с понятием аффилиации (или дизаффилиации), разработанным особым образом Робертом КАСТЕЛОМ (1991).

3. *Стратегии проекта* относятся к будущему, которым предстоит управлять и строить. Цели, которые должны быть достигнуты, получают конкретную форму с помощью средств, которые должны быть реализованы. Человек вновь запускает самопроект, чтобы освободиться от сложных ситуаций в настоящем.

4. *Копинг-стратегии* (адаптация/копинг) используются человеком, чтобы справиться и распутать настоящее, в котором он запутался (эмоциональная сосредоточенность, концентрация на проблеме, поиск социальной поддержки). Таким образом, копинг позволяет адаптироваться к сложным ситуациям в настоящем. Эти способы адаптации-защиты составляют, наряду с оценочными процессами, один из основных процессов, определяющих степень стресса при взаимодействии человека и среды (SORDES, et alii, 1994; TAP, et alii, 1995; SORDES-ADER et alii, 1995; ESPARBES-PISTRE, et alii, 1996).

V. Стили личности.

Стили или стратегии идентичности часто упоминаются в литературе (ср. CAMILLERI et alii, 1990; LIPIANSKY, 1992, 1998; TAP, 1979, 1988, 1991; TAP, VINAY, 2000). Э. Эриксон уже предложил это понятие. Он уподобил стратегии идентичности "стилям индивидуации личности" (1968/1972). Однако важно проводить различие между стилями и стратегиями. Согласно TAP (2005b), понятие "стиль" связано с процессами согласованной индивидуализации и диверсификации поведения. Он описывает несколько категорий стилей:

- *Когнитивные стили*, часто противопоставляемые *аффективным стилям* (KOGAN, 1976; WITKIN, GOODENOUGH, 1981; HUTEAU, 1981, 1985, 1987);
- *Копинг-стили* (COHEN, LAZARUS, 1973), которые характеризуют предсказуемость поведения человека, испытывающего стресс, в трудной ситуации. Понятие "*стратегии преодоления*", которое все чаще используется (TAP et alii, 1995, 1998; ESPARBES, SORDES-ADER, TAP, 1996; SORDES et alii, 1994), позволяет выйти за рамки вклада стилистических концепций и ввести новую *стратегическую модель*, которая учитывает динамику внутриличностных процессов (когнитивная

организация стратегий, вес мотивов и эмоциональных механизмов в решениях) в их отношениях с людьми, контекстами, ситуациями и событиями;

- *Стиль жизни* (ERIKSON, 1968; VANDENPLAS-HOLPER, 1998) указывает на варианты и выбор, связанные с определенным способом организации и ориентации своей жизни;
- Понятие "*мотивационные стили*" было введено Аптером (2001) как часть его теории *реверсии*. Эта теория противостоит традиционным теориям непрерывности, равновесия и гомеостатической регуляции и предлагает диалогическую динамику, в которой два противоречивых процесса вмешиваются таким образом, чтобы одновременно противоречить и дополнять друг друга ...
- Теория *потока*, предложенная Mihaly Csikszentmihalyi (1988, 1991), близка к теории мотивационных стилей. Он подчеркивает присутствие и важность процесса *автотелесного* фокуса (самоорганизации) в привилегированные моменты творчества, *переживаемые* как *оптимальный опыт* самофокусировки. Эта теория основана на гипотезе об активном присутствии внутренней или внутренней мотивации (VANDENPLAS-HOLPER, 1998). Но одновременно существуют внешние давления или стимулы, которые могут акцентировать, блокировать или направлять внешние измерения.

VI. Идентичность: от системы к процессу.

Как мы только что увидели, личностную идентичность следует отличать от индивидуальности. Идентичность - это не вся личность, как бы она ни определялась. Это подсистема личности соответствующего индивида; подсистема, находящаяся в динамической связи с когнитивными и эмоциональными измерениями личности. Личность же состоит из сложной координации всех био-психо-социальных систем, на основе которых человек действует, реагирует, отражает и т.д. Как система репрезентаций, идентичность может быть структурирована по-разному в зависимости от задействованных теорий. С этой точки зрения учитываются два уровня анализа, которые часто противоположны, но находятся в тесном взаимодействии:

• Внутренние характеристики идентичности :

Феноменологический подход (ROGERS, 1951; ANTUNES, 2000) к внутриличностным (Я-Я) и межличностным (Я-Другой) отношениям оценивает процессы внутреннего конструирования идентичности и самопрезентации и представляет важность процессов проработки, особенно роль личного опыта, конечно, в постоянной и интегративной связи с социальным и культурным контекстом и с материальными и символическими условиями, включенными в этот контекст. DUBAR (2002) представляет биографический процесс как внутриличностный процесс построения идентичности, а Р. Mussen (1980) подчеркивает важность построения последовательной репрезентации себя самим собой.

• Взаимосвязанные характеристики идентичности.

Эрик Эриксон (1950) был первым исследователем, который разработал анализ взаимосвязанного измерения в построении личной и социальной идентичности. По мнению Моник Пиноль-Дуриез (1984) и Сержа Лебовичи (1985), построение идентичности - это также процесс когнитивных и эмоциональных преобразований, процесс, развивающийся во время раннего взаимодействия младенца и ребенка. Дюбар (2002) отвергает различие между индивидуальной и коллективной идентичностью и предлагает концепцию социальной идентичности, которая подразумевает артикуляцию между двумя переходами: одним внутренним, построенным на взаимодействии индивида с самим собой, и другим внешним, построенным на взаимодействии индивида с институтами, с которыми он взаимодействует. Предложение Дюбара открыто для обсуждения, поскольку автор склонен путать индивидуальные/коллективные аспекты с психологическим и социальным²⁰ содержанием. Фактически, любая идентичность, будь то индивидуальная или коллективная, подразумевает социокультурные измерения (ценности, функции, эффекты значения и т.д.), а также психологические процессы присвоения (поведенческие переносы, воображаемые и т.д.). Эта многомерность может быть применена ко всем категориям идентичности (личной, профессиональной, гендерной, религиозной, национальной, континентальной и т.д.).

С другой стороны, мы согласны с гипотезой Дюбара, когда он утверждает, что "идентичность - это не то, что обязательно остается "идентичным", а результат условного "отождествления". Она является результатом двойной лингвистической операции: "дифференциация и обобщение"; первая направлена на определение различия, того, что делает что-то или кого-то особенным по отношению к кому-то или чему-то другому; в этом смысле идентичность - это различие; вторая операция - это та, которая направлена на определение общей точки для класса элементов, все разные, одного и того же другого; в этом подходе идентичность - это общая принадлежность. Эти две операции лежат в основе парадокса идентичности: что уникально, то и общее. Этот парадокс не может быть разрешен, если мы не примем во внимание элемент, общий для обеих операций: отождествление себя с другим. С этой точки зрения, не существует идентичности без инаковости. Идентичности, как и инаковость, меняются исторически и зависят от контекста их определения" (DUBAR, 2000, с. 3).

Carmel CAMILLERI et alii (1990b) относят к составляющим ядра структуры идентичности. Они определяют идентичность как полиморфную, динамическую структуру, составными элементами которой являются психологические и социальные аспекты по отношению к реляционной ситуации в данный момент времени, социального агента (индивида или группы) как социального актора. Поэтому именно во взаимодействии с окружающей средой и в двойном движении дифференциации и

²⁰ Это различие приводит к предположению о существовании социальных данных, интегрированных в индивидуальное функционирование (или *индивидуальное присвоение социальных данных*), или, наоборот, о существовании психологических данных, интегрированных в коллективное функционирование (или *коллективное присвоение психологических данных*).

ассимиляции конструируется идентичность. В этом процессе необходимо выделить как отождествление с другими, так и различие, которое проводится по отношению к ним.²¹

VII. Парадоксы идентичности.

Идентичность парадоксальна по своей природе, т.е. включает в себя противоречивые и в то же время взаимодополняющие и неразделимые ориентации. Социальная психология выделяет множество примеров дилемм ("дилемма заключенного"; моральные дилеммы Колберга, 1987... и т.д.) и парадоксальных предписаний ("Запрещено запрещать") или *двойных ограничений и прагматических парадоксов* (Пало-Альто; Ватцлавик, Бейтсон, ...).

