

## LA DYNAMIQUE PERSONNELLE ET LES IDENTITÉS PROFESSIONNELLES, EN SITUATION DE CHANGEMENT

Pierre Tap, Rolande Roudès, Samuel Antunes

Presses universitaires de Liège | « *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale* »

2013/3 Numéro 99-100 | pages 385 à 407

ISSN 0777-0707

ISBN 9782875620354

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<http://www.cairn.info/revue-les-cahiers-internationaux-de-psychologie-sociale-2013-3-page-385.htm>  
-----

Pour citer cet article :

-----  
Pierre Tap *et al.*, « La dynamique personnelle et les identités professionnelles, en situation de changement », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale* 2013/3 (Numéro 99-100), p. 385-407.  
DOI 10.3917/cips.099.0383  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour Presses universitaires de Liège.

© Presses universitaires de Liège. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

“ La dynamique personnelle et les identités professionnelles, en situation de changement ”

*Personal dynamics and professional identities in changing situations*

Pierre TAP<sup>1</sup>, Rolande ROUDÈS<sup>2</sup>  
et Samuel ANTUNES<sup>3</sup>

1. Université de Toulouse le Mirail, Toulouse, France

*Psychologue consultante, Paris, France*

*Psychologue, Psychothérapeute et coach, Lisbonne, Portugal*

## La dynamique personnelle et les identités professionnelles, en situation de changement

*L'introduction évoque les effets des situations vécues par les personnes « accompagnées » (en difficulté, et prises en charge par des organismes officiels !) (chômage, préretraite, retraite imposée, précarité, petits boulots...), mais aussi les effets sur les personnels en situation de mutation institutionnelle. (burnout, perte de sens, régulations difficiles). Dans le but de mieux comprendre les processus à l'œuvre dans l'évolution et les crises des identités les auteurs évoquent trois concepts utiles: psychologie écologique (affordances et capacités), sérendipité et catégorisations (des êtres et de leurs pratiques) et leur limite. Les catégories professionnelles sont décrites, leurs composantes ou dimensions mises en évidence, les liens et oppositions entre professionnalisation et dynamique de la personne analysés. Les identités professionnelles sont enfin confrontées aux processus paradoxaux de l'identisation, de l'adaptation et de l'aliénation/ libération de soi.*

## Personal dynamics and professional identities in changing situations

*The introduction discusses the effects of situations experienced by «accompanied» people (those supported by official bodies) (unemployment, early retirement, forced retirement, insecurity precarity, odd jobs) but it also discusses the effects on personnel undergoing institutional change. (burnout, loss of meaning, difficult regulations). In order to better understand the processes involved in the development and crises of identity, the authors suggest three useful concepts: ecological psychology (affordances and capabilities), serendipity and categorizations (of people and their practices) and the limitations of these concepts. The occupational categories are described, their components or dimensions highlighted, and the connections links and contrasts between the professionalization and the dynamics of the person are analyzed. Finally, professional identities are compared with the paradoxical process of identization, adaptation and alienation / liberation of self.*

## Die persönliche Dynamik und die beruflichen Identitäten in Situation der Veränderung

*Die Einführung verdeutlicht die Auswirkungen erlebter Situationen von «betreuten» Personen (bei Schwierigkeiten und bei Betreuung durch offizielle Stellen), z. B.: Arbeitslosigkeit, Vorruhestand, vorgeschriebener Ruhestand, Prekarität, Gelegenheitsjobs,...), aber auch an die Auswirkungen auf Beschäftigte in Situationen von institutionellen Veränderungen (burnout, Verlust an Sinn, schwerwiegende Regulierungen). Um zuerst einmal besser die am Werk seienden Prozesse bei Veränderungen und Identitätskrisen zu begreifen, machen die Autoren auf drei nützliche Konzepte aufmerksam: Ökologische Psychologie (Handlungsmöglichkeiten und Eignungen), Auffinden, wie auch Einstufung (Menschliche Wesen und ihre Praktiken) und deren Grenzen. Die professionellen Einstufungen werden beschrieben, ihre Komponenten und Dimensionen aufgezeigt, die Zusammenhänge und Gegensätze zwischen Professionalisierung und Dynamik der Person werden analysiert. Die beruflichen Identitäten werden letztlich mit widersinnigen Prozessen der Identifikation, der Adaptation und der Entfremdung / Selbstbefreiung konfrontiert.*

## Dinámicas personales e identidades profesionales en situaciones de cambio

*La introducción evoca los efectos de las situaciones vividas por las personas « acompañadas » (en dificultad, acompañadas por organismos oficiales: paro, pensionados,*

precariedad, pequeños trabajos ...), pero igualmente los efectos sobre las personas en situación de mutación institucional (burnout, pérdida de sentido, regulaciones difíciles). Con el objetivo de comprender los procesos presentes en la evolución y las crisis e identidades, los autores evocan tres conceptos útiles: psicología ecológica (affordances y capacidades), casualidad y categorización (de los seres y sus prácticas) y sus límites. Las categorías profesionales son descritas, sus componentes o dimensiones puestas en evidencia, los lazos y opciones entre profesionalización y dinámica de la persona analizada. Las identidades profesionales son confrontadas a los procesos paradoxales de la identificación, de la adaptación y de la alienación/liberación de sí.

### **A dinâmica pessoal e as identidades profissionais em situação de mudança**

A introdução evoca os efeitos das situações vividas por pessoas «acompanhadas» (em dificuldade e apoiadas pelos organismos oficiais: desemprego, reforma antecipada, reforma imposta, precariedade, biscates...), mas também os efeitos sobre pessoal em situação de mutação institucional (burnout, perda de sentido, regulações difíceis). Com o objetivo de compreender melhor os processos de elaboração na evolução e nas crises de identidade, os autores evocam três conceitos úteis: psicologia ecológica (affordances e capacidades), serendipity e categorizações (dos seres e suas práticas) e os seus limites. Categorias profissionais são descritas, seus componentes ou dimensões evidenciadas, as ligações e as oposições entre a profissionalização e a dinâmica da pessoa são analisadas. As identidades profissionais são finalmente confrontadas com os processos paradoxais da identificação, da adaptação e da alienação / auto-libertação.

### **La dinamica personale e le identità professionali nelle situazioni di cambiamento**

L'introduzione evoca gli effetti di quelle situazioni che sono vissute dalle persone che vengono « accompagnate » (persone in difficoltà, prese in carico da organi ufficiali : per disoccupazione, pensione anticipata, pensione forzata, precarietà, perché impegnate in lavori marginali...), ma anche gli effetti sul personale che si trova in situazioni di mutamento istituzionale (burnout, perdita del senso del vissuto lavorativo, relazioni difficili). Con l'obiettivo di comprendere meglio i processi che agiscono nell'evoluzione e nelle crisi delle identità, gli autori evocano tre concetti utili : psicologia ecologica (affordances e capabilities), serendipicità e categorizzazioni (delle persone e delle loro pratiche), evocandone anche i limiti. Sono descritte le categorie professionali, se ne mettono in evidenza le componenti e le dimensioni, si analizzano i legami e le opposizioni tra professionalizzazione e dinamica personale. Infine, si mettono a confronto le identità professionali in riferimento ai processi paradossali dell'identificazione, dell'adattamento e dell'alienazione/liberazione di se stessi.

## 1. Avant-Propos

Le 19 et 20 Novembre 2009 était organisé un Colloque par l'INOIP (Institut National d'Orientation et d'insertion professionnelles) et l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes) à Lille, dans un contexte politique et professionnel très conflictuel, puisque l'INOIP a été dissous en Avril 2010, dans le cadre de la mise en place du *Pôle Emploi*.

