

ANALYSE

Japon : vers une société de l'éducation
tout au long de la vie

L'émergence de la société du savoir incite les individus à acquérir et à perfectionner en continu des connaissances ou des compétences de haut niveau : d'où l'importance que prend, sur l'agenda politique d'un nombre croissant de pays, la formation tout au long de la vie. Alors que cette dernière se réduit souvent à la formation professionnelle des adultes, le Japon a perçu de façon précoce les enjeux d'une conception plus large de la formation tout au long de la vie comme outil de réforme et de lien social.

La longue période d'imprécision du concept de **formation tout au long de la vie** (FTLV), oscillant entre l'accroissement continu du savoir au cours de la vie (« **éducation permanente** » de l'UNESCO) et l'alternance de période de travail et de formation dans un objectif de performance économique¹ (« **éducation récurrente** » de l'OCDE), a souvent concouru à le réduire à la formation professionnelle des adultes, dans un contexte de montée en puissance du paradigme de la spécialisation flexible².

Ainsi, après avoir longtemps prévalu en France, l'idée d'une éducation permanente à visée culturelle et sociale, englobant les jeunes comme les adultes, a cédé le pas au tournant des années 1970 à une conception plus instrumentale de la formation continue, tournée vers la modernisation du système productif. Avec la loi de 1971, la notion de *continuum* entre formation initiale et professionnelle ainsi que les visées non professionnelles de la FTLV se sont estompées. Si bien que cette dernière est le plus souvent assimilée à la formation professionnelle des adultes³. Toutefois, dans l'Union européenne, une volonté de plus en plus forte existe depuis une dizaine d'années pour diffuser l'éducation et la formation tout au long de la vie, lesquelles « *devraient permettre à tous d'acquérir les connaissances nécessaires pour participer en tant que citoyens actifs à la société de la connaissance et au marché du travail* »⁴.

Le Japon a suivi une voie sensiblement différente de celle de la France en continuant d'enrichir et d'adapter la philosophie de l'éducation permanente de l'UNESCO à son environnement institutionnel depuis une quarantaine d'années et en l'utilisant comme outil de réforme et de lien social. La perception précoce des enjeux d'une formation tout au long de la vie non limitée à la formation professionnelle, la systématisation progressive du concept ainsi que son application pour résoudre des problèmes concrets de société rendent particulièrement intéressante l'analyse du cas japonais.

¹ Ron Faris, *Lifelong Learning, Social Capital and Place Management in Learning Communities and Regions: a Rubic's Cube or a Kaleidoscope ?*; Observatory PACAL, août 2004, <http://www.obs-pascal.com/reports/2004/Faris.html>

² M'hamed Dif, « On the Development of Lifelong Learning Concept in a French Context », in *Lifelong Learning in Europe Journal*, vol. V, Issue 1/2000, Finland, p. 23-3.

³ Bernard Lietard, *L'Éducation permanente, un paradigme perdu ?*, mai 2005, <http://ecorev.org/spip.php?article367>

⁴ Extrait de résolution du Conseil du 27 juin 2002 sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, http://europa.eu/lex/pri/fr/oj/dat/2002/c_163/c_16320020709fr00010003.pdf

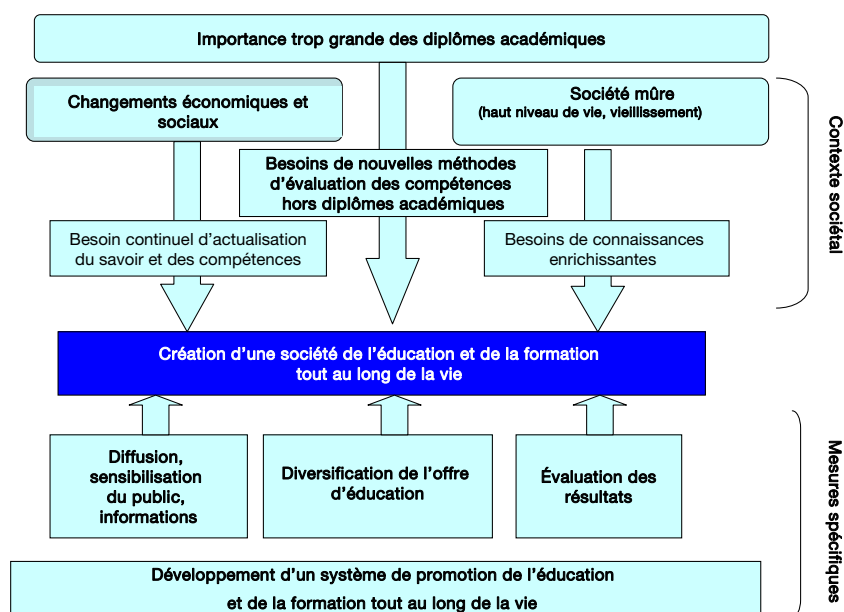
De la maturation systémique à une vision intégrée de la formation tout au long de la vie