В рамках ²²динамики идентичности можно выделить шесть парадоксов:

- **Первый парадокс идентичности касается взаимодополняющего и противоречивого присутствия *сходств и различий* между объектами (людьми) с общей идентичностью.** Идентичность "конструируется в противостоянии одинаковости и инаковости, сходства и различия" (ТАР, 1980b). Социально-когнитивные процессы (категоризация, обозначение, легитимация) способствуют как когнитивному развитию, так и социализации, что также позволяет дифференциации объектов артикулироваться с дифференциацией-ассимиляцией себя и других²³. Эти процессы возможны, если человек живет в относительно стабильной физической и социальной среде.
- **Второй парадокс вытекает из проблематичной связи между *эгоцентризмом (на себе)* и *децентризмом по отношению к другим*.** Это связано с тем, что для построения собственной идентичности человеку необходимо научиться децентрироваться, выйти из эгоцентризма (по выражению Пиаже), чтобы установить взаимные отношения с другими. Ребенку удастся обрести собственную идентичность, только отказавшись от эгоцентризма и построив взаимные отношения с другими людьми. Это также начало "эволюции систем отношений между людьми и культурных ценностей" (ТАР, 2005а: 279). Например, построение профессиональной идентичности требует перестройки форм взаимодействия между Я (личная идентичность), Мы (те, у кого такая же профессиональная идентичность) и Они (все те, кто

²¹ Постоянно ведется дискуссия о том, включает ли личностная идентичность как система представлений и чувств некое "ядро", которое, если подвергается сомнению, отрицается другими, провоцирует кризис идентичности, реакции насилия в защиту личного достоинства. На самом деле мы можем представить идентичность как лук (метафорически!), состоящий из нескольких кожур, более или менее глубоких. Если у лука нет сердцевины, то у него есть "зародыш", чтобы передавать и воспроизводить себя... и разрезая его, вы плачете! Гипотеза о том, что ядром идентичности является идентичность ценностей (в отличие от идентичности фактов), выдвинутая Камиллери (1990а, р.86), остается открытой для обсуждения.

²² В статье "Идентичность и отчуждение" Тап предложил четыре парадокса. Последующие обсуждения с различными аудиториями или исследователями привели нас к тому, что мы добавили сюда еще два парадокса (см. ТАР, 2005с, № 83, с. 53-78).

²³ Ж. П. КОДОЛЬ, 1979, 1980, 1984; Х. ВАЛЛОН, 1963, 1976; Р. ЗАЗЗО, 1980; П. МАЛЬРИЕ, 1967, 1980, 1996.

отличается от нас). Такая реструктуризация может привести к акцентированию *принадлежности к профессиональному "мы"* и к замыканию на этом "мы". Это заставляет уменьшить противоположности между *я* и *мы* и подчеркнуть различия между *мы* и *они*. В случае попытки открыться, будет наблюдаться тенденция к выбору более широкого "мы", вероятно, охватывающего ранее дифференцированные идентичности и включающего профессионалов, которые отличались от нас. Политический пример: дифференциация (с возможным противопоставлением) между французами и немцами уменьшается благодаря их идентификации с европейской идентичностью. Профессиональный пример: дифференциация (с возможным противопоставлением) между руководителями и неруководящими работниками или между продавцами и техническими специалистами сводится к минимуму благодаря идентификации с корпоративной идентичностью.

- **Третий парадокс идентичности касается противоречивых модальностей между процессом постоянства и управлением изменениями.** Личная идентичность (*я есть я*), как и коллективная идентичность (*мы есть мы*), также подразумевают идею вневременного постоянства и без привязки к изменениям во времени жизни. Однако, если субъект (*я* или *мы*) меняется, он, тем не менее, сохраняет ощущение, что остается тем же самым и самим собой во времени (ощущение временной и структурной идентичности). Это третий парадокс. Термин "идентификация" был предложен для обозначения этого парадоксального построения идентичности между постоянством и изменением, между идеализацией и прагматической переоценкой самовосприятия в зависимости от ситуации и собеседников (ТАР, 1979).

С профессиональной точки зрения, идентичность наиболее сильно страдает, когда человек вынужден меняться:

- Человек должен найти первую работу: он должен искать должность, соответствующую полученным навыкам; формировать профессиональную идентичность путем адаптации к компании, к реальной работе; не ограничиваясь простым применением полученных знаний, адаптироваться к условиям труда, к рабочим отношениям; осознать положение и ценность себя и своей профессии в интерактивной цепи рабочих мест и функций;
- Человек должен изменить функцию или работу: путем повышения или понижения в должности, с повышением или понижением в должности, в связи с принятием вызовов или перестройкой навыков, путем поиска нового обучения;
- Человек безработный; он потерял работу и ищет другую: сомнение в приобретенных навыках и сомнения в прежней профессиональной ориентации; трудности в преодолении падения самооценки, связанного с

отсутствием работы; попытки организовать новый реалистичный профессиональный проект, возможно, с новыми приобретениями;

- Человек выходит на пенсию и переживает эти перемены положительно или отрицательно. Этот выход на пенсию может быть организован в виде разрыва с предыдущей профессиональной жизнью или в виде относительной преемственности, при этом реорганизация диктуется сохранением вознаграждения и отказом от обесценивания.

- **Четвертый парадокс касается оппозиции, предложенной Кармель Камиллери (1990), между онтологической и прагматической²⁴**

идентичностью. Существует постоянная дистанция между тем, кем мы себя считаем (онтологическая концепция) и тем, кем мы являемся на самом деле в нашей повседневной практике (прагматическая вариация нашего самосознания и чувств о себе при принятии решений и действиях). Здесь мы находим, по крайней мере частично, важность и сложность взаимодействия между реальным и идеальным "Я" в динамической теории Я-концепции, представленной Карлом Роджерсом (1951).

Связь между личной и профессиональной идентичностью опосредована идеализированной концепцией успеха (в жизни или только в работе), передаваемой конкретными людьми, с которыми можно идентифицировать себя, но у которых субъект заимствует "состояния цели" (по Кельману, 1958), проекты, поведенческие или жизненные стили, способы мышления или действия. (по выражению Кельмана, 1958), проекты, поведенческие или жизненные стили, способы мышления или действия. Здесь взаимодействуют три процесса:

1. *Идентификация с третьим лицом:* "Мне нужно идентифицировать себя с кем-то, кто позволяет мне прогрессировать";
2. *Активная идентификация:* "Мне нужна внешняя модель действия, с которой я могу отождествиться или принять ее для себя" (Есть ли у меня навыки? Если у меня их нет, могу ли я их приобрести?)
3. *Идеализирующая идентификация:* "Мне нужен идеал, чтобы конституировать себя как тотальную личность (глобальная самореализация, связанная с жизненным проектом, с конгруэнтностью, с приданием смысла жизни)".

Эти три процесса сложным образом вмешиваются в динамику, как когнитивную, так и социальную, артикуляции между, с одной стороны, практиками, действиями и, с другой стороны, системами ценностей, системами предвосхищения, значения и легитимации, которые составляют динамику персонификации.

²⁴ Эта оппозиция рассматривается в ТАР (2005b) в терминах процессов онтологической идеализации и прагматической идентификации.

- **Пятый парадокс касается идентичности, которая может быть последовательно моноразмерной и многомерной.** В зависимости от контекста, момента или фазы переживания, человек может жить с сильным ощущением психического единства или разнообразия. Это единство или разнообразие может восприниматься как позитивное или негативное. Единство может ассоциироваться с безмятежностью или со страданием от потерь, которые вызывает объединение. Разнообразие может быть положительным результатом открытий и встреч, основанных на понимании того, что обогащает инаковость. Но это также может привести к "разрушению" или "разжижению" самости, потере связности, даже к ощущению небытия.
- **Наконец, шестой парадокс касается сложного сочленения между идентификацией (временной и структурной вариацией самовосприятия) и идентификациями (с людьми, группами, ценностями и т.д.).** Идентичность конструируется из множества идентификаций, но в то же время субъект знает, кто он или она и кто другой, даже в условиях кризиса идентичности. "Идентификация, таким образом, является процессом, который делает возможным переживание "множественности психических личностей", и именно через [них] взаимные связи между индивидами и толпой образуют аффективное сообщество" (LIPIANSKY, TABOADA-LEONETTI, VASQUEZ, 1990, p.9).