De ce fait les actes de ce colloque intitulé : « *Identité professionnelle, à l'épreuve ou à l'appui des mutations économiques* » n'ont jamais été publiés. Nous proposons donc aux CIPS une version largement complétée et revue, mais en conservant le caractère imagé, symbolique de la présentation initiale, autour de la sérendipité et de ce que nous allons appeler la « *listophilie* » (modalité de classification des caractéristiques de l'être étudié)

*La situation vécue sur place aurait permettait de mieux comprendre l'importance des liens entre les identités et les pratiques professionnelles, mais aussi d'évaluer les effets de pratiques administratives brutales.*

*A titre d'exemple voici un recueil de réactions syndicales, ce jour-là : « Pour les psychologues : Il est question d'une atteinte profonde à l'identité professionnelle : « (...) les conditions de déroulement du transfert de l'activité d'orientation de la demande de formation des demandeurs d'emploi vers Pôle Emploi produit des effets délétères sur la santé des agents. Ceux-ci se font sentir sur leur activité au quotidien : « le cœur n'y est plus », cela a « plombé le travail d'équipe » et « c'est difficile de se projeter maintenant ». Dans ce contexte, l'atteinte des objectifs devient dérisoire car elle a de moins en moins de sens.*

Il est question d'un contexte récent de déstructuration subie de l'activité d'orientation des psychologues : *« chercher le financement de la formation, c'est pas un boulot de psy »... Cette situation « provoque un ressassement du sentiment d'agir contre soi, contre ses valeurs, contre les espoirs que l'on avait placé dans son métier. Ce ressassement sans autre issue possible que l'empêchement de pouvoir agir sur les choses est source de ressentiment dont on sait à quel point il affecte **la santé des professionnels au travail.** »*

Les intervenants, sollicités à chaud, ont été amenés dans la discussion à faire le lien entre les modèles théoriques développés et le vécu des personnels de l'INOIP et des AFPA.

## 2. Introduction

L'objectif du colloque concernait la dynamique entre les identités professionnelles et les différents domaines de vie lors des mutations socio-économiques, mais derrière cette dynamique se cachent plusieurs processus qu'il s'agit de « débusquer », de décrire, de comprendre et d'expliquer, dans la mesure du possible.

Il n'y a d'identité professionnelle qu'assumée, prise en charge par un acteur (individuel ou collectif). Il est donc important de préciser les rapports entre cette identité

et l'identité globale de l'acteur (identité personnelle, identité collective), la « catégorisation professionnelle » ne pouvant, en aucun cas se confondre avec la complexité de la personne ou du groupe.

Par ailleurs les mutations économiques sont à analyser en termes d'effets sur les changements identitaires (individuels et collectifs). Pour préciser cette influence il importe de définir clairement les notions d'identité, de conduites, de pratiques, de comportements (entre autres économiques) et de stratégies, dans leur relation avec les changements (économiques, professionnels..).

Dans des situations professionnelles plus ou moins difficiles, le chômage, la pré-retraite ou la retraite imposée, les petits boulots et la précarité, l'évolution ou le changement de métier, la réorganisation ou le changement d'entreprise, ont des impacts sur la vie privée. Inversement, les difficultés ou les changements propres à la vie privée peuvent avoir des effets sur le vécu professionnel. On a vu récemment émerger des divergences sur les causes et les responsabilités des suicides à répétition à France Telecom, ou dans quelques autres entreprises. La vie en entreprise, les pressions organisationnelles, l'absence de véritable solidarité d'équipe, peuvent être à l'origine de multiples drames, quelle que soit leur visibilité. Comment les personnes concernées font-elles face à ces situations ? Comment dépassent-elles les difficultés émergentes ? Dans quelle mesure la dynamique de relance personnelle est-elle déterminée par la gestion du stress, par la capacité à retrouver, ou à redonner sens au travail, par la quête de reconnaissance sociale. Sont-elles amenées à changer de « référents », de « valeurs » et/ou à modifier leurs attitudes et leurs pratiques ? Comment s'opèrent les réorientations de vie professionnelle ou de vie privée ? Ces réorientations permettent-elles de donner ou de trouver un nouveau sens à la vie ? Sont-elles en continuité ou en rupture avec l'identité personnelle antérieurement construite ? De multiples mécanismes psycho-sociaux peuvent être évoqués ici : évaluation, adaptation, décision, lutte ou concessions, défi et prise de risque, autonomisation et prise de responsabilité, etc. Mais il est important de voir comment ces indicateurs, positifs ou négatifs, se heurtent à une réalité complexe, dans le temps et dans l'espace (professionnels ou privés). Tous les « changements », personnels (et collectifs), s'appuient sur la prise en compte et/ou l'utilisation des opportunités offertes par le milieu, mais que l'organisme doit apprendre à saisir, à travers le sens qu'il lui donne (cf. les « affordances » de Gibson, le fondateur de la psychologie écologique<sup>1</sup>, reprises et valorisées par Norman<sup>2</sup> en termes d'*affordances perçues*), mais les opportunités dépendent fondamentalement aussi de l'utilisation du potentiel psycho-social, personnel ou collectif, des marges de liberté qui permettent à chacun de construire sa vie et d'inscrire ses itinéraires, en se servant des déterminismes les plus divers, plutôt que d'être aliéné par elles (cf. les « capacités » d'Amartya Sen<sup>3</sup>reprises et valorisées par Paul Ricoeur<sup>4</sup>, et sur lesquelles nous nous appuyerons plus loin).

La complexité des processus impliqués et les limites dont nous disposons ici pour les évoquer, nous obligent bien sûr à naviguer (comme sur Internet) d'un

concept à un autre, d'une pratique ou d'une stratégie à une autre, en montrant leurs liens et leurs interactions dans un ou plusieurs modèles articulés. La méthode pourrait paraître peu scientifique, remplaçant un discours linéaire et affirmatif par un discours effervescent et questionnant. Pour justifier cette méthode nous pouvons nous appuyer 1. sur un concept essentiel pour expliquer l'aspect positif du fonctionnement d'Internet : celui de *sérendipité*, et 2. sur une pratique universelle : la nécessité, l'utilité et les limites de faire des listes !

1. Le terme de *sérendipité*, terme d'origine étrange, sans lien avec une quelconque étymologie repérable<sup>5</sup>, a été inventé par Walpole en 1754. Cet auteur nommait ainsi « Le fait de découvrir quelque chose par accident et sagacité alors que l'on est à la recherche de quelque chose d'autre ». Si le mot est peu connu, le processus qu'il définit est lui bien établi, et peut être appliqué à des découvertes faites dans toutes les sciences, à partir de la passion, de la curiosité du chercheur qui s'éloigne de sa ligne de recherche et ce faisant découvre autre chose dont il va percevoir l'intérêt. Charles Darwin (1853) lui-même, propose une définition de la sérendipité : c'est, dit-il, la « *Qualité qui consiste à chercher quelque chose et, ayant trouvé autre chose, à reconnaître que ce qu'on a trouvé a plus d'importance que ce qu'on cherchait* ». Les psychologues sont depuis longtemps censés connaître et apprécier ce processus. La sérendipité est évoquée aussi bien dans le *Vocabulaire de Psychologie* de Piéron (PUF, 1954) que dans le *Dictionnaire de Psychologie* de Doron et Parot (PUF, 1991). La sérendipité n'est pas à confondre avec le hasard ou la magie. Le chercheur découvre quelque chose d'inattendu, parce qu'il est fortement sensibilisé. Dit autrement il perçoit du sens, dans les événements ou les phénomènes qu'il provoque ou auquel il assiste.