Après la Deuxième Guerre mondiale, les pouvoirs publics japonais réorganisent non seulement le système éducatif, mais ils encadrent également l'éducation sociale des adultes (culture, sports, activités récréatives, conférences, cours, etc.), la formation professionnelle incombant plutôt aux entreprises.

Dès son apparition, le concept d'éducation permanente proposé par P. Lengrand en 1965 dans le cadre de l'UNESCO est perçu au Japon comme un outil favorable à une réforme d'un système éducatif trop centré sur les diplômes initiaux et comme un moyen de répondre aux besoins nationaux et locaux d'évolution rapide des compétences des travailleurs. Durant les années 1970 et 1980, la structuration systémique du concept de FTLV se met progressivement en place, notamment sous l'impulsion du *Conseil national de la réforme de l'éducation*, rattaché au Premier ministre, qui va donner à ce concept une véritable signification éducative et politique en incluant la réforme de la formation initiale dans les objectifs du système de FTLV. La loi de 1990 sur la promotion de la FTLV dote le Japon des instances nécessaires au renforcement de cette politique tant au niveau national que régional ou local, notamment avec la création de *Conseils pour la FTLV*. Progressivement, la formation initiale est englobée dans ces propositions qui portent aussi bien sur les orientations de l'enseignement primaire et secondaire (cours plus stimulants, éducation centrée sur l'individu, décloisonnement entre les établissements) et sur l'extension du champ éducatif (partenariat école, famille, communautés) que sur l'adaptation de l'enseignement supérieur aux mutations des compétences requises par la société mondialisée du savoir.

Ces recommandations se concrétisent durant les années 2000, alors que la réforme de l'administration (2001) élargit le champ de compétences du ministère de l'Éducation, rebaptisé MEXT (ministère de l'Éducation, de la Culture, des Sports, des Sciences et Technologies). Le *Conseil national de la FTLV* devient un sous-comité du *Conseil central de l'éducation*, ce qui souligne la volonté politique de procéder à une réforme globale du système d'éducation et de formation.

Schéma 1 : La société de l'éducation et de la formation tout au long de la vie



Source : MEXT, 2007

Parallèlement aux critiques d'inadaptation du système universitaire nippon aux exigences nouvelles de qualité, de flexibilité des programmes et d'ouverture internationale, qui ont débouché sur la loi d'autonomie des universités de 2003⁵, le système scolaire primaire et secondaire connaît **une crise sans précédent avec la montée du nombre d'élèves en difficulté** (augmentation de la violence à l'école, de l'absentéisme et des cas de maltraitance familiale). Les pouvoirs publics décident de s'attaquer au problème de la violence des jeunes sous l'angle de la perte de sociabilité et d'accroître l'attractivité de l'école. Ainsi, la **nouvelle politique de FTLV du MEXT, lancée en 2002, comporte trois priorités : revitaliser la fonction éducative de la famille et de la communauté ; favoriser un développement plus équilibré des enfants grâce au bénévolat, à l'exploration expérimentale et à une resocialisation par des activités communes ou le**

⁵ La Note de veille n° 57, « La réforme des universités au Japon : au bout d'une logique d'autonomie des universités nationales », 7 mai 2007, <http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille57.pdf>