VIII. Динамика идентичности в современном профессиональном мире.

Рено Сайнсаулье отмечает важность вселенной трудовых отношений как места "дифференциального конституирования индивидуальной идентичности" (1977, с. 335). По его словам, опыт коллектива как поля противостояния и борьбы, но также и как поля встреч, побед и поражений, рисков и открытий в доступе к автономии, к личной власти, предполагающий признание и самоутверждение, необходим для дифференциации и представления себя как личности, иной и уникальной. Другими словами, характеристики, как личные, так и профессиональные, будут сливаться и артикулировать друг с другом в рабочих и нерабочих отношениях. По словам Сайнсаулье, "недостаточно отметить, что рабочие отношения могут влиять на глубоко укоренившиеся механизмы личности, такие как идентификация или способность к дифференциации. Необходимо еще попытаться определить процессы, которые объясняют эти взаимосвязи между отношениями социальной работы и качеством личности" (*Op. cit.*, p. 311). По его словам, социальное бессилие приводит к потере идентичности (не только профессиональной), а восстановление идентичности зависит от возможности справиться, тем или иным образом, с реляционными или организационными конфликтами (на работе или вне работы). Часто можно наблюдать, что "рабочее" поведение путают с "профессиональной" деятельностью. Однако дети и подростки учатся различать трудовую и нетрудовую деятельность, и эта дифференциация будет сохраняться на протяжении всей их жизни (досуг, увлечения, хобби и т.д.). Поэтому можно сказать, что профессиональная идентичность и деятельность будут основаны на опыте и теориях, подразумеваемых в

рабочем поведении. Действительно, личностная идентичность конструируется в раннем возрасте и через процессы первичной социализации (BERGER, LUCKMAN, 1966 или tr.fr. 1986), но это конструирование подразумевает присвоение навыков и успехов в трудовом поведении. Впоследствии работа, сначала в школе, а затем на работе, будет играть решающую роль в структурировании идентичности студента, а затем и профессионала. Эта структуризация будет включать в себя множество изменений, в зависимости от опыта и профессиональных маршрутов. Он будет характеризоваться как ... "эволюционный процесс [...], сформированный профессиональными траекториями" (BOUQUET, 2006).

Не пренебрегая важностью вклада Сайнсолье, мы предлагаем новое прочтение современной социально-профессиональной реальности и ее значения для построения профессиональной идентичности. Здесь следует напомнить, что в настоящее время экономический и социальный контекст остается под влиянием тяжелого экономического кризиса, который постоянно провоцирует важные преобразования в управлении организациями, в управлении рабочими местами и на рынке труда (BOUTINET, 1999; ANTOINE, 1996; DUBAR, 2000; ALMEIDA et alii, 2004; ANTUNES, 2006):

Доминирующая парадигма характеризуется инновациями, постоянными изменениями и непредсказуемостью (со всей неопределенностью, которую это неизбежно влечет за собой);

В системе работы действующих компаний доминирует : 1. Глобализация экономики; 2. Расширение информационных потоков; 3. Постоянное развитие информационных и коммуникационных технологий; 4. Флексибилизация средств производства и управления рабочими местами.

С точки зрения идей, мы можем вспомнить эту эпоху как "эпоху неолиберального триумфа", где современная динамика организаций связана с: 1. требованиями гибкости и конкурентоспособности; 2. переездами; 3. слияниями компаний; 4. *аутсорсингом*; 5. Реструктуризация и сокращение штатов; 5. Отсутствие гарантий занятости; 6.

Нестабильность/постоянство работы; 7. Необходимость управлять неопределенностью.

В этом новом экономическом порядке наблюдается опасный рост безработицы в национальных экономиках. Безработица часто связана со слиянием крупных транснациональных компаний, закрытием заводов, перемещением заводов и рабочих мест в страны, где труд дешевле (страны Востока и Азии), и сокращением штатов (например, Airbus, Alcatel, Pfizer, Bayer AG, Astra Zeneca, Daimler-Chrysler, Ford, Volkswagen, Hewlett-Packard и другие²⁵). В настоящее время мы переживаем самый тяжелый экономический кризис в современной истории. По данным Международной организации труда (МОТ), в настоящее время от безработицы страдают миллионы людей во всем мире, что эквивалентно одной трети всей мировой рабочей силы. По мнению Чосудовского (2003), этот глобальный кризис является более разрушительным, чем Великая депрессия 1930-х годов. "Кризис занятости - это еще и субъективный кризис занятости, который приводит к тому, что все большее число людей

²⁵ См. "Visao", № 731 от 8 марта 2007 г., с. 78 и далее.

отказываются занимать какую-либо должность, вписываться в какие-либо условия. Кризис занятости - это, прежде всего, кризис ее содержания, в массовой мутации профессий в профессии, последних - в профессии с контурами, которые сегодня трудно определить" (BOUTINET, 1990, р. 116). Если борьба 1960-х годов определялась социальной несправедливостью, то сегодня она ориентирована на борьбу против безработицы, против нестабильности занятости и нестабильности профессиональной карьеры. Нынешний конфликт прежде всего связан с неопределенностью, с появлением многочисленных угроз, касающихся рабочих мест и даже выживания компаний, угроз, которые плохо определены и неизвестны как по своим очертаниям, так и по своим причинам. Каждую неделю какая-либо транснациональная компания объявляет о сокращении численности персонала по всему миру или о переносе завода из одной страны в другую. Вместо "относительно фиксированной и неподвижной вселенной", бюрократической и стратифицированной вселенной (о которой тридцать лет назад говорил Р. Сенсолье, 1977), сегодня мы сталкиваемся с не очень стратифицированной, непредсказуемой и постоянно мутирующей вселенной, в которой работники вынуждены конкурировать друг с другом за существующие рабочие места. Таким образом, в этом контексте возникает новое представление о работе и о себе в работе, связанное с задачей управления собой: "Все больше работающего населения и большинство работников, работающих в сфере знаний, должны будут управлять собой... И они должны научиться развивать себя" (DRUCKER, 1999). Таким образом, выстраивается новая перспектива карьеры;

- Сотрудники сталкиваются с системой, основанной на неопределенности, на глубоких и неуверенных изменениях. В то же время, однако, компании хотят инвестировать в человеческий капитал;
- Этот контекст организует новую перспективу карьеры и новое представление о работе и трудовой жизни (мобильность между компаниями, мобильность в типе работы);
- Переход от системы, в которой компания действительно управляла карьерой своих наиболее ценных специалистов, к системе, в которой эти специалисты сами отвечают за управление своей трудоспособностью.

Действительно, сегодня весьма неоднородная группа "профессионального и управленческого персонала" остается в относительно привилегированном положении, даже если она подвержена влиянию нескольких типов явлений, как благоприятных, так и неблагоприятных для нее:

- Их умножение, благодаря демократизации образования, но в то же время их относительная девальвация;
- Их подготовка оставалась очень общей (математика, физика, технология), и их распределяли по основным функциям, а не по конкретным профессиям;

- Их мобильность между основными функциями, в частности, для подготовки их к функциям суперлидеров;
- Создание, несмотря ни на что, новых областей: управление человеческими ресурсами, маркетинг, финансы;
- Удлинение командной цепочки, которая превращает инженеров в супертехников, подчиняющихся приказам сверху;
- Сокращение продолжительности карьеры за счет выпуска шестидесятилетних;
- Размножение технических специалистов, которые обедняют функции менеджеров и которые сами по себе считаются обладателями профессии. Их очень большой рынок труда, благодаря их дипломам, навыкам, сетям, их способности создавать собственные рабочие места (особенно в консалтинге), благодаря хорошим зарплатам, которые позволяют капитализировать средства, которые могут быть инвестированы в их собственные рабочие места. Однако это не предотвращает их безработицу. Наконец, даже если профессиональные и управленческие работники теряют определенные преимущества (ежемесячная зарплата, оплачиваемый отпуск), их "профессиональная идентичность" все же находится под меньшей угрозой, чем у других работников.