2. En 2009, le Louvre avait invité Umberto Eco qui a choisi pour thème annuel : « *Vertige de la liste* » : Liste de courses, de couleurs, de lieux, de noms, de lettres, de chiffres, de titres, d'objets, de plantes, de mots. La liste des listes est infinie et, cependant, toujours semblable à travers les siècles, car répondant au même besoin d'énumérer, de citer, de compter, de classer, de répertier, de mémoriser...

### 3. Les identités catégorielles

De la même façon, nous avons donc constamment besoin de lister et de décrire les propriétés, les caractéristiques des « êtres ». L'identité est en effet le résultat d'un processus de « catégorisation des êtres ». La plupart des travaux, en particulier sociologiques, présentent l'identité comme un processus « d'identification catégorielle ». Nous allons voir que l'identité ne se réduit pas à ce processus, même s'il est important. Mais prenons quelques exemples de « listes catégorielles », souvent présentées en termes de *types* ou de *styles*, utilisées dans les recherches sur l'identité :

– **Les listes binaires** : l'identité de genre (masculin/féminin) est l'exemple apparemment le plus simple de la binarisation et de ses limites, mais il en est bien d'autres : l'identité et l'altérité, l'identité individuelle et l'identité collective (Je –Eux, Je –Nous), l'identité pour soi et l'identité pour autrui, l'identité privée et l'identité publique, les blancs et les noirs (de peau), pour ou contre (le Président), droite ou gauche, etc. On reconnaît là l'inévitable *manichéisme* dans lequel

nous tombons constamment dans le langage courant, sans parler du racisme, du sexisme, de l'homophobie, etc. On comprend dès lors la nécessité de sortir de ce dualisme et de prendre en compte la complexité du réel dans nos catégories. Il n'empêche que toutes les technologies nouvelles sont fondées sur la différenciation 0 / 1, oui/non et que nous avons parfois à faire clairement certains choix. Prenons l'exemple d'une distinction importante à faire dans le contexte de l'identité : *allons-nous parler d'identité professionnelle ou d'identité au travail* ? Devons-nous parler d'identité (au singulier) ou d'identités (au pluriel). Voir par exemple la thèse de Sainsaulieu (*L'identité au travail*, 1977) et l'ouvrage récent (*Les identités au travail*, 2009) de Causer, Durand et Gasparini.

– **Les listes ternaires ou quaternaires** : Nous pourrions en évoquer beaucoup dans le champ de l'identité. A titre d'exemple le titre de l'ouvrage collectif « *Identité (s) : L'individu, le groupe, la société* » (2009, 3<sup>e</sup> éd., Editions Sciences Humaines), évoque l'existence d'identités emboîtées (type poupées russes) : l'identité individuelle est à replacer dans les identités relationnelles, elles-mêmes à situer dans la complexité des identités sociétales (catégories, organisations, cultures). On notera que la 1<sup>o</sup> édition évoquait l'identité au singulier, alors que dans les versions suivantes, on a ajouté un s entre parenthèses, évoquant ainsi le va-et-vient entre l'identité singulière et les identités plurielles.

Mais revenons aux identités professionnelles. On peut différencier *trois types d'identités professionnelles* :

1. *L'identité « métier » ou fonctionnelle*. Cette identité peut éventuellement être « plurielle ». elle prend en compte l'identité d'expert spécialiste, plusieurs expertises pouvant éventuellement se succéder dans une vie professionnelle, comme l'identité de professionnel généraliste ou polyvalent
2. *L'identité « sectorielle »* (domaines ou branches d'activités) ;
3. *L'identité d'entreprise* (appartenance/affiliation, identification aux objectifs collectifs).

On constate généralement de multiples difficultés lorsque le professionnel doit changer simultanément de plusieurs de ces (ses) identités.

Par ailleurs les recherches sur l'identité professionnelle proposent de différencier ce que l'on a pu appeler « les composantes de l'identité professionnelle ». Selon les auteurs, trois ou quatre composantes sont proposées. Premier exemple, avec trois :

1. *fonctions* (officielles ou officieuses) ;
2. *compétences*, connaissances/potentiels
3. *caractéristiques, valeurs, référents*

Deuxième exemple, avec quatre :

1. *La qualification et l'habilitation* (diplôme, expérience)
2. *La compétence, l'expertise* (focale ou plurielle)
3. *Une culture professionnelle* (objets, valeurs, actions, symboles)
4. *Une déontologie*.

Ces deux exemples amènent à montrer la nécessité de la « simplification exhaustive ». La liste doit être limitée, mais les items choisis doivent ensemble « synthétiser » la totalité analysée. Pour y parvenir on aura tendance à augmenter le nombre de ces items (dimensions, caractéristiques, etc.). Mais l'on constate que lorsque le nombre des dimensions dépasse la dizaine, des regroupements s'avèrent nécessaires.

Prenons l'exemple de ce que l'on pourrait appeler

– **les « six dimensions externes » de l'identité professionnelle** « : 1. Métier, 2. Emploi et marché du travail (qui crée l'employabilité personnelle), 3. Profession (qui crée la professionnalité, la professionnalisation), 4. Travail (chaîne, poste, santé au..), 5. Secteur/Branche d'activités, 6. Organisation, entreprise, syndicat, association. Le terme « externe » utilisé ici, est objet à discussion. Les dimensions évoquées sont supposées objectives, externes à l'individu, apparemment indépendantes de ses caractéristiques personnelles. Mais comment peut-on définir l'employabilité ou la « professionnalité » en dehors de la personne ? On va nécessairement supposer que la personne a « intériorisé », s'est « approprié », les caractéristiques objectives du métier, du travail, des attentes, etc.

#### 4. De la profession à la professionnalisation :

La professionnalisation, en tant que processus, a justement pour objet de favoriser, par apprentissage, l'appropriation (rendre propre – personnel ce qui est externe) des compétences, des expériences, attendues par les employeurs à propos d'un poste, d'une profession. Trois conditions apparaissent nécessaires pour permettre cet apprentissage professionnel :

1. favoriser l'acquisition des *ressources* ou *dispositions* nécessaires à la mise en œuvre de *compétences* ;
2. mettre en place une série de *dispositifs*, de moyens permettant d'optimiser les pratiques ;
3. élaborer des *règles* de fonctionnement, de financement, d'évaluation, en relation avec une *éthique* professionnelle (valeurs et référentiels de base), avec une définition d'objectifs et de projets fondés sur des compétences à la fois techniques, relationnelles, organisationnelles et culturelles.

La première condition introduit la question déjà évoquée du processus d'appropriation (intériorisation acquisition, etc.) ; la deuxième fait référence à des conditions externes, les contextes et les outils qui doivent faciliter l'appropriation ; la troisième enfin introduit les effets de sens (par l'éthique et la déontologie, le normatif professionnel).

Mais il convient de différencier trois professionnalisations :

– **La professionnalisation des acteurs** : aider une personne à se professionnaliser, c'est favoriser l'acquisition des *ressources* nécessaires à la mise en œuvre de *compétences*. Cette définition nous obligerait donc à préciser les trois notions ainsi dégagées : ressources, compétences, mise en œuvre (ou mise en acte, ou actualisation) de celles-ci ; La professionnalisation de l'acteur peut être évoquée comme

préparation initiale (et initiatique) d'un métier, mais elle peut aussi être associée au processus à travers lequel le professionnel continue à se former et à valoriser sa propre expérience, tout au long de la vie.

