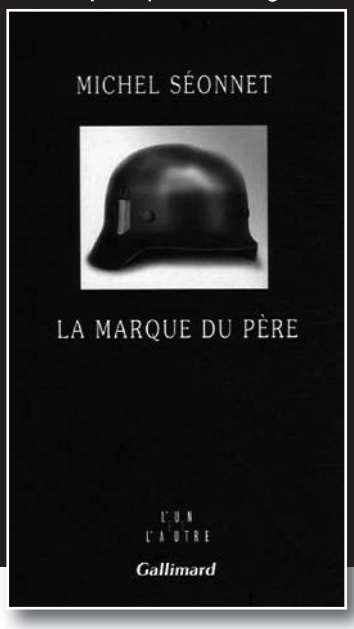
Michel SÉONNET, *La marque du père*, Gallimard, collection « L'un et l'autre », 2007, 104 p.

Tous les étudiants de psycho connaissent probablement J.-B. PONTALIS (du couple LAPLANCHE et PONTALIS). Certains savent qu'il est non seulement psychanalyste, de moins en moins, ai-je envie d'ajouter, directeur de la défunte *Nouvelle revue de psychanalyse*, mais aussi écrivain. A ce palmarès, il convient d'ajouter qu'il est le directeur d'une très belle collection chez Gallimard, « L'un et l'autre », l'un étant l'auteur du livre, l'autre celui dont il est question, d'une manière toujours singulière, personnelle, souvent poétique. A moins que ce ne soit le contraire.

De Michel SÉONNET, J.-B. PONTALIS avait déjà publié *Sans autre guide ni lumière* un très beau texte sur le pasteur allemand Dietrich BONHOEFFER qui fut pendu par Hitler pour avoir participé à un complot contre lui. En lisant *La marque du père*, le lecteur comprend la nécessité pour l'auteur de passer par une telle figure, hautement héroïque et d'une impressionnante exigence éthique. En effet, là où BONHOEFFER, membre de la haute bourgeoisie allemande, choisit de résister à son propre pays (l'un de ses principaux ouvrages s'intitule *Résistance et soumission*), le père de M. SÉONNET a choisi (mais dire les choses ainsi est trop simple) la collaboration avec l'occupant nazi en participant à la légion Charlemagne, légion composée d'étrangers sous l'ordre des nazis.



La marque du père, c'est celle que l'auteur, enfant, a vue tatouée sous son aisselle. Cette marque, dont jamais il ne fut question en famille, il lui a fallu en chercher le sens dans les livres d'histoire. Au long de ce texte d'une grande sensibilité, M. SÉONNET ne fait pas le procès du père. Il essaie plutôt de comprendre celui-ci, tout autant que de comprendre comment il s'est construit comme fils avec ce père-là, un père plutôt aimant, plutôt présent, un père avec, aussi, sa part d'ombre. Comment il s'est construit en se donnant une nouvelle figure de père, Armand GATTI, immense homme d'un théâtre engagé dans le monde, Armand GATTI résistant à quinze ans. Comment il s'est construit en tendant des perches à son père, des provocations adolescentes à ce livre fondateur *Que dirai-je aux enfants de la nuit ?* (Verdier, 1994).

FREUD écrivait que l'on est adulte lorsque l'on a compris ses parents et qu'on leur a pardonné. *La marque du père* est le livre d'un auteur adulte. C'est sûrement aussi un livre qui a aidé son auteur à devenir plus adulte. En effet, jamais il ne cherche ni à excuser ni à accabler. Toujours il cherche à comprendre puisqu'il est le fils de ce père-là et que ce dernier a su être présent dans sa vie sans lui imposer ses choix ou ses rancoeurs.

Jean-Marc TALPIN

(suite de la page 11)

gulière d'élaboration autour des pratiques professionnelles : celles apportées par les stagiaires et celles du formateur.

En cela, l'évaluation d'une session, d'une intervention ou d'un module, en concourant à l'accession aux objectifs de formation, participe à la transmissibilité des savoirs, à la transférabilité des acquisitions sur les différents registres professionnels, à l'observation, à la reconnaissance et à la mise en valeur de l'expérience mais aussi à l'amélioration de l'outil formatif.

Au cours de ce travail, il est apparu important de (re)donner à ce temps de nouvelles lettres de noblesse, de l'envisager comme un dispositif, comme un outil, comme un module non contournable de toute formation proposée par le service F.C. de l'Institut de psychologie, mais aussi, pourquoi pas à toute formation ?

[1] Le législateur consacre 2 articles principaux à la Formation Continue :

Article L900-2 du Code du Travail

Loi nº 78-754 du 17 juillet 1978 Journal Officiel du 18 juillet 1978
Loi nº 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 16 I Journal Officiel du 4 janvier 1992
Ordonnance nº 2001-270 du 28 mars 2001 art. 10 III Journal Officiel du 31 mars 2001
Loi nº 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 140 Journal Officiel du 18 janvier 2002
Loi nº 2004-391 du 4 mai 2004 art. 1, art. 3 Journal Officiel du 5 mai 2004

Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants :

1º Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;
2º Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
3º Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;
4º Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
5º Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
6º Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ;
7º Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique.

Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article R950-4 du Code du Travail

(Décret n° 85-531 du 3 avril 1985 art. 1, art. 3 Journal Officiel du 18 mai 1985)
(Décret n° 92-1075 du 2 octobre 1992 art. 5 I Journal Officiel du 6 octobre 1992)
(Décret n° 93-326 du 12 mars 1993 art. 1 I Journal Officiel du 13 mars 1993)

Les actions de formation financées par les employeurs en vue de s'acquitter de l'obligation instituée par l'article L. 950-1 se déroulent conformément à un programme qui, établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en oeuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats.

La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de production .

Toutefois, lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de production. Dans ce cas, il est rendu compte au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ou, à défaut, à la commission mentionnée à l'article R. 950-18 des mesures prises pour que l'enseignement ainsi donné réponde aux conditions fixées au premier alinéa ci-dessus.

[2] Seront nommés ci-après :
Structure : L'établissement d'appartenance professionnelle : parfois à l'origine de la demande et/ou de l'organisation de l'action de formation, parfois aussi simple employeur d'un ou plusieurs stagiaires.
Groupe : les stagiaires
Formateur : Toute personne prenant en charge l'animation d'un groupe (enseignant, professionnel, psychologue…)
Service : le Service Formation Continue de l'Institut de Psychologie