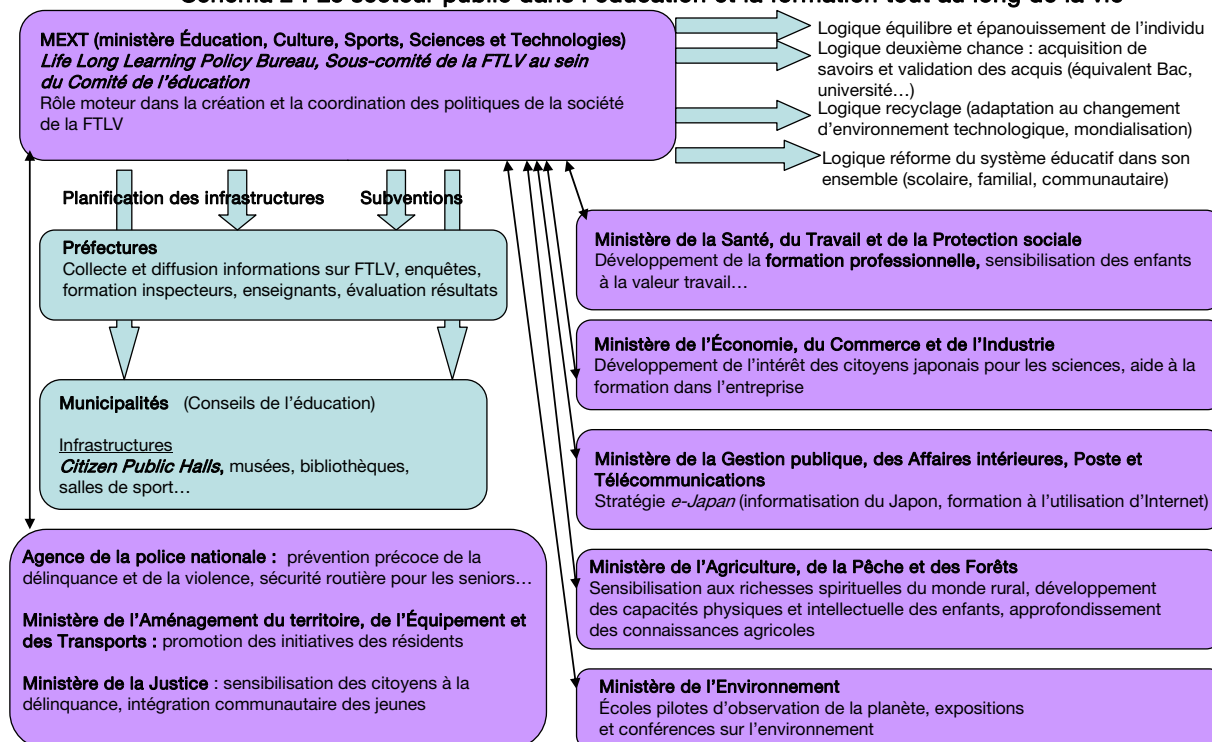
sport ; enfin, **améliorer le système d'évaluation des résultats de la FTLV** afin que cette dernière offre des perspectives de carrière aux individus.

De ses balbutiements au milieu des années 1960 à sa forme actuelle, **le concept de formation tout au long de la vie n'a donc cessé de s'enrichir**. Perçu dès son introduction comme un outil efficace pour réformer un système éducatif basé exclusivement sur les diplômes académiques et comme un outil flexible d'adaptation continue des compétences à l'environnement technico-économique, il est vite apparu comme étant aussi **une réponse aux aspirations croissantes d'individualisation des parcours professionnels et d'acquisitions de savoirs**. Le principe de la déségmentation entre l'éducation initiale et la formation des adultes se traduit par une politique de valorisation progressive de l'éducation non formelle et informelle⁶. Si bien que tous les acteurs de l'éducation et de la formation sont inclus dans la FTLV, non seulement les formateurs et leurs élèves, mais aussi les familles et les communautés (voisinage, associations, etc.). C'est pourquoi la nouvelle stratégie du MEXT vise non seulement à améliorer le système de formation tout au long de la vie, mais surtout à créer **une société de l'éducation et de la formation tout au long de la vie** (schéma 1).

Une organisation complexe pilotée par le ministère de l'Éducation...