- **La professionnalisation de l'organisation** implique une institutionnalisation de cette dernière: Professionnaliser une organisation c'est mettre en place une série de *dispositifs* (*mis à la disposition des usagers*)<sup>6</sup>. Professionnaliser ces dispositifs (et avec eux l'établissement tout entier) c'est limiter les conduites « bénévoles » (et l'intervention de personnes bénévoles) au profit de personnes considérées comme professionnelles, et payées en conséquence de leurs compétences reconnues et de la mise en œuvre de ces dernières ; L'institutionnalisation de ce changement va se concrétiser par l'élaboration de *règles* de fonctionnement, de financement, d'évaluation, en relation avec une éthique professionnelle (valeurs et référentiels de base), avec une définition d'objectifs et de projets fondés sur des compétences à la fois techniques, relationnelles, organisationnelles et culturelles, ces objectifs et ces projets servant à leur tour de fondement à *l'identité professionnelle*, en même temps qu'à l'identité personnelle..
- **La professionnalisation des activités, des tâches, des pratiques** : Considérer que certaines pratiques sont plus « professionnelles » que d'autres c'est proposer un système de références organisant les « bonnes pratiques », c'est-à-dire les *pratiques attendues* à la fois par les responsables de l'organisation professionnelle considérée et par les usagers ou clients de cette organisation. La transmission et l'apprentissage de telles pratiques passe à la fois par la formation et par l'expérience.

## 5. La personnalisation de l'identité professionnelle

Une loi de Mai 2004 généralise et rend incontournable un élément majeur de la professionnalisation, c'est « la *personnalisation du parcours de formation*, en fonction des connaissances et des pratiques déjà acquises par le bénéficiaire ». Que faut-il entendre par là ?

Le terme de *personnalisation* se confond souvent aujourd'hui avec la mise en place d'un processus de marketing. Comme dans un grand magasin, il s'agit d'améliorer la présentation et ainsi d'*augmenter la liberté de choix du consommateur* en même temps que l'on augmente la probabilité d'achat de l'objet vendu. Autre exemple, Vista, le logiciel de Microsoft, vous propose une fenêtre intitulée « Apparence et personnalisation » à partir de laquelle vous pouvez changer les couleurs, les formes, les sons, la police des caractères, l'image de fond du bureau.

On comprendra qu'il ne soit plus possible de confondre la « personnalisation - marketing », avec la *personnalisation, définie comme développement de la personne* par l'équipe toulousaine de psychologie, en particulier dans le Laboratoire « *Personnalisation et changements sociaux* ». Il s'agissait d'analyser les changements personnels en interaction avec les changements sociaux, et par exemple économique, ce qui correspond au thème du présent ouvrage. Prise en termes collectifs, la « personnalisation de l'identité professionnelle » est souvent confondue avec

l'intrusion de l'individualisme dans l'explication sociologique, ce qui est un autre problème, impossible à traiter ici. Disons seulement qu'il ne faut pas confondre ici non plus : individualisation des dispositifs, processus d'individuation de la personne (singularisation) et individualisme (idéologie).

Bien entendu lorsque l'on parle de « personnaliser » l'accompagnement de personnes vulnérabilisées, de personnes en fin de vie, il est difficile de parler de marketing !

L'accompagnateur se centre sur la personne qu'il accompagne<sup>7</sup>.

Pour les raisons ainsi évoquées, nous abandonnerons le concept de personnalisation, pourtant utilisé par l'un de nous depuis plus de 40 ans<sup>8</sup>. *Partout où Pierre Tap et les toulousains parlent de « personnalisation », il faudrait désormais parler de « personnation », comme nous allons le faire désormais ici.*

Bien entendu, l'erreur classique est d'opposer l'identité professionnelle (collective par catégorisation) et l'identité personnelle, au lieu d'analyser leurs interactions complexes. On peut par exemple décrire six processus « internes » (intrapersonnels) de l'identité professionnelle.

## 6. Les six processus internes de l'identité professionnelle

- *L'Identisation*<sup>9</sup> est le processus de transformation de la structure de l'identité (personnelle ou professionnelle, sexuée, ou autre), du système de représentations et d'actes qu'elle représente. Elle est donc à la fois transformation et continuation, d'où son aspect à la fois paradoxal et illusoire ; mais illusion vitale en quelque sorte qui me permet d'avoir l'impression de rester le même (quête de mêmété), tout en renforçant l'être moi-même (quête d'ipséité) et le devenir moi-même (quête d'altérité et de personnation)<sup>10</sup>. Mais l'identisation est le processus par lequel la personne s'efforce d'harmoniser ou au moins de rendre cohérent, fiable, viable et légitime ce qu'elle devient, en justifiant les écarts, en s'appropriant l'imprévu et/ou en expliquant l'inexplicable ;
- L'identisation professionnelle vient participer, accélérer ou freiner, *les Aspirations, les Motivations techniques, promotionnelles, relationnelles de la personne, les Orientations et les Intérêts (système AMOI) à travers lesquels le sujet accède à du pouvoir (empowerment) : pouvoir penser, dire, agir, contester, obéir (sans soumission), etc. ;*
- L'identisation doit s'appuyer sur *les capacités et les compétences* potentielles, en même tant que les renforcer. Mais nous proposons d'ajouter ici l'importance des *capabilités*. Selon Amartya Sen, *la capabilité est la capacité de convertir les ressources en libertés réelles et positives*. Selon cet auteur, ce qui est important, c'est que « les individus puissent véritablement jouir de la liberté de choisir le mode de vie qu'ils ont de bonnes raisons d'apprécier ». Pour expliciter la notion de capabilités, Sen s'appuie sur la *théorie de la liberté positive et de la liberté négative* proposée par Isaiah Berlin<sup>11</sup> et réaménagée par Ronald Dworkin<sup>12</sup>. La *liberté positive* représente ce qu'une personne, toutes choses prises en compte, est capable

de réaliser, peut accomplir, indépendamment des contraintes imposées par les autres, en particulier des institutions. Ce qui intéresse Sen dans la liberté positive, ce sont les droits et la capacité à les convertir en ressources réelles. La *liberté négative* correspond seulement, mais c'est important aussi (!), à l'absence d'entraves provenant de l'État, d'institutions, de groupes ou d'autres personnes. On pourrait associer cette liberté (négative) à celle obtenue par une lutte pour sortir de conditions de travail inhumaines ou de conditions de vie aliénantes (individuelles ou collectives)<sup>13</sup>. La liberté négative est une nécessité. Elle permet à la liberté positive de se développer dans l'expérience d'une opportunité de réalisation de soi.

- L'actualisation du « capable » par la *mobilisation (individuelle ou collective)* : C'est à travers les *conduites personnelles et collectives*, à ne pas réduire à des comportements focalisés, que la personne et le groupe peuvent donner valeur et sens à leurs activités professionnelles, à leur rapport au travail. On peut comprendre alors la *différence entre la motivation et la mobilisation*. Je puis être motivé, sans actualiser ces motivations. Me mobiliser implique d'accéder à des *expériences optimales*, telles que proposées par la *théorie du flow*<sup>14</sup>, d'agir en fonction de projets, de buts associés à la fois à des représentations idéalisées de changements bénéfiques pour les personnes, l'humanité, la biosphère, etc. ;
- Comme le précise à juste titre P. Svandra, à partir de la théorie de Sen et Ricoeur, « la question de l'*autonomie* peut être définie comme la capacité de chacun à pouvoir transformer les libertés abstraites en opportunités réelles. Il devient ainsi possible de penser la maladie ou le handicap comme des manques de « *capabilités* élémentaires ». *La capacité ne peut donc se comprendre qu'à partir de son revers : la vulnérabilité*. En ce sens, seul un être fragile peut être appelé à devenir autonome. Il s'agit dès lors de considérer l'homme, et particulièrement le malade, à la fois comme vulnérable, donc « souffrant » mais capable, donc « agissant »<sup>15</sup>.
- Tous ces processus permettent à la personne de *développer un style, une qualité de vie, de mettre en place des attitudes et stratégies*, dans le présent et face à l'avenir. Mais elle doit *s'adapter* constamment aussi, prendre en compte les nécessités et les exigences internes, *s'y accommoder*, comme le disait Piaget, c'est-à-dire se transformer soi-même pour continuer non seulement à survivre mais à exister. Mais Piaget disait aussi l'importance de l'*assimilation*, impliquant l'effort pour transformer le milieu sans le détruire, d'instrumentaliser l'autre ou les autres sans les nier ou les détruire. Une adaptation verte et créative, en quelque sorte, associée, en particulier, à « l'art de transformer positivement ses émotions »<sup>16</sup>.