Вызов, с которым сегодня сталкиваются сотрудники, менеджеры, технические специалисты и рабочие, связан с необходимостью справляться с неопределенностью и изменениями. Столкнувшись с этой реальностью, они должны мобилизовать свои личные ресурсы и в то же время умножить средства для восстановления разрушающихся социальных и профессиональных связей, для проявления солидарности и творчества, особенно под давлением руководства, ориентированного исключительно на производственные результаты.

В 1960-х годах профессиональная идентичность имела очень сильное коллективное измерение, но сегодня тенденция глубоко индивидуалистична.²⁶ В этом контексте непредсказуемости понятие компетентности становится центральным для присвоения успеха и профессионального развития. Быть компетентным - значит быть квалифицированным и способным соответствовать требованиям профессиональных ограничений. Ответственность за управление собственной карьерой и обеспечение собственной трудоспособности будет возложена на P&MS. То, что в прошлом делали компании, теперь должны делать отдельные P&MS. Это, несомненно, то, о чем сегодня говорят компании. Однако экономический и финансовый кризис и массовый рост

²⁶ Хотя P&MS "договорились" о своем статусе коллективно, верно и то, что они всегда были очень индивидуалистичны, отвергая "инструменты" управления рабочей силой (например, систему Hay). С другой стороны, именно они хотели и применяли политику индивидуализации к другим сотрудникам. Однако индивидуализм как идеологию не следует путать с процессом индивидуации, который касается всех социальных субъектов, конечно, в зависимости от событий, ситуаций и давления эффективности производства.

безработицы среди P&MS не позволяют им достичь такого "самоуправления". Что касается других сотрудников, то мы знаем о трудностях признания квалификации, независимо от ее уровня. Таким образом, подрывается способность управлять собственной трудоспособностью.

IX. Система профессиональной идентичности и организующие ее процессы.

Профессиональная идентичность, как система, развивается через множество процессов:

- **Аффилиация**, которая подразумевает добровольный акт зачисления, переводит процесс доступа к социально-профессиональной группе через социальную связь и способствует возникновению и поддержанию чувства принадлежности и социального признания. Построение идентичности, как процесс идентификации, является процессом принадлежности и взаимоотношений (DUBAR, 2002). Для профессионала, например, развитие его профессиональной идентичности означает присоединение к референтной группе и укрепление членства в ней, что влияет на его "интуитивное знание" (SAPIR, 1967), заставляет его "начать думать вместе с другими" (HALBWACHS, 1950) и способствует разделению "общего символического кода, который лежит в основе отношений между его членами" (PERCHERON, 1974, p. 32).
- Поэтому постоянно возникает необходимость в **реорганизации поведения**, связанная с процессом трансформации репрезентации себя как профессионала. Формирование профессиональной идентичности руководителей связано с развитием представления о "профессиональном мире" и усвоением "ценностей различных групп, с которыми он/она вступает в отношения" (PERCHERON, 1974, стр. 26). Это представление и интеграция ценностей отражается в профессиональном поведении и выборе, связанном с "социально-профессиональной категорией".
- **Квалификация** (присвоение квалификации и признание компетенции) объединяет процесс получения подготовки, позволяющей стать квалифицированным (приобретение компетенций), а также оценку ценности собственных компетенций и самооценку, которую они подразумевают. "Типичные конфигурации идентичности, в сфере работы, абстрактно могут быть связаны с привилегированными "моментами" идеальной профессиональной биографии: момент *формирования* идентичности, традиционно соответствующий начальному профессиональному обучению [...], момент *консолидации* идентичности, связанный с включением и постепенным приобретением квалификации в торговых каналах [...], момент *признания* идентичности, освоенной доступом к обязанностям в каналах компании [...], момент *старения* идентичности и постепенного перехода к пенсии" (DUBAR, 2002, стр. 238).

Квалификационная идентичность также связана со знаниями, которые структурируют профессиональную идентичность, поскольку в основе квалификации лежат знания, знания, приобретенные в процессе обучения и опыта. *Усвоенные знания* связаны с теоретическими знаниями, технической информацией, теоретическими знаниями, необходимыми для подготовки специалиста. *Конструированные знания* являются результатом практического применения знаний, полученных и проверенных на практике.

Интегрированное знание, включающее синтез теории, практики и личной проработки опыта, приводит к развитию личных компетенций, т.е. компонентов самопознания, которые актуализируются в различных практиках, которые с этого момента становятся творческими, а не просто повторяющимися.

Компетенции представляют собой подсистему, которую можно описать как сквозную, всегда присутствующую и находящуюся во взаимосвязи с другими подсистемами. Она является дифференцирующим и валоризирующим элементом профессиональной идентичности, но тесно связана с профессиональными вызовами и критическими ситуациями, с которыми сталкивается и должен сталкиваться субъект. "Именно через компетенции сегодня анализируется профессиональная деятельность, что делает их инструментом для измерения эффективности людей на работе, и каким образом они также влияют на представления, которые люди делают о своих собственных действиях. [...]. Компетентность также является вектором глубоких изменений в отношении к работе. Именно в этом отношении мы можем говорить о "логике компетенций", которую мы видим в действии, когда она сочетает оценку результатов, индивидуализацию критериев мобильности и повышение ответственности, и которая претендует, таким образом, на смену "логике квалификации", сосредоточенной на признании процесса приобретения знаний (обучение, диплом, опыт) и организации критериев для классификации" (NALLET, EVEQUOZ, 2000, p. 78).

- **Переход**, как процесс изменения и эволюции, связан с приобретением компетенций социально-профессиональной группы, но с необходимостью управлять фазами изменений, контролировать ситуации, стресс и установки, связанные с этими фазами изменений. Это процесс, который структурируется из встречи между профессионалом (с его/ее личной историей, путем обучения и самопрезентацией) и реальностью социально-профессионального контекста, где он/она призван взаимодействовать с людьми, группами, в учреждениях, продвигать проекты, сталкиваться с вызовами, ... и т.д.
- **Валоризация** отражает воспринимаемое чувство компетентности и признание собственной значимости (самооценка). Валоризация - это процесс, включающий два вектора, которые развиваются одновременно. С одной стороны, формирующий и развивающий путь квалификации (компетенции), с признанием (*для себя и других*) ценности себя и своих знаний, в связи с принадлежностью и ощущением включенности в профессиональный путь

(аффилиация). С другой стороны, структурирование самооценки и внутреннего представления собственной ценности как профессионала, что выражается в способности противостоять вызовам на профессиональном пути (*копинг-стратегии*), способности идти на риск и качественно и строго реагировать на ежедневные профессиональные ситуации. Конечно, ссылка на "вызовы" может иметь идеологический оттенок, когда используется для оправдания непредсказуемых происшествий или рискованных решений в компании. Однако это также связано со стратегией превзойти себя и ценить себя перед лицом риска, которая развивается у детей и молодых людей, независимо от социального статуса семьи, или у спортсменов и женщин в любом возрасте. В этой связи мы можем отметить существование трех стратегий, которые в разной степени, в зависимости от обстоятельств и ситуаций, присутствуют в каждом из нас: *героическая стратегия превзойти себя* (Нет ничего невозможного в доблестном сердце!), *драматическая стратегия* внешнего детерминизма: социального и культурного (в зависимости от моего происхождения, определенные двери всегда будут закрыты для меня) и *стратегия возможностей* Амартия Сена²⁷, в которой наша свобода (как позитивная, так и негативная²⁸) связана с нашим поведением. У Сена "возможности" ассоциируются со свободой, которую актер имеет, чтобы жить так, как он или она хочет. Важно не то, какие блага находятся в его распоряжении, а то, как эти блага позволяют ему *реализовать себя, осуществить выбранный им жизненный проект*. Сен опирается на *теорию позитивной и негативной свободы*, предложенную Исайей Берлином (1969) и переработанную Рональдом Дворкиным (1995). *Позитивная свобода* представляет собой то, чего человек, с учетом всех обстоятельств, способен достичь, может достичь независимо от ограничений, налагаемых другими людьми, особенно институтами. Что интересует Сена в позитивной свободе, так это права и возможность конвертировать их в реальные ресурсы. *Негативная свобода* соответствует только, но и это важно (!), отсутствию ограничений со стороны государства, институтов, групп или других людей. Можно ассоциировать эту (негативную) свободу со свободой от нечеловеческих условий труда или отчуждающих условий жизни (индивидуальных или коллективных).