Les activités du MEXT se concentrent sur la réforme globale du système éducatif (coopération des acteurs scolaires, familiaux, communautaires, évolution des contenus éducatifs, changement des modes de gouvernance, transférabilité des diplômes, ouverture de l'enseignement supérieur aux adultes, etc.) et sur l'éducation sociale au sens large (soutien des initiatives individuelles d'acquisition de savoirs et de savoir-faire, de la pratique du sport et du bénévolat). Cependant, l'adaptation des compétences aux évolutions technologiques ou à la mondialisation et la validation des savoirs acquis dans le cadre de la FTLV font aussi partie de ses axes politiques prioritaires. De ce fait, **le MEXT est un acteur moteur de la promotion d'une société de l'éducation et de la formation tout au long de la vie**. Les autres ministères conduisent, en liaison plus ou moins étroite avec lui, les politiques de FTLV correspondant à leur périmètre de compétence (schéma 2).

Schéma 2 : Le secteur public dans l'éducation et la formation tout au long de la vie



Sources : diverses, synthèse Centre d'analyse stratégique.

⁶ L'éducation formelle est dispensée dans le système scolaire et d'enseignement supérieur et sanctionnée par l'obtention de titres ou diplômes. L'éducation non formelle est organisée par des opérateurs marchands et non marchands, s'adresse à des personnes de tout âge pour des durées diverses avec ou sans certification des acquis. L'éducation ou apprentissage informel résulte de l'expérience de travail et de vie.

Le MEXT considère que **l'éducation sociale**, en tant qu'acte volontaire de l'individu, joue un rôle central dans l'établissement d'une société d'éducation et de formation tout au long de la vie. C'est pourquoi il consacre d'importants efforts à la planification des besoins en enseignants et en infrastructures nécessaires à ce type d'éducation, verse des subventions aux régions⁷ et aux municipalités et œuvre à la promotion des programmes de FTLV. Sur un budget 2005 de 5,7 trillions de yen (44 milliards d'euros), il consacrait environ 9 % à l'éducation sociale (y compris culture, sports, activités récréatives). Sur le terrain, les régions assurent en grande partie la collecte et la diffusion d'informations, la formation d'inspecteurs et d'enseignants ainsi que l'évaluation des résultats de la FTLV. De leur côté, les municipalités, à travers les Conseils de l'éducation, subventionnent et organisent l'éducation sociale, principalement au sein des salles municipales pour les citoyens⁸, mais aussi grâce aux musées, aux bibliothèques et aux salles de sport publiques. En 2001, les programmes de FTLV organisés par les régions et les mairies ont accueilli environ 27 millions de participants, dont 60 % dans le cadre d'activités culturelles, sportives, récréatives ou de conférences⁹. Le secteur privé est aussi très présent sur le créneau de l'éducation sociale grâce aux centres culturels, musées ou salles de sport.

Outre l'éducation sociale, le MEXT promeut l'ouverture de l'enseignement supérieur aux adultes, y compris aux seniors (création en 2005 d'un diplôme équivalent à celui de la fin du secondaire, système spécial de sélection et d'inscription des candidats adultes, aménagements des horaires de cours, système d'audition libre dans l'enseignement supérieur¹⁰). **Il cherche à accroître la diffusion de l'éducation grâce à de nouveaux types d'enseignement** comme l'*Open University of Japan* (université audiovisuelle d'enseignement à distance¹¹), le **système Elnet d'enseignement satellitaire** (formation continue des enseignants et des citoyens par le biais de l'*Open College* accessible dans les *Citizen Public Halls*) ou les **projets d'éducation par Internet** en lien avec le ministère des Affaires intérieures et des Communications. Le bénévolat est également encouragé, ce qui renforce les solidarités locales ou permet de mieux intégrer les seniors¹², ainsi que **l'assistance éducative aux parents (systèmes de conseillers aux familles, cours et réseaux locaux d'aide à l'éducation des enfants)**. Enfin, le MEXT favorise la promotion des carrières en développant les systèmes d'évaluation et de certification de la FTLV (homologation plus étendue des diplômes des associations privées, application de systèmes de crédits pour des domaines diversifiés de l'éducation non formelle).

Les autres ministères occupent chacun un créneau spécifique dans la FTLV : sensibilisation des citoyens à la science ou à l'industrie et promotion de la formation dans les PME pour le ministère de l'Économie (METI), formation et pédagogie liées à Internet pour le ministère des Affaires intérieures et des Communications chargé de la stratégie *e-Japan*, initiation des urbains au monde rural pour le ministère de l'Agriculture, prévention de la violence et de la délinquance pour l'Agence de la police et le ministère de la Justice, sensibilisation aux problèmes environnementaux pour le ministère de l'Environnement.