## 7. Identité personnelle et identités catégorielles (collectives, groupales)

L'*identité personnelle* n'est pas tout de la personne. Elle correspond au système des représentations qu'elle s'est appropriée (à partir des dires d'autrui) ou construites à propos d'elle-même. Mais elle inclut aussi les sentiments et les émotions et les actes associés à ces représentations. Elle trouve sa propre dynamique dans son articulation complexe et variable avec de multiples identités collectives, elles-mêmes liées à des groupes d'appartenance, à des catégories de référence, à des activités ou à des statuts sociaux.

Selon Marcia (1989), il existe trois facettes de l'identité personnelle :

*La facette subjective* (sentiments d'unité et de continuité.. en relation avec les rôles sociaux). Dans ce cas l'identification implique un va-et-vient entre cognition (représentations) et affectivité (émotions et sentiments).

*La facette comportementale* : actes habituels, motivations et attitudes : observables et prévisibles

Nous avons cependant montré que les identités (personnelle, professionnelle..) sont, inévitablement, inexorablement paradoxales : nous avons pu mettre en évidence six paradoxes de l'identité<sup>17</sup>.

## 8. Les six paradoxes de l'identité

### 8.1. Premier paradoxe : ressemblances et différences ; catégorisations et singularisations

« À titre métaphorique, dans le domaine de la peinture, le style dit « impressionniste » est une façon de catégoriser un ensemble d'œuvres et de peintres, de leur donner une identité. Mais lorsqu'on parle du « style de Van Gogh », c'est par contre une façon de préciser les manières de peindre propres à Van Gogh. Il s'agit alors d'une *singularisation catégorielle*. Van Gogh est unique et seul de sa catégorie, ce qui ne l'empêche pas de se situer (ou d'être situé) dans le courant impressionniste »<sup>18</sup>. L'importance de ce premier paradoxe a été mise en évidence depuis longtemps, en particulier par les travaux et expériences de Codol (1980, 1983, 1984) et de Codol et Tap (dir. 1988)

Bien entendu, les catégorisations professionnelles sont innombrables et souvent objets à confusion, à divergences ou à malentendus, généralement liés à la prise en compte ou non de l'évolution de ces identités dans l'histoire du monde ouvrier, du salariat, du monde du travail en général.

Prenons deux exemples :

*Premier exemple* : Dans une recherche sociologique, Séverine Misset, montre que « les ouvriers professionnels (OP ou ouvriers qualifiés) souhaitent se démarquer de l'ouvrier de base (le simple ouvrier) , surtout lorsqu'ils sont dans un contexte managérial d'alignement des statuts , où les ouvriers non qualifiés, devenus des opérateurs (agent professionnel de fabrication) peuvent devenir des opérateurs polyvalents (OP !) . On aboutit ainsi à un alignement des statuts aux dépens des anciens ouvriers qualifiés<sup>19</sup>.

*Deuxième exemple* : Nadège Vezinat (EHESS) a étudié l'évolution de l'identité de « conseiller financier de la Banque postale ». Au moment de la réforme des PTT en 1991, est formellement créé le métier de conseiller financier. Dès le départ, deux statuts (deux types d'agents) se côtoient parmi les conseillers : des fonctionnaires recrutés par concours (mobilité interne) et des contractuels ciblés par métier (CDI, avec un minimum de formation et un diplôme dans le métier). Parmi les contractuels certains ont été recrutés directement comme conseillers, les autres sur un autre travail (puis mobilité). « Les uns comme les autres argument

les avantages du statut qui n'est pas le leur ». Les uns ont une identité métier (être Conseiller), les autres une identité organisationnelle (être de la Poste). L'auteure montre les difficultés provoquées par cette hétérogénéité dans la représentation identitaire des agents et dans le caractère plus ou moins laborieux de leur intégration dans le service<sup>20</sup>.

### 8.2. Deuxième paradoxe : Centration sur soi (sur nous) et décentration vers les autres

Depuis l'enfance, l'éducation, la socialisation, la formation, introduisent le paradoxe fondé sur l'opposition à complémentariser (ou à dialectiser) entre la nécessité de l'affirmation, de la bonne estime de soi, de la capacité à prendre des risques, à poser des défis, de la « s'autorisation » (s'autoriser soi-même à), de l'auto-organisation d'une part, de la solidarité, de l'altruisme, de l'esprit d'équipe, de la lutte collective contre l'injustice, l'inégalité, l'intolérance, etc. Cette opposition peut prendre des formes politiques, religieuses, familiales ou conjugales. Articuler le Je et les Nous n'est pas si facile. Dans la lutte des classes, des places et des catégories sociales ou professionnelles, ce deuxième paradoxe est à son maximum.

### 8.3. Troisième paradoxe : Constance et changement : dimensions structurales et dimensions temporelles

Ce troisième paradoxe oppose ce qui en nous est de l'ordre de l'essence (rester le même dans le temps) et ce qui est de l'ordre de l'existence (expérience des changements). Comme l'indique fort justement Lehalle<sup>21</sup>, l'identité a une double fonction intégrative : maintenir une cohérence et une continuité, et même temps, disposer constamment de la capacité de construire de nouvelles formes (morphogénèse). Mais à cette double intégration s'en ajoute une autre : l'opposition et l'articulation entre l'intégration sociale (interpersonnelle et socioculturelle) et l'intégration psychique (intrapersonnelle) dont Bettelheim a montré l'importance dans les situations extrêmes (camps de concentration)<sup>22</sup>.

### 8.4. Quatrième paradoxe : Idéalisation ontologique et identisation pragmatique

(cf. Camilleri, 1990 et Boutinet 1993) ; les 4 identités : identités collectives et identité individuelle (ou personnelle), identité pragmatique (articulée aux pratiques quotidiennes, aux expériences) et identité ontologique (définie en réponse abstraite à la question « qui suis-je ? ») s'articulent entre elles de façon complexe. Dans l'identité ontologique (ou existentielle, ou normative) s'opère l'idéalisation de soi par l'organisation d'aspirations, de valeurs et de référents fondamentaux pour la personne.. Dans le cas d'un surinvestissement de cette identité, l'autre peut se trouver rejeté sans concession (extrémisation narcissique, rigidité). L'identité opposée, pragmatique, peut, elle aussi s'extrémiser sous la forme d'un opportunisme complet (perversion narcissique), impliquant une imperméabilité à la culpabilité et une grande capacité à changer d'identité, comme on change de veste<sup>23</sup>.

*8.5. Cinquième paradoxe : la mono dimensionnalité ou la multi dimensionnalité de l'identité*  
Sommes-nous « un », ou « plusieurs » : quelles sont les situations où je suis « un » ? Quelles sont celles où je suis « plusieurs » ? Comment s'articulent en moi les différentes facettes de mon identité, ou les multiples identités qui me constituent (sont-elles des casquettes, ou « chemises » ou « vestes », que je puis mettre ou enlever ?).