Х. Измерения профессиональной идентичности.

Профессиональная идентичность, как и любая система идентичности, включает в себя три измерения:

²⁷ Сен, А. *Переосмысление неравенства*. Париж, Seuil, 1992. Сен, А. *Идентичность и насилие*, Париж, О. Жакоб, 2006. Учитывая то, как Сен определяет термин "capability", его нельзя перевести как способность или компетентность. Как Поль Рикур и другие переводчики, мы переводим его как "возможности".

- **Квалификационная идентичность**, которая включает в себя квалификацию и признание.

Квалификация связана с приобретением компетенций, а также с признанием того, что человек способен²⁹. Признание связано с восприятием компетентности другими и самим собой (самооценка). Идентичность также связана с личным путем развития компетенций, с траекторией обучения и признания компетенций и со всей карьерной лестницей, которая отражает это признание со стороны организации.

Работники в целом, и молодые в частности, серьезно инвестируют в этот аспект своей профессиональной идентичности. Один из опрошенных молодых руководителей сказал: "На данном этапе, в начале моей карьеры, для меня важно то, чему я могу научиться, в плане новых знаний, нового опыта и связанных с ними проблем. Между гипотезой о зарплате 1500 евро в месяц на не очень интересной и не очень сложной с точки зрения новых знаний работе и гипотезой о зарплате 1000 евро в месяц на интересной работе, на которой я могу многому научиться и получить новые знания и обязанности, я предпочитаю вторую гипотезу. Развитие новых навыков, вместе с новыми интегрированными знаниями, рассматривается как инвестиция в себя, которая повышает и увеличивает квалификацию и капитал знаний специалиста.

- **Категориальная идентичность** включает в себя чувство принадлежности, поведения, отношения или представления в соответствии с тем, что ожидается в компании или профессиональной группе. Оно связано с чувством признания принадлежности к более общим категориям (менеджеры и т.д.).

Профессиональная идентичность также связана с идеей категории принадлежности (DUBAR, 2000) и часто с социально-профессиональной категорией, разработанной INSEE. Категория объединяет целый набор типичных аспектов жизни определенного числа индивидов, имеющих нечто общее, то, что Эмиль Дюркгейм называл "способами делать, чувствовать и судить".

- **Интегративная идентичность** - это одновременно когнитивный и эмоциональный конструкт, объединяющий аффилиацию (процесс, посредством которого человек входит и участвует в деятельности своей социально-профессиональной группы) и интеграцию (механизмы интегративного построения и вовлечения в социально-профессиональную или общественную группу).

Эти измерения тесно связаны с социально-профессиональной успешностью, которая, в свою очередь, связана с внутри- и межличностной оценкой (самооценкой) и с защитными (механизмами защиты) и адаптивными (механизмами *преодоления*) механизмами.

²⁹ Рикур взял на вооружение теорию способностей Амартия Сена в работе P. *Les parcours de reconnaissance*, Paris, Stock, Он 2004.использует это выражение "признание возможности" (связанное с "способностью").

XI. Идентичность и модели личного и профессионального успеха.

Каждый человек стремится достичь того, что для него важно. Однако не все стремления автоматически реализуются. Процесс, в ходе которого человек становится компетентным, связан с самооценкой³⁰ и внешней оценкой. На основе *обратной связи* человек реагирует на то, как его оценивают другие, и пересматривает свои собственные оценки; затем он определяет свои слабые и сильные стороны. Слабые стороны становятся сильными благодаря саморазвитию, обучению и самокоррекции методом проб и ошибок. Но успех³¹ связан не только с ощущением компетентности; он является результатом синтеза между воспринимаемой ценностью (самооценкой), воспринимаемым вызовом (сложностью), связанным с ответственностью (характер и сложность задач), навыками (знания, ноу-хау, навыки межличностного общения), *преодолением трудностей* и устойчивостью. К этому синтезу добавляется оценка и практические аспекты управления собственной карьерой. Но эти процессы не зависят от контекста и условий работы, которые могут ухудшиться до такой степени, что могут вызвать серьезные проблемы со здоровьем, иногда даже привести к самоубийству.

Дюбар (2000) считает, что человек, в том числе в своей профессиональной деятельности, идентифицирует себя с идеализированными личностями или персонажами (героями, мудрецами и т.д.). В нынешнем контексте возникает вопрос: "С какими героями, с какими эталонными моделями идентифицируют себя различные профессионалы? Представление об успехе и профессиональных достижениях - это индивидуальная ментальная конструкция с коллективными воздействиями и взаимодействиями. В этой конструкции индивид учитывает свои потребности, личные проекты, образовательные рекомендации, квалификацию и культуру, в которой он развивался как личность. Эта ментальная конструкция имеет характеристики, тесно связанные с представлением себя как профессионала в конкретном контексте, конкретной социальной реальности (компания, экономика, глобализация, требования конкурентоспособности, нестабильность или прекарность занятости). Необходимость управлять неопределенностью и требованиями (функциями, обязанностями) напрямую связана с навыками, которые субъект уже приобрел или должен будет быстро развить. Предложение модели личного и профессионального успеха может показаться сомнительным и рискованным. Его можно критиковать за то, что он является частью процесса идеализации и нормативной легитимации, который может отдалить социального актора от реальных потребностей действия. Однако можно показать, что этот процесс идеализации в той или иной степени происходит у всех социальных субъектов, опирающихся на различные системы ценностей и убеждений (религиозные,

³⁰ Некоторым группам населения, не имеющим достаточной подготовки, трудно сделать шаг назад от себя и поэтому они не могут эффективно использовать свои навыки самооценки.

³¹ Очевидно, что успех зависит от экономического и социального контекста, а также от компетентности тех, кто устанавливает цели, часто по произвольным критериям.

политические, философские и т.д.). Более того, этот процесс взаимодействует с обратной динамикой прагматических реализаций. В повседневной жизни происходит постоянное движение вперед-назад между *идеализацией* практики и практикой идеалов, через проекты, мечты, напряжение реализации. Более того, социальный актор будет использовать *адаптивные формы поведения (био-психо-социальные)*, которые могут привести его к изменению своего поведения, его референтных ценностей и представления, которое он делает о себе в ситуации. Но эти модели поведения, позволяющие ему принять предписанную и социально ожидаемую идентичность, натолкнутся на столь же определяющую потребность во внутренней и внешней оценке и *признании*.

Эти четыре процесса (*идеализация, реализация, адаптация и признание*) играют важную роль в построении и поддержании профессиональной идентичности, а также личной идентичности.

Заключение

На момент написания этой статьи депеша AFP сообщает нам, что "Суд социального обеспечения (TASS) города Нантерр только что осудил компанию Renault за "непростительную вину" в самоубийстве Антонио Б., 39-летнего компьютерного инженера, который выбросился с 5-го этажа главного здания техноцентра Renault в Гианкуре (Ивелин) 20 октября 2006 года. Его семья считает, что компания Renault не соблюдала свои обязательства по безопасности, и что профессиональный стресс, которому подвергался работник, непосредственно способствовал его поступку.

Миссис Б., вдова Антонио Б., сказала: "Это большое облегчение, это большое удовлетворение после более чем трех лет борьбы. Наконец-то справедливость восторжествовала в отношении моего мужа. Они признают, что он страдал, что он пережил из-за Renault. Я надеюсь, что это будет сильным сигналом для всех компаний, которые жертвуют всем на алтарь прибыльности, и для работников, чтобы они знали, что справедливость на их стороне. Не только эти случаи освещаются в СМИ, повсюду есть люди, которые ломаются. Это сильное послание, чтобы сказать им: "Поднимите головы".