La formation tout au long de la vie en France est centrée sur la formation professionnelle continue

Bien que la loi de mai 2004 ait introduit l'expression dans le code du travail, la formation « tout au long de la vie » ne fait pas l'objet d'une législation spécifique. Pour l'essentiel, l'accent demeure mis sur la formation professionnelle continue (FPC), conçue comme l'insertion dans le cours de la vie professionnelle d'actions ponctuelles visant en priorité l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi.¹³

La FPC s'organise en un système multi acteurs à responsabilités partagées, relativement complexe et cloisonné (régions, entreprises, État, prestataires de formation et bénéficiaires de la FPC). Au sein de l'État, le ministère de l'Éducation nationale est à la fois acteur et prestataire (GRETA, CNAM, universités) dans la mise en œuvre des politiques de formation mais n'impulse pas comme au Japon d'orientation globale de politique de FTLV ou d'utilisation de celle-ci comme outil de réforme et de lien social. Il n'a pas les compétences élargies du MEXT japonais ni son rôle de pilotage interministériel de la FTLV. De surcroît, la part de ses diplômes délivrée aux adultes en cours de vie active reste très modeste (10 %). C'est le ministère en charge de l'Emploi et de la Cohésion sociale qui, depuis les années 1980, assume la conception et le pilotage d'ensemble du système de formation professionnelle, tout en finançant la formation de publics en difficulté sur le marché du travail (travailleurs migrants, handicapés, détenus, femmes...). Cependant, les régions se sont vu graduellement confier la responsabilité entière des politiques de FPC au bénéfice des jeunes et des chômeurs.

⁷ Le terme « région » employé dans ce texte correspond à la traduction française du terme « préfecture » utilisé en japonais.

⁸ Sur les *Citizen Public Halls*, voir Bill Gordon, *Lifelong Learning in Japan*, mars 1998, <http://wgordon.web.wesleyan.edu/papers/lifelm.htm>

⁹ MEXT, Major policies (Lifelong Learning and Social Education), statistics, www.mext.go.jp/english/org

¹⁰ Selon le MEXT (2006), 18,6 % des étudiants de troisième cycle (*graduate schools*) et 43,5 % des étudiants de troisième cycle professionnel étaient des adultes en emploi, http://mba4online.blogspot.com/2007_07_12_archive.html

¹¹ L'*Open University of Japan* permet d'obtenir des diplômes de niveau licence (BA) et maîtrise (MA) ou de suivre des cursus d'un an ou 6 mois pour les plus de 15 ans. Entre 1985 et 2007, plus de 750 000 personnes ont suivi les cours de cette université dont environ 6 % sont sorties avec un diplôme académique, http://www.u-air.ac.jp/eng/pdf/Academic_Structure.pdf.

¹² Environ 29 % des Japonais de plus de 10 ans participent à des activités de bénévolat.

¹³ Ministère de l'Éducation nationale, *La formation tout au long de la vie*, <http://www.education.gouv.fr/cid217/la-formation-tout-au-long-de-la-vie.html>

Contrairement à leurs homologues japonaises, les entreprises françaises ont quant à elles une obligation légale de financement de la FPC à hauteur de 1,6 % de leur masse salariale. Dans les faits, cette part approche en moyenne 3 % faisant d'elles le premier financeur du système, devant les régions et l'État, notamment à travers un dispositif original de mutualisation par branche et par territoire. **Elles se distinguent également de celles du Japon et des autres pays européens par leur recours massif à la formation par stages et cours** (71 % des entreprises contre 44 % utilisant d'autres modalités comme la formation en situation de travail en 2005)¹⁴ **ainsi que par leur niveau de dépenses** (3 % de la masse salariale contre 0,3 % au Japon).

Enfin, la période récente a vu la FPC consacrée comme l'outil principal de la « sécurisation des parcours professionnels », avec de nombreux dispositifs novateurs comme le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE), le droit individuel à la formation (DIF) désormais en voie d'être rendu transférable d'une entreprise à l'autre, les lycées des métiers...). Par ailleurs, l'État subventionne l'éducation sociale à travers les politiques culturelles et sportives par exemple.