Trois exemples saisis dans l'actualité médiatique quotidienne :

*Premier Exemple* : Entendu à la télévision : Une avocate, ayant subi un viol à l'adolescence, aujourd'hui professionnellement spécialisée dans la défense de « violeurs », a déclaré : « Lorsque je mets ma robe d'avocate, je suis professionnelle, lorsque je l'enlève, je suis moi ». Qu'en est-il de l'interaction entre l'identité personnelle et l'identité professionnelle, dans les lieux de travail et dans les lieux privés. Quel lien y a-t-il entre notre histoire personnelle et la gestion actuelle de nos identités ?

*Deuxième exemple* : Lu dans la Presse. Jean Sarkozy, a déclaré : « Vous vous demandez si j'en ai parlé au Président de la République ? Non ! , Si j'en ai parlé à mon père ? Oui ! ». Puis-je dissocier mes « fonctions ou rôles » privés et publics (contradictoires) ou ceux des autres ?

*Troisième exemple* : Le professeur Lina est à la fois conseiller du Ministère de la Santé et de multiples laboratoires de Pharmacie. Y a-t-il conflit d'intérêt ? Le cabinet de la Ministre répond : « Nous savons qu'il est directeur scientifique du Geig. Mais ce n'est pas à ce titre qu'il s'exprime aux côtés de la Ministre ! ». Quant à la question du financement du Geig par les Laboratoires, elle ne donne lieu qu'à un silence gêné.

*8.6. Sixième paradoxe : identité (s) et identification (s)*

Six processus identificatoires peuvent être inférés, susceptibles d'intervenir dans la construction, le maintien ou les changements de l'identité personnelle et/ou professionnelle. On notera immédiatement que l'identisation et l'identification sont constamment co-actives. On notera aussi que les identifications évoquées sont d'abord des identifications binaires (le sujet et une autre personne-source et cible), ensuite l'identification s'opère à l'égard de groupes ou catégories (sources et cibles), enfin l'identification se fait à cet autre que la personne veut devenir (idéal du moi, soi désiré, avenir du nous).

**a. L'identification de dépendance (ou fusionnelle) :** *aspect défensif* : lutte contre le sentiment d'abandon; *aspect constructif* : accès à la confiance et à la sécurité émotionnelle;

**b. L'identification à l'agresseur :** *aspect défensif* : lutte contre l'angoisse de perte d'intégrité physique; *aspect constructif* : capacité de contrôle des émotions ou capacité de réaction par le refus, la négation;

Ces deux premières identifications (surtout évoquées par la psychanalyse) concernent donc le lien affectif primaire (primordial) avec les objets d'amour et de haine, parents et/ou leurs images et au delà de la parentalité. Leur dimension affective et émotionnelle est fondamentale et sans doute constamment présente tout au long de la vie, dans tous les domaines d'activités (cf. la théorie transactionnelle qui suppose qu'en nous s'organisent diversement trois instances : l'enfant, le parent, l'adulte).

*La facette structurale* : organisation du fonctionnement personnel global par rapport au milieu.

**c. L'identification de maîtrise** : *aspect défensif* : lutte contre l'angoisse d'impuissance et de l'échec; *aspect constructif* : apprentissage à la réussite, capitalisation des compétences

Cette troisième identification (à un modèle efficace, qui réussit, etc.) est surtout évoquée par la psychologie cognitivo-comportementale. On doit la mettre en relation avec le sentiment de valeur personnelle dans l'articulation entre le savoir, le savoir-faire, le pouvoir-faire, le savoir-devenir, etc.

**d. L'identification gémellaire et/ou spéculaire** (en miroir) *aspect défensif* : lutte contre l'angoisse d'étrangeté corporelle, sexuelle..; *aspect constructif* : appropriation des ressemblances;

**e. L'identification catégorielle** : *aspect défensif* : angoisse de rejet, de marginalité, de non-reconnaissance; angoisse liée à ceux qui ne sont pas "nous"; *aspect constructif* : vécu d'appartenance, de solidarité, d'égalité et de différenciation;

Ces deux identifications sont surtout évoquées par les psychologues sociaux et les sociologues. Nous avons vu que ce sont surtout la reconnaissance et la catégorisation par ressemblance qui sont supposées à l'oeuvre dans la dynamique des identités sociales et professionnelles.

**f. L'identification au projet** : *aspect défensif* : peur de l'impuissance, de l'incomplétude et de la mort; *aspect constructif* : quête de dépassement, capacité d'anticiper et de gérer le changement, idéalisation personnelle ou collective.

Ces diverses identifications fonctionnent chez chacun de nous tout au long de la vie. On comprend dès lors l'importance des récits de vie, de la possibilité de se raconter, d'être le héros, heureux ou malheureux de sa propre histoire. *L'identité narrative* (articulant la mêmété - être le même et l'ipséité - être soi-même, selon Paul Ricoeur, permet "la mise en récit des expériences. La narration confère à l'identité personnelle un *ancrage* et une épaisseur historiques, orientant l'éthique vers un *idéal substantiel de vie bonne*". Mais les conflits vécus amènent l'acteur à "une justification rationnelle des réclamations" et par là à construire une *identité argumentative et reconstructive*. "L'argumentation engage la *responsabilité* des sujets de droit, infléchissant l'éthique vers une *idée procédurale de la société juste*"<sup>24</sup>

## 9. Les trois styles identitaires et les quatre stratégies de « personation »

Comme nous l'avons vu l'identité est un système de représentations et de sentiments associés à des conduites diverses. Ce système se transforme constamment

par l'identification. Celle-ci s'actualise, se concrétise à travers de multiples tactiques et stratégies, dont la répétition installe un style de vie, une manière d'être.

De multiples typologies ont depuis toujours été proposées, décrivant ces styles, analysant la dynamique des procédures tactiques et stratégiques. Prenons trois exemples :

Exemple 1 : *les styles de « réactions identitaires »* qui se manifestent lorsque l'acteur est en situation difficile, vulnérabilisé :

1. *Le style héroïque* : dépassement, endurance, coping fonctionnel, acceptation;
2. *Le style dramatique*, plainte, violence, culpabilité, externalité, dépression, coping dysfonctionnel;
3. *Le style libéré* (ou hédoniste), qualité de vie, bien être, plaisir, bonheur.

Exemple 2 : *Les quatre stratégies de personation* ;

1. la place des *stratégies identitaires* dans la conduite quotidienne..
2. Les *stratégies de positionnement, d'intégration et d'engagement sociaux*, liées à socialisation, sans s'y confondre. Il faut en particulier prendre en compte la façon dont le sujet lui-même est acteur de sa socialisation. Il n'est pas un total produit des déterminations sociales et culturelles ou biologiques. Au-delà de ce que la socialisation a fait de lui, l'acteur va poser des « actes de personne », faire des choix, prendre des décisions et des positions, s'engager dans la dynamique des interactions sociales prenant sens pour lui ;

1. Les *stratégies d'adaptation* (faire face, au stress en particulier) dont nous avons évoqué plus haut la dialectique complexe ;
2. Les *stratégies de construction de projets*.

Exemple 3 : *Trajet et projet de Vie de la Personne* : les liens et les conflits entre vie au travail et vie hors travail, le rôle des stratégies de personation comme procédures de gestion des interactions, de régulation des conflits entre les différents domaines de vie. L'effort d'articulation temporelle (vie passée, nécessités et injonctions dans le présent, effort d'anticipation du futur par les conduites de projet.