Со своей стороны, Рейчел С., адвокат семьи, сказала. "Я надеюсь, что наконец-то будет признано, что люди снова должны быть в центре всех решений. Это означает, что мы должны перестать ссылаться на уязвимость людей, чтобы объяснить их действия.

"В зависимости от того, могущественны вы или несчастны, судебные решения сделают вас белым или черным", - писал Лафонтен в книге "Злые животные от болезни". К счастью, это не всегда так. Решение ТАСС воздает должное справедливости, но оно также подтверждает необходимость отказа от несправедливости, откуда бы она ни исходила. Макс ГАЛЛО уже говорил в своем романе *L'oiseau des origines* (Париж, Laffont, 1974): "Нас всегда порождает отказ. Я хотел пойти дальше в отказе, потому что обнаружил, что это завоевание себя и другого" (1974). Ален Турен также подтвердил важность оппозиции в социальных движениях и через них: "Именно жест отказа, сопротивления создает субъект" (1993). Тот факт, что идентичность может

утверждаться через оппозицию, интересен, по крайней мере, в той мере, в какой у актера есть средства контролировать свои эмоции и тревоги, где он может пережить свои конфликты, не разрушая себя, где он может придать смысл своим *требованиям*, не теряя себя в насилии, что не всегда легко в ситуациях крайнего ограничения.

Здесь мы видим, как Джордж Х. Мид (1934, пер. с фр. 2006), отец символического конструктивизма, показывает оппозицию между (спонтанным) "я" и "самостями" (конвенциональными формами, близкими к социальной идентичности): "В определенных областях индивид может утверждать себя. Определенные права признаются в (определенных) пределах. Но когда напряжение становится слишком сильным, эти границы перестают соблюдаться, и индивид проявляет себя насильственным образом" (*Op.cit.* р. 269). Здесь можно добавить, что *насилие* может быть направлено не только против других, но и против самого себя. Конечно, это может быть результатом бунта против несправедливости, неуважения, отрицания собственного достоинства другими и т.д. Но это также может быть связано с ощущением себя жертвой. Но оно также может быть связано с чувством собственного превосходства, узаконенного тем, что человек принадлежит к якобы превосходящей его группе (расизм, сексизм и т.д.). Но когда это чувство превосходства, это желание утверждения внутри группы "находит функциональное выражение, оно становится полностью легитимным". Эта сила делает нас эффективными. Возможность утвердить себя во всей своей оригинальности - вот что желательно" (*Op.cit.* р. 267). Аксель Хоннет в свою очередь согласен с MEAD, когда говорит о том, что "потенциал индивидуальности освобождается через увеличение юридически гарантированных пространств свободы" (*Борьба за признание*, 2008, 102). Отметим мимоходом разницу с названием последней книги Поля РИКОЭРА: *Parcours de la reconnaissance* (2004). Хоннет опирается на *теорию Гегеля о борьбе за признание* ("*Феноменология духа*", 1807, последний французский перевод, 2006), тогда как Рикозэр раскрывает многозначность признания.

Сайнсаулье³² также опирается на гегелевскую диалектику господина и раба, чтобы понять и объяснить динамику идентичности рабочих. Согласно Гегелю, именно стремление к объекту является началом диалектики, ведущей к признанию самости. В ходе этого движения желания к вещи субъект встречает конкурирующее желание другого субъекта. Затем происходит "борьба до смерти" между двумя абсолютными желаниями. Для того чтобы быть признанным, человек должен забыть о своем собственном желании быть признанным, чтобы принять желание другого. Сенсолье использует эту модель, чтобы показать, что конституирование индивидуальной идентичности глубоко встроено в социальные (в том числе профессиональные) отношения. Именно выйдя победителем из этой борьбы, субъект может быть признан (и узнать себя), овладев средствами власти, которые позволяют ему избежать отчуждения. "Таким образом, можно было бы разработать целую социологию власти

³² В Sainsaulieu (1977) см. всю главу 8 (коллективные идентичности и самопризнание на рабочем месте, стр. 302-343), но особенно его "перечитывание гегелевской схемы самопризнания", стр. 319 и далее,

быть самим собой, чтобы лучше понять социальные обстоятельства формирования идентичности" (1977, с.327).

Напротив, Поль Рикур сводит к минимуму необходимость столкнуться с конфликтом для его преодоления, отдавая предпочтение отношениям между действием, рациональной способностью и множественным признанием. По его словам, признание моей идентичности самим собой или другими может быть изучено в терминах пути (лингвистического, философского или психологического). Он предлагает последовательность различных значений признания: от *признания как идентификации* (я узнаю что-то или кого-то, их личность) до *признания как благодарности* (быть благодарным за то, как меня приветствуют, давать или получать ценность и т.д.), через *самопризнание* (построение или реконструкция идентичности, присвоение возможностей³³) и взаимное *интерсубъективное признание* (любовь, право и социальное уважение)³⁴.

При этом основной проблемой является путаница между индивидуацией³⁵ и индивидуализмом, который был восстановлен либеральным капитализмом и который порождает "усталость от себя", по выражению Алена Эренберга (1998), с депрессией, возникающей в результате институциональных или реляционных ограничений, как следствие общего давления для достижения самореализации (которая стала идеологией). Эту связь между гигиеной труда и границами идеологии успеха можно увидеть, например, в анализе книги Акселя Хоннета³⁶ "Капитализм и самореализация: парадоксы индивидуации". Следуя Зиммелю (1983), он отмечает, что понятие индивидуации относится к четырем различным явлениям: 1. индивидуализация личного пути; 2. растущая изоляция субъектов (в обществе презрения или безразличия); 3. возросшая способность к рефлексии; 4. Утверждение большей аутентичности (2006, с.308).

Поэтому мы видим, что индивидуация, которая обычно ассоциируется с субъективацией, сингуляризацией индивида и построением его личной идентичности, постоянно подпитывается противоречивыми идентификациями, которые изначально принимаются в смысле оптимизации опыта, но от которых субъект затем должен отказаться, чтобы продолжать чувствовать себя самим собой, или чтобы возобновить проект, который обязывает его трансформироваться, чтобы стать другим. В нынешней кризисной ситуации, которая, скорее всего, затянется, мы не можем "согласиться на манихейский дискурс, в котором "плохие парни" будут делать все возможное, чтобы монополизировать богатство, а "хорошие парни" будут систематически обделены; или в котором "ленивые, развратные злодеи" будут получать только то, что они заслуживают, а "храбрые рабочие" будут вознаграждены за свои усилия" (Vincent de GAULEJAC and Isabel TABOADA-LEONETTI, 1994, p.112).

³³ Действительно, Рикур опирается на работы Амартия Сена, как и мы сами, принимая во внимание теорию "возможностей".

³⁴ Рикур явно заимствует эту трилогию у Хоннета (2004, с. 295).

³⁶ Хоннет, 2006, с. 305 - 323.

Поэтому важно отстраниться от утверждения стигматизирующих мнений. Мы видели, как в процессы идентичности постоянно вторгаются парадоксальные, но необходимые противоречия, которые определяют наш образ жизни.³⁷

Библиография.

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

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

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

Беоуа Жан-Леон. *La Psychologie quotidienne*. Париж, Издательство Университета Франции, 1984,

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

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

,
БЕРЛИН, Исайя *Четыре эссе о свободе*, 2-е изд. Лондон, Oxford University Press, 1969,

БЕТТЕЛЬХЕЙМ, Бруно - "Индивидуальное и массовое поведение в экстремальных ситуациях. Журнал аномальной и социальной психологии, 38, с.417-452,

БЕТТЕЛЬХЕЙМ, Бруно - *Выживая*, Париж, Лаффон, 1979,

BOUQUET Brigitte - "Профессиональная идентичность"; в BARREYRE J.-Y., BOUQUET B. (Директора) - *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*; Paris, Bayard, 2006,

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

BRUNER Jérôme S., TAGIURI, Renato The perception of people, in G. Линдзей (ред.), *Справочник по социальной психологии*, том. 2, Кембридж, Аддисон Уэсли, 1954. Pp. 634-654,

CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle and VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990a, 232 p. (Сб. "Психология сегодня"),

³⁷ Согласно Хоннету, опираясь на Энтони ГИДДЕНСА (1987), противоречие является парадоксальным, когда в результате предполагаемой реализации намерения вероятность того, что это намерение будет реализовано, фактически снижается (2006, с. 286-287).