...mais la formation professionnelle repose d'abord sur les entreprises

Au sein de l'administration japonaise, **le ministère du Travail (MHLW¹⁵)** joue un rôle central dans l'impulsion et la mise en œuvre des politiques publiques de formation professionnelle. Il organise des stages de formation professionnelle dont la durée varie selon la catégorie du bénéficiaire (6 mois maximum pour un chômeur, quelques jours pour une personne en emploi et 1 à 2 ans pour un jeune diplômé) au sein de structures publiques ou d'organismes sous-traitants. Depuis une dizaine d'années, le MHLW subventionne les efforts individuels de formation professionnelle à hauteur de 40 % des dépenses engagées par les salariés (plafond de 200 000 yen soit 1 500 euros en 2005). Dans le domaine de l'évaluation des compétences professionnelles, il a développé trois systèmes : le système national de test et de certification placé sous son autorité, le système de tests professionnels interne à l'entreprise qu'il labellise et le système de développement des carrières et des tests destinés aux « cols blancs ». Par ailleurs, ses programmes prioritaires ciblent les personnes les plus fragiles face à l'emploi. Au niveau des entreprises, notamment des PME, il soutient les politiques de formation grâce à la mise à disposition de structures publiques de formation et à l'encouragement de partenariats avec les établissements scolaires. Son action la plus originale consiste à **subventionner l'établissement de systèmes intégrés de développement des ressources humaines au sein des entreprises** (plan et conseils de carrière, formation professionnelle en interne et en externe¹⁶, validation des acquis professionnels et système de congés individuels de formation).

Si les politiques publiques soutiennent la formation professionnelle, c'est aux entreprises et, dans une moindre mesure, aux salariés que revient l'essentiel de l'initiative et de la charge de celle-ci. Au Japon, **la formation informelle sur le tas joue un rôle majeur dans l'ensemble des entreprises.** Elle vise à l'acquisition de compétences de haut niveau grâce à un système de complexification progressive des tâches, couplé à la rotation des fonctions et des services où s'insèrent les salariés¹⁷. Systématisé dans les grandes entreprises, **ce type de formation se réduit en général à la formation des juniors par les salariés expérimentés dans les PME.**

Plus ponctuelle, la formation formelle sur le tas a pour mission d'améliorer les compétences des nouvelles recrues ou de mettre à niveau le personnel d'encadrement. Elle s'inscrit le plus souvent dans des plans de formation et est évaluée en fin de période. En 2003, si 47 % des entreprises la pratiquaient, on observait de fortes variations par taille (65 % des entreprises de plus de 300 salariés et 23 % des moins de 30 salariés) et par secteur (**56 % des entreprises dans la finance, 39 % dans le commerce et la restauration**). Par ailleurs, en 2003, plus de 58 % des entreprises pratiquaient la formation continue (*off-JT*) en complément à la formation sur le tas. Mais la formation continue s'adresse surtout aux travailleurs stables (58 % des CDI contre 31 % des CDD y ont accès)¹⁸. Les entreprises soutiennent aussi les initiatives individuelles de formation sous forme d'aide financière (près de 60 % des entreprises), d'informations sur les possibilités de formations externes (47 %), d'aide à l'organisation de séminaires dans l'entreprise (26 %), d'aménagement des horaires (27 %) ou de congés formation (7,5 %).

¹⁴ Agnès Checcagliani et Isabelle Marion-Vernoux, « La formation continue dans les entreprises européennes », *Bref Cereq*, n° 251, avril 2008

¹⁵ Au Japon, le ministère du Travail englobe la santé et la protection sociale (Ministry of Health, Labour and Welfare : MHLW).

¹⁶ Afin de couvrir partiellement les dépenses engagées dans le cadre d'un plan de formation professionnelle, les employeurs reçoivent une subvention à la promotion du développement des carrières financée par un organisme rattaché à l'assurance-chômage (fonds mutualisés).

¹⁷ Cette mobilité à l'intérieur de l'entreprise peut être considérée comme de la « flexicurité » à la japonaise.

¹⁸ Sauf dans le cas du secteur de l'éducation (57 % des CDI contre 59 % des CDD), MHLW, *Skill Development Survey*, 2006.

La formation tout au long de la vie comme outil de lien social

L'aspect le plus singulier de la politique japonaise de FTLV au Japon est sans doute son utilisation par les pouvoirs publics pour **corriger certaines dérives sociales**. À cet égard, les programmes à l'attention des jeunes sont sans doute les plus emblématiques des politiques intégrées de FTLV. En effet, la situation de **l'emploi des jeunes Japonais est devenue problématique**, tant en termes d'accès au marché du travail (taux de chômage de 7,7 % pour les 15-24 ans contre 3,9 % en moyenne en 2007) qu'en termes de volonté de s'y intégrer. Depuis le début des années 1990, deux phénomènes ont pris une ampleur alarmante. Il s'agit tout d'abord de **la progression du nombre de jeunes de 15 à 34 ans (1 million en 1993, 2 millions en 2003) dénommés *freeters*** qui enchaînent, le plus souvent par choix, des emplois précaires à temps partiel et à faible qualification. Mais, **plus grave encore est la montée des jeunes célibataires de 15-34 ans qui ne sont ni à la recherche d'emploi ni en étude ou formation : les *NEETs***¹⁹. Leur nombre est passé de 400 000 à 640 000 entre 1993 et 2002. Cette situation générale traduit non seulement une inadaptation de la formation des jeunes aux emplois disponibles, mais aussi leur défiance vis-à-vis du monde du travail, défiance qui s'élargit à la société tout entière et se manifeste par la montée de la violence dès le jeune âge.

Face à ces problèmes, les pouvoirs publics ont pris des mesures pour faciliter l'accès des jeunes au marché du travail (renforcement des dispositifs d'information, d'orientation et de formation), pour leur redonner l'envie de travailler et de s'engager dans un emploi stable et, enfin, pour améliorer l'insertion sociale ainsi que l'équilibre des plus jeunes. Le « Plan jeunes : indépendance et défis » (*Wakamono Jiritsu Chôsen Puan*) de 2003, auquel ont participé le MEXT, le MHLW, le METI et les régions, a lancé quatre mesures phares :

- mise en place de **conseillers d'orientation** dédiés aux nouveaux diplômés dans les agences pour l'emploi,
- promotion d'**emplois stables pour les *freeters*** (subvention aux entreprises acceptant de jeunes chômeurs à l'essai pour trois mois avec perspective de CDI),
- création d'un service intégré pour l'emploi des jeunes appelé « **Job Café** » dans 43 régions fin 2004 avec la collaboration active des entreprises privées locales et des établissements d'enseignement (information sur les emplois, vérification des aptitudes et recherche d'emploi correspondant, conseil, amélioration du CV par la formation, stages en entreprises, références professionnelles),
- enfin, introduction d'un système d'éducation et de formation professionnelle en **alternance**²⁰ (par exemple 3 jours de cours dans des établissements d'enseignement et deux jours de formation pratique dans l'entreprise) débouchant sur une évaluation du niveau de qualification²¹.

En 2005, ce plan s'est enrichi de nouvelles mesures en direction d'un renforcement de l'éducation professionnelle avec **des stages en entreprises dès le collège**, de l'éveil des jeunes au **désir de travailler** (« **écoles d'indépendance de la jeunesse** » pour retrouver la confiance en soi, prendre conscience des possibilités d'emploi, rendre attractive l'industrie manufacturière) et du développement des ressources humaines (transfert des compétences seniors, formations stratégiques dans les services de contenu, les TIC et la gestion des technologies). Ces mesures sont complétées par les actions menées par le MEXT pour mieux socialiser les jeunes enfants et renforcer les fonctions éducatives de la famille et de la communauté.

* * *

En France, la formation continue s'est focalisée sur le travail et l'emploi des adultes et, plus récemment, sur leur qualification. Ce faisant, **la FTLV tend à se réduire à la formation professionnelle des adultes ou des jeunes en alternance**. Cette vision de la FTLV, fortement influencée par le souci de performance des entreprises, contraste avec celle du Japon, qui englobe l'ensemble des aspects de l'éducation à tous les âges et se traduit par des mécanismes législatifs et institutionnels spécifiques.