## **10. Mobilités, Crises, ruptures ou transitions : le modèle des prises**

Les changements de stratégie et d'organisation au sein des entreprises poussent chacun à se remettre en question et ils sont de ce fait générateurs de crises collectives et personnelles, que le salarié soit éjecté ou pas de l'organisation, la crise étant plus ou moins forte.

Nous parlons dans ce contexte uniquement des changements professionnels subis et non choisis, dans des bouleversements plus souvent radicaux et brutaux que dans des mutations progressives.

Chacun se trouvera confronté aux quatre phases de la crise identitaire, phases d'inégale importance selon les individus, mais toujours porteuses de moments dou-

loueurs, avant de pouvoir réactiver en soi les forces positives :

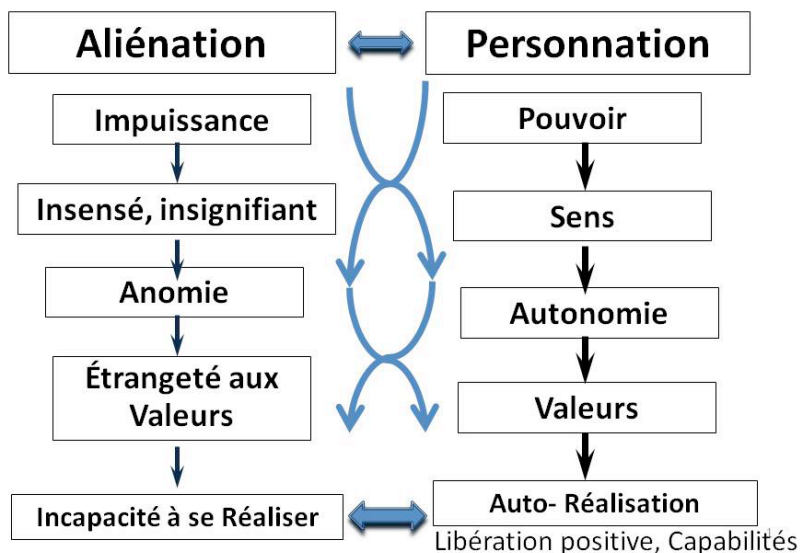
1. Le sentiment d'injustice, la révolte; « **la déprise réactive** »;
2. La résignation devant un réel incontournable; la dépression; « **la déprise rétractive** »
3. L'acceptation active et la relance; « **la reprise** »
4. L'ouverture, **l'entre - prise** (contacts identitaires : « ceux qui vivent les mêmes problèmes que moi ») : la « **reconstruction collaborative** ».

## 11. Aliénation, libération et développement de la personne

Le schéma ci-dessous montre la dynamique personnelle dans laquelle chacun se débat pour reconstruire un projet professionnel personnel, porteur de développement et réaliste.

Il va de soi que personne, heureusement, n'est en totale aliénation. L'acteur a toujours, à des degrés divers, les moyens de réagir aux conditions, aux pratiques, aux organisations et aux personnes aliénantes. On peut inversement dire que personne n'est en position maximale de personnation. Si c'était le cas, la personne réalisée se percevrait indestructible, se prendrait pour Dieu, et dénierait la mort !

### La dynamique personnelle



## 12. Conclusion

Une réflexion sur le trajet de vie professionnel ne peut être menée séparément du trajet de vie personnel global. Ce trajet intègre le poids de l'évolution personnelle mais aussi celui du couple, de l'environnement familial, de l'évolution économique, sociale et culturelle du monde environnant. La personne est à considérer comme telle, dans sa réalité complexe, dans sa cohérence, sa dignité, ses éventuelles vulnérabilités.

La remise en question liée au changement professionnel amène à réfléchir aux thèmes de la mobilité si les possibilités de retrouver rapidement une position professionnelle identique sont faibles. De multiples mobilités se trouvent impliquées, incluant chacune ses contraintes et ses opportunités, et que la personne n'a pas toujours le temps ou les moyens d'évaluer : mobilité géographique/mobilité de statut/ mobilité fonctionnelle ou de métier/ mobilité de secteur d'activité/ mobilité culturelle (capacité à s'adapter à de nouvelles cultures d'entreprises). Les questions de mobilité touchent toujours en profondeur celles que posent l'identité personnelle et les identités plurielles qui l'accompagnent ou la constituent (âge, sexe, formation, etc.).

La succession des crises dans une vie professionnelle devrait-elle apprendre à les prévenir, à moins les subir, à se projeter dans le changement et à accroître les capacités d'adaptation et de développement dans un contexte d'insécurité ?

Faut-il se positionner en état de veille permanente, ouvert aux opportunités et au changement ?

Avoir conscience de ses ressources, les cultiver, s'appuyer sur un environnement affectif stable éταyeur, réactualiser régulièrement son projet professionnel, se donner les conditions optimales pour des évolutions en douceur ou des « rebondissements » réussis : est-ce un travail permanent ?

L'aventure professionnelle comme dynamique d'épanouissement, de création, de développement, de recherche d'harmonie avec soi-même : comment faire en sorte que cela ne devienne pas un rêve impossible aujourd'hui ? Comment manager son propre cheminement, en dépit des inévitables crises ?

## Notes

1. Gibson, J.J. (1977). "The theory of affordances". In R. Shaw and J. Bransford (dir.), *Perceiving, acting and knowing* (p. 118-132). Hillsdale, NJ : Erlbaum. Dans l'interaction organisme-environnement, certaines composantes de l'environnement fournissent (proposent) à l'organisme des occasions, des possibilités, favorables ou défavorables. L'organisme (l'acteur) doit donner sens à ses perceptions pour s'approprier les opportunités positives et éviter les négatives. En fait il ne profite que d'un nombre très limité de ces opportunités positives, pourtant très nombreuses.
2. Norman, D.A. "Affordance, conventions, and design". *Interactions*. Volume 6 , Issue 3 May/June 1999 Pages: 38 – 43. Year of Publication: 1999. Norman a utilisé la théorie des affordances dans le design. C'est lui qui a mis l'accent sur l'importance des « affordances perçues » : c'est l'acteur qui est déterminant dans la façon dont il peut percevoir, instrumentaliser les opportunités positives, ou éviter les négatives, parmi celles « offertes » par le milieu.
3. Sen, A. *Repenser l'inégalité*. Paris, Seuil, 1992. . Sen, A. *Identité et violence*, Paris, O. Jacob, 2006. Le terme « capability » ne peut être traduit ni par capacité, ni par compétence. La « capabilité » évoquée par Sen est associée à la liberté dont l'acteur dispose pour vivre comme il l'entend. L'important ce ne sont pas les biens dont il dispose, mais la manière dont ces biens lui permettent de s'accomplir, de mener à bien le projet de vie qu'il a choisi.
4. Ricoeur a repris la théorie des capabilités de Amartya Sen dans Ricoeur P. *Les parcours de reconnaissance*, Paris, Stock, 2004.
5. Le terme « sérendipité » proposé par Walpole, est lié à l'ancien nom de l'île de Ceylan : Serendip et à un conte persan, évoquant les tribulations de trois princes de Serendip. Pour ce qui est du processus, de nombreux documents Internet (sur serendipity ou sur sérendipité) en proposent plusieurs types en jouant sur l'interaction entre chercher (ou pas) et trouver ! On peut se référer à l'ouvrage de Pek van Andel et Danielle Bourcier De la sérendipité dans la science la technique, l'art et le droit. *Leçons de l'inattendu* » 2008, L'Act mem.
6. Il ne s'agit pas d'opposer les dispositifs (institués) aux dispositions (ce dont la personne dispose à un moment donné : capacités financières, capacités d'adaptation, compétences professionnelles...), mais de montrer qu'ils doivent s'articuler constamment. Un dispositif (social, sanitaire, d'aide...) qui ne tient pas compte de ce dont son personnel ou ce dont les usagers disposent, peut se vider de sa signification autant que de son efficacité. Pour augmenter celle-ci il faut faciliter à la fois les professionnalisations et les personnalisations que nous évoquons ici.
7. Nous nous référons ici à la psychothérapie rogérienne, centrée sur la personne.
8. Voir <<http://www.pierretap.com>>.
9. Le terme d'identité a été proposé par Pierre Tap en 1979 (Tap, 1980a et b). Dans la littérature en langue anglaise il a été popularisé par Alberto Melucci (1996) à propos des identités collectives.
10. On retrouve ici l'identité narrative de Paul Ricoeur, fondée sur le fait que se raconter est une forme de construction identitaire, permettant l'articulation entre la « mêmété »