- CAMILLERI Carmel " Identité et gestion de la disparité culturelle : essai d'une typologie " in CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle et VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990a, 232 p. (Сб. "Психология сегодня"). 1990b, pp. 85 - 110,
- CASTEL Robert - "De l'indigence à l'exclusion : la désaffiliation"; in DONZELOT Jacques - *Face à l'exclusion. Le modèle français*; Париж, Editions Esprit, 1991,
- CAUSER, Jean-Yves, DURAND Jean Pierre & William GASPARINI *Les identités au travail. Анализ и противоречия*. Тулуза, Октарес, 2009,
- CHEVRIER J., FORTIN G., LEBLANC R., THEBERGE M. - "La construction du style d'apprentissage"; in *Éducation et francophonie. Revue scientifique virtuelle*, 2000, XXVIII (1) (Ср. в Интернете: <http://www.acelf.ca/revue>),
- Чосудовский М. - *Глобализация бедности и новый мировой порядок*; Лисбоа, Редактор Каминьо, 2003,
- CLOUTIER Richard, GOSSELIN Pierre, TAP Pierre - *Psychologie de l'enfant* ; 2° édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005,
- КОДОЛЬ Жан-Пьер - *Похожие и разные. 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"; в TAP Pierre - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 162-181,
- КОДОЛЬ Жан-Пьер - "Социальная дифференциация и недифференциация"; в 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*, n° 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"; in *Économie et Statistique*, n° 152, February 1983, pp. 55-81,
- DORON Roland и PAROT Françoise *Dictionnaire de Psychologie*, Paris, PUF, 1990,
- ДРАККЕР Питер - *Проблемы управления в 21 веке*; Нью-Йорк, Harper Collins Publishers Inc, 1999,
- DUBAR Claude - *La socialisation* ; Paris, Armand Colin, 1991 ; 2-е издание, 2002,
- DUBAR Claude - *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation* ; Paris, PUF, 2000,

- ДВОРКИН, Рональд *Серьезное отношение к правам*. Париж, ПУФ, 1995,
- EHRENBURG Alain - *La fatigue d'être soi, Dépression et Société* Paris, Odile Jacob, 1998,
- ЭРИКСОН Эрик Х. - *Детство и общество*; Йорк, Нортон, 1950, (8) (tr.fr. *Enfance et société*, 1950 Neuchâtel, D & N.),
- ERIKSON Erik H., NASS Joseph (trans.), LOUIS-COMBET Claude (trans.) - *Adolescence and crisis: the quest for identity*; Paris, Flammarion, 1972, 348 p. (Coll. Champs, n° 60),
- ESPARBÉS-PISTRE Sylvie, SORDES-ADER Florence and TAP Pierre - "Stratégies de personnalisation et appropriation des compétences à l'adolescence: différences entre garçons et filles"; in LESCARRET O. ЛЕОНАРДИС М. (de) (Eds.) - *Séparation des sexes et compétences*; Paris, L'Harmattan, 1996, pp. 247-277,
- GAULEJAC Vincent de и 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,
- ГАУЛЬЕР Ксавье *Времена ретрайтов. Мутации в социальном страховании*. Париж, Seuil, 2003,
- ГИДЕНС Энтони *Конституция общества. Элементы теории структурирования*. Париж, ПУФ, 1987,
- HALBWACHS Maurice *La mémoire collective*, Paris, PUF, 1950,
- ГЕГЕЛЬ Георг В.Ф. *Феноменология духа* (оригинальная версия, 1807 г.) Париж, Врин (перевод Б. Буржуа), 2006,
- ХОНЕСС Терри М., ЯРДЛИ, КРИСИЯ, "Я и идентичность: перспективы на протяжении всей жизни". Лондон и Нью-Йорк, Routledge & Kegan Paul, 1987. (См. также Amazon Kindle Edition, 2007),
- ХОННЕТ Аксель *Общество презрения. На пути к новой критической теории*. Париж, La Découverte, 2006a,
- HONNETH Axel " L'autonomie décentrée " in F. Gaillard, J. Poulain and R. Schusterman *La modernité en questions. От Ричарда Рорти до Юргена Хабермаса*. Париж, Серф, 2006b,
- ХОННЕТ Аксель *Борьба за возрождение*, Париж, Серф, 2008,
- HUTEAU Michel - *Познание и личность. La dépendance-indépendance à l'égard du champ* ; Paris, Laboratoire de Psychologie différentielle, 1981, (Thesis),
- HUTEAU Michel. - *Познавательные концепции личности*; Париж, PUF, 1985,

HUTEAU Michel - *Когнитивный стиль и личность. La dépendance-indépendance à l'égard du champ* ; Lille, Presses universitaires de Lille, 1987,

JANET Pierre *L'évolution psychologique de la personnalité*. (1929) Полный отчет о лекциях, прочитанных в 1929 году в Коллеж де Франс, в соответствии со стенографическими заметками, отредактированными Мироном Эсптейном. Загружаемая книга! 1-е издание: Париж, Éditions Chahine, 1929. Переиздание текста: Париж: La Société Pierre Janet при содействии CNRS, 1984, 327 с. ,

КЕЛЬМАН, Герберт К. "Соответствие, идентификация и интернализация: три процесса изменения отношения". *Журнал разрешения конфликтов*, 2, № 1 (1958): 51-60,

KOGAN N *Когнитивные стили в младенчестве и раннем детстве*, Хиллсдейл, Нью-Джерси, Эрлбаум, 1976,

КОЛЬ Дэвид А. *Экспериментальное обучение. Опыт как источник обучения и развития*; Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, 1984,

LAGACHE Daniel " La psychologie : conduite, personnalité, groupe " в сб. *Современная медицина*. Париж, Edition Médicale, 1951,

LEBOVICI Serge - "Le psychanalyste et l'étude des interactions précoces"; в *Revue française de Psychanalyse*, 1985, том 49, стр. 1307-1329,

L'ECUYER René - *Le concept de soi* ; Paris, PUF, 1978,

L'ECUYER René - "Les transformations de l'identité personnelle à travers l'évolution du concept de soi chez les adultes et les personnes âgées"; in TAP Pierre (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 53-60,

L'ECUYER René - "The development of self-concept through the life span" in LYNCH M. D., NOREM-HEBEISEN A. A., GERGEN K. J. (Редакция) - *Самоконцепция. Достижения в теории и исследованиях*; Кембридж (Массачусетс), Баллингер, 1981, стр. 200-218,

L'ECUYER René - *Le développement du concept de soi, de l'enfance à la vieillesse*; Montréal, Presses Universitaires de Montréal, 1994,

Легаль Анри - *Психология подростков* ; Париж, PUF, 1995,

LEYENS Jacques Philippe *Sommes-nous tous des psychologues ?* Брюссель, Мардага, 1983,

LEYENS Jacques Philippe, BEAUVOIS Jean Léon *Социальная психология. L'ère de la cognition*, tome 3, Presses Universitaires de Grenoble, 1997,

LIPIANSKY Edmond-Marc - "Identité subjective et interaction" ; in CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna,