Si au Japon du chemin reste encore à parcourir pour achever la réalisation d'une société de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, un certain **nombre d'enseignements** peuvent être tirés de l'expérience de ce pays qui se caractérise par **un niveau élevé et homogène de sortie des jeunes du système éducatif**, par une **polyvalence des compétences des salariés** acquise dans le cadre de l'entreprise et par une forte participation de la population aux activités éducatives. En adoptant très tôt un concept large de FTLV sans exclusive d'âge ou de forme d'apprentissage, les pouvoirs publics nippons ont pu sensibiliser progressivement le public à l'importance de l'acquisition de nouveaux savoirs et compétences. Par ailleurs, le pilotage de la FTLV par un ministère de l'Éducation (MEXT) doté de

¹⁹ NEETs: Not Currently Engaged in Employment, Education or Training.

²⁰ Jusqu'à cette mesure, le système d'alternance ou de stages en entreprises était peu pratiqué au Japon.

²¹ MHLW, *Human Resources Development*, 2006, <http://www.mhlw.go.jp/english/policy/development/01/pdf/01.pdf>

compétences étendues (éducation, sports, culture, technologies et recherche) et la mise en place de programmes interministériels ont renforcé la cohérence et les synergies entre les politiques de FTLV, même si des tensions peuvent exister entre le MEXT et les autres ministères. Ainsi, la conception systémique de la FTLV a permis d'utiliser cette dernière comme levier de réformes et de lien social. **Dans les entreprises**, la pratique de **la mobilité et de la formation interne**, notamment sur le tas, conjuguée à des rotations de fonction, a permis de développer la mobilité fonctionnelle des salariés et a conduit à **une moindre marginalisation des seniors**, même si les salariés précaires – surtout les femmes – souffrent, comme en France, d'un moindre accès à la formation professionnelle.

Pour conclure, on serait tenté de dire qu'**en France, tout en restant marqué par le modèle scolaire du « stage »**, où la transmission formalisée de savoirs conserve un rôle central, le système de formation professionnelle continue s'est structuré en se démarquant nettement de celui de la formation initiale, qu'il s'agisse des financeurs, des opérateurs ou des titres délivrés. Au Japon, la primauté donnée au concept de formation tout au long de la vie a englobé la formation professionnelle continue dans un ensemble beaucoup plus vaste, beaucoup moins ciblé qu'en France sur le noyau dur de la force de travail. Ce faisant, ce recadrage a poussé le système de formation initiale à se rénover, dans un sens moins théorique et moins rigide, en vue de stimuler la créativité individuelle indispensable à l'innovation.

> *Evelyne Dourille-Feer, Département Travail, Emploi, Formation*

BRÈVES

International

> ÉTATS-UNIS : UNE LOI POUR ACCÉLÉRER LE DÉVELOPPEMENT DES NEUROTECHNOLOGIES

Présenté au Congrès le 7 mai, le projet de loi *National Neurotechnology Initiative Act* doit permettre d'**accélérer le développement des traitements nouveaux pour soigner les maladies du cerveau et du système nerveux, qui toucheraient un Américain sur trois**. Environ 4 % du budget total de la recherche fédérale américaine en neurosciences y seront consacrés (200 millions de dollars). Ce projet comprend notamment une partie relative aux **aspects éthiques, légaux et sociaux des neurotechnologies**, avec la création d'un centre américain dédié et le lancement d'une étude sur **leur développement responsable** comprenant plusieurs volets : la sécurité dans l'utilisation des dispositifs d'interface ; des directives pour la recherche sur des sujets humains ; le recours à la neurotechnologie pour augmenter l'intelligence humaine ; le développement de technologies défensives ; l'utilisation de la neurotechnologie pour développer l'intelligence artificielle ; le développement de standards éthiques et de directives appropriées pour la R & D en neurotechnologies.

Source : *A Bill to direct the Secretary of Health and Human Services to implement a National Neurotechnology Initiative, and for other purposes, H.R. 5989, The House of Representatives, 7 mai 2008* : <http://www.govtrack.us/congress/billtext.xpd?bill=h110-5989>

> *N. B.*

> DÉLIT DE GÈNES : LE CONGRÈS AMÉRICAIN LÉGIFÈRE

Le 1^{er} mai, le Congrès américain a adopté à la quasi-unanimité (414 voix contre 1) un projet de loi interdisant toute discrimination sur la base d'informations génétiques