- et « l'ipséité » (cf. Soi-même comme un autre, Paris, Seuil, 1990). Mais Jean-Marc Ferry a montré la nécessité de dépasser le stade de l'identité narrative par celui de l'identité argumentative et reconstructive (Ferry, J.M. Les puissances de l'expérience 1. Le sujet et le verbe, 2. Les ordres de la reconnaissance. Paris, Cerf, 1991).
11. Berlin, I. Four essays on liberty, 2<sup>e</sup> ed. Londres, Oxford University Press, 1969
  12. Dworkin, R. Prendre les droits au sérieux. Paris, PUF, 1995
  13. Comme le rappellent bien des philosophes, depuis Platon, « Il ne suffit pas, pour être libre, de ne dépendre d'aucune volonté extérieure, même si c'en est une condition nécessaire. La servitude peut être intérieure... » (Boillot, H. 25 mots clés de la philosophie, Paris, Ed. de la Seine, 2005). Mais inversement la liberté passe nécessairement par un travail intérieur.
  14. Csikszentmihalyi, M. Vivre. La psychologie du bonheur. Paris, Laffont, 2004 ; Csikszentmihalyi, M. La créativité. Psychologie de la découverte et de l'invention. Paris, Laffont, 2006.
  15. Svandara, P. « L'autonomie comme expression des capacités » Éthique et Santé, vol. 4, n° 2, 2007, pp.74 – 77.
  16. Pour reprendre le sous-titre de l'ouvrage de Soler, J. et Conangla, M.M. La ecologia emocional. El arte de transformar positivamente las emociones. Barcelona, Amat editorial, 2004
  17. On peut se référer, entre autres, à Cloutier, R., Gosselin,, P. et Tap, P. Psychologie de l'enfant, 2<sup>e</sup> édition Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 2005, pp. 279 et sq. (pour trois des paradoxes) et à Tap, P. et Antunes, S. « La dynamique paradoxale des identités personnelles et professionnelles » (à paraître), pour les 6 paradoxes plus détaillés.
  18. Cloutier, R ; Gosselin, P. et Tap, P. Psychologie de l'enfant, Montréal, Gaëtan Morin, 2005, pp. 307-308
  19. Misset, S. « L'ouvrier professionnel et le simple ouvrier : identité professionnelle et sentiment d'appartenance dans un contexte managérial d'alignement des statuts » dans J.Y. Caser, J.P. Durand et W. Gasparini Les identités au travail. Analyses et controverses. Toulouse, Octares, 2009, pp., 195 – 204.
  20. Vezinat, N. « Entre identité organisationnelle et identité de métier : le conseiller financier de La Banque Postale » dans J.Y. Caser, J.P. Durand et W. Gasparini (éd.) Les identités au travail. Analyses et controverses. Toulouse, Octarès, pp.173-185
  21. Lehalle, H. Psychologie des adolescents, 4<sup>e</sup> édition, Paris, PUF, 1995.
  22. Bettelheim, B. Survivre. Paris, Laffont, 1979.
  23. voir Esparbès-Pistre, S. et Tap, P. « Identité, projet et adaptation à l'âge adulte ». Carriérologie. Revue Francophone Internationale ; vol. 8, 1, pp. 133 – 145.
  24. Ferry, J.M. L'éthique reconstructive. Paris, Cerf, 1996. p. 7

## Bibliographie

- Boutinet, J.P (1993) *Psychologie des conduits à projet, QSJ?* Paris, PUF
- Camilleri, C. et al.(1990) *Les strategies identitaires*. Paris, PUF
- Causer, J.Y., Durand J.P. et Gasparini, W. (éd.) *Les identités au travail. Analyses et controverses*. Toulouse, Octarès
- Cloutier, R., Gosselin,, P. et Tap, P. *Psychologie de l'enfant, 2° édition* Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 2005, pp. 279 et sq.
- Codol, J.P. (1980) La quête de la similitude et de la différenciation sociale. Une approche cognitive du sentiment d'identité. In P. Tap, *Identité individuelle et personnalisation*. (Pp. 162-181). Toulouse : Privat.
- Codol, J.P. & Tap, P. (Eds) (1988) Dynamique personnelle et identités sociales. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 2, n° spécial*. Avant-propos, 167-172.
- Csikszentmihalyi, M. 2006 *La créativité. Psychologie de la découverte et de l'invention*. Paris, Laffont
- Csikszentmihalyi, M. 2004 *Vivre. La psychologie du bonheur*. Paris, Laffont ;
- Esparbès-Pistre, S. et Tap, P. « Identité, projet et adaptation à l'âge adulte ». *Carrièreologie. Revue Francophone Internationale ; vol. 8, 1, pp. 133 – 145*.
- Ferry, J.M. (1991) *Les puissances de l'expérience 1. Le sujet et le verbe, 2. Les ordres de la reconnaissance*. Paris, Cerf, 1991.
- Melucci, A. (1996) *Challenging Codes. Collective Action in the Information Age*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Misset, S. (2009) « L'ouvrier professionnel et le simple ouvrier : identité professionnelle et sentiment d'appartenance dans un contexte managérial d'alignement des statuts » dans J.Y. Causer, J.P. Durand et W. Gasparini *Les identités au travail. Analyses et controverses*. Toulouse, Octares,, pp., 195 – 204.
- Ricoeur P. (2004) *Les parcours de reconnaissance*, Paris, Stock.
- Ricoeur P. (1990) *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil.
- Sen, A. (2006) *Identité et violence*, Paris, O. Jacob, 2006.
- Sen, A. (1992) *Repenser l'inégalité*. Paris, Seuil, 1992.
- Soler, J. et Conangla, M.M. (2004) *La ecologia emocional. El arte de transformar positivamente las emociones*. Barcelona, Amat editorial,
- Svandra, P. (2007) « L'autonomie comme expression des capacités » *Éthique et Santé, vol. 4, n° 2,, pp.74 – 77*.
- Tap, (1980a) *Identité individuelle et personnalisation*. Toulouse, Privat
- Tap, (1980b) *Identités collectives et changements sociaux*. Toulouse, Privat
- Tap, P. (2013) site officiel : [www.pierretap.com](http://www.pierretap.com)
- Van Andel P. et Bourcier D. (2008) *De la sérendipité dans la science la technique, l'art et le droit. Leçons de l'inattendu* » L'Act mem.

- Vezinat, N. (2009) « Entre identité organisationnelle et identité de métier : le conseiller financier de La Banque Postale » dans J.Y. Causer, J.P. Durand et W. Gasparini (éd.) *Les identités au travail. Analyses et controverses*. Toulouse, Octarès, pp.173-185
- Wikipedia « identisation » <http://fr.wikipedia.org/wiki/Identisation>