- TABOADA-LEONETTI Isabelle et VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990, (Coll. Psychologie d'aujourd'hui) pp. 173 - 211,
- LIPIANSKY, Edmond-Marc, TABOADA-LEONETTI Isabelle, VASQUEZ Ana, "Introduction à la Problématique de l'identité"; in CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle and VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990, (Coll. Psychologie d'aujourd'hui) pp. 7-26,
- LORENZI-CIOLDI Fabio - "Дискриминация между собой и другими и социальная категоризация"; в *Revue internationale de Psychologie sociale*, специальный выпуск *Dynamique personnelle et identités sociales*, Toulouse, Privat, 1988, n° 2, pp. 239 - 256,
- MALEWSKA-PEYRE Hanna, TAP Pierre (Eds.) - *La socialisation de l'enfance à l'adolescence* ; Paris, PUF, 1991,
- MALRIEU Philippe - *Les émotions et la personnalité de l'enfant* ; Paris, Vrin, 1967,
- MALRIEU Philippe - " Genèse des conduites d'identité " ; in Pierre TAP (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation* ; Toulouse, Privat, 1980 ; 2nd edition, 1986, pp. 39-51 (Coll. Sciences de l'homme),
- MALRIEU Philippe - "Milieux sociaux et genèse de la personne"; в *Enfance*, специальный выпуск *Hommages à René Zazzo*, 1996, n° 2, pp. 134-142,
- MALRIEU Philippe - *La construction du sens dans les dires autobiographiques*. Тулуза, Эрес, 2003,
- MARCIA, James E. "Identity and Self-Development" In Richard Lerner, Anne Peterson, and Jeanne Brooks-Gunn eds. *Энциклопедия подросткового возраста* (том 1). Нью-Йорк: Гарленд, 1991,
- МАССОННАТ Жан, ПЕРРОН Жак. - За многомерный подход к идентификации личности" *Французская психология*, 1990, том 35, n° 1, с. 7-15,
- MEAD Georges H. - *Mind, self and Society from the Standpoint of a social behaviorist*, (1° edition 1934); *Разум, самость и общество*. Париж, PUF, Le lien social, 434 с., 2006,
- МОНТЕФИОРЕ Алан "Личная идентичность и культурная идентичность" в книге Ф. Гайяра, Ж. Пулена и Р. Шустермана *"Современность в вопросах". От Ричарда Рорти до Юргена Хабермаса*. Париж, Серф, 2006, стр. 211-229,
- MUSSEN Paul - "La formation de l'identité"; in TAP Pierre (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 12-21,
- NALLET F., EVEQUOZ G. - "Compétence et orientation professionnelle"; в BELLIER Suzanne (Editor) - *Compétences en action*; Paris, Editions Liaisons, 2000,

OUBRAYRIE Nathalie, SAFONT Claire, TAP Pierre - " Identité personnelle et intelligence sociale. A propos de l'estime de soi sociale"; in *Cahiers internationaux de Psychologie sociale*, Liège, 1991, n° 9-10, pp. 63-76,

PERCHERON Annie - *L'univers politique des enfants* ; Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques/Armand Colin, 1974,

PINOL-DOURIEZ Monique - *Bébé agi - bébé actif. Появление символа в интерактивной экономике*; Париж, PUF, 1984,

RAWLS John *Théorie de la Justice* Paris, Seuil, Points, 2009,

РАСМУССЕН Дэвид "Переосмысление субъективности. Нарративная идентичность и самость" в книге Ф. Гайяра, Ж. Пулена и Р. Шустермана *"Современность в вопросах". От Ричарда Рорти до Юргена Хабермаса*. Париж, Серф, 2006, стр. 253 -263,

RICOEUR Paul *Parcours de la reconnaissance. Три исследования* Париж, Stock/Gallimard, фолиант Essais, 2004,

RICOEUR Paul *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil Points Essais, 1990,

РОГЕРС Карл Рэнсом - *Клиент-центрированная терапия*; Бостон, Хаутон Миффлин, 1951,

SAINSAULIEU Renaud - *L'identité au travail* ; Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977 ; 3-е издание,

SEN Amartya, *Identity and Violence. Иллюзия судьбы*. Париж, Одиль Жакоб, 2006,

SEN Amartya, *Rethinking Inequality* Paris, Seuil, 1992,

SIMMEL Georg "Individualismus", in *Schriften zur Sociologie. Eine Auswahl*, Frankfurt, 1983, pp. 267 - 274. (цитируется по Honneth, 2004),

SORDES Florence, Esparbès Sylvie, Tap Pierre " Contrôle de soi et stratégies de développement : le coping en question ". *Психология и образование (Французская ассоциация школьных психологов)*, 16, 81-96. (Доступен www.pierretap.com документ n° 112),

TAP Pierre Relations interpersonnelles et genèse de l'identité *Annales de l'UTM. Homo XVIII*, 7-43, 1979 (Доступен www.pierretap.com документ n° 30),

TAP Pierre (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation* ; Toulouse, Privat, 1980a ; 2nd edition, 1986, 490 p. (Coll. Sciences de l'homme), (Частично доступен www.pierretap.com, документ n° 34/34b),

TAP Pierre (Editor) - *Identités collectives et changements sociaux* ; Toulouse, Privat, 1980b ; 2nd edition, 1986, 490 p. (Сб. "Науки о человеке"). (Частично доступно на сайте www.pierretap.com, документ n° 35/35b),

- TAP Pierre - *La Société Pygmalion ? Социальная интеграция и реализация личности* ; Париж, Дюно, 1988, 263 с. (Сб. Организация и гуманитарные науки). (частично доступен www.pierretap.com документ n° 80),
- TAP Pierre - "Personnalisation et conflits d'identité à l'adolescence"; in *Aprendizagem / Desenvolvimento: Revista internacional*; Lisbon, Institut Piaget, n° 10, 1990, pp. 77-84, (доступен www.pierretap.com document n° 93),
- TAP Pierre - "Socialisation et construction de l'identité personnelle"; in Hanna MALEWSKA-PEYRE H., Pierre TAP (Eds.) - *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*; Paris, PUF, 1991, pp. 49-73, (доступно на www.pierretap.com document n° 100),
- TAP Pierre, Esparbès Sylvie, Fsihan Hocine, Sordes-Ader Florence "Coping strategies and social desirability" Lisbon, *Aprendizagem Desenvolvimento*, Instituto Piaget, vol IV, n° 15-16, pp. 165-173, 1995 (доступен www.pierretap.com document n° 126),
- TAP Pierre, Esparbès Sylvie, Sordes-Ader Florence " Identité et stratégies de personnalisation " *Bulletin de Psychologie*, 428, L, pp. 185 - 196, 1998 (доступно www.pierretap.com document n° 166),
- TAP, Pierre, VINAY, Aubeline - "Dynamique des relations familiales et développement personnel à l'adolescence" in J.P.Pourtois et H. Desmet *Parent éducateur Paris*, PUF2000, pp. 87 - 157,
- TAP Pierre - "Enfance et Identité sexuée" в 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 + библиография). 2005a,
- TAP Pierre - " La construction de l'identité personnelle chez l'enfant " in Richard CLOUTIER, Pierre GOSSELIN P., Pierre TAP - *Psychologie de l'enfant* ; 2° édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005, Chapitre 11, pp. 299 - 322 + corrigés 468 - 470 + bibliographie. 2005b,
- TAP Pierre - "Идентичность и исключение"; в *Connexions*, n° 83, 2005с, pp. 53-78,
- TAP Пьер - "Идентичность"; в Jean Yves Barreyre, Brigitte Bouquet, André Chantreau, Pierre Lassus *Dictionnaire critique de l'action sociale*; Paris, Bayard Edition 1996, pp. 192 - 194. Перепечатано и пересмотрено в книге Жан-Ив Баррейр и Брижит Буке "Новый критический словарь социальных действий"; Париж, Байяр, 2006, стр. 293 - 295,
- TAP Pierre, ESPARBES-PISTRE Sylvie, SORDES-ADER Florence - " Identité et stratégies de personnalisation " ; в *Bulletin de Psychologie*, tome 50, n° 428, 1997, pp. 185-196. (Доступен www.pierretap.com документ n° 166),
- TAP Pierre, ROUDES Rolande, ANTUNES Samuel - "La dynamique personnelle et les identités professionnelles, en situation de changement" AFPA/INOIP, Lille (готовится к публикации, 2010),

VANDENPLAS-HOLPER Christiane - *Психологическое развитие в зрелом и пожилом возрасте. Зрелость и мудрость*. Париж, PUF (Pédagogie d'aujourd'hui), 289 с., 1998,

УОЛЛОН Анри - "Цели и методы психологии" *Детство*, 1-2, 1963, с. 5 - 71,

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

WITKIN H. A., GOODENOUGH D. R. - "Когнитивные стили: сущность и происхождение"
Психологические проблемы, монография № 51, 1981,

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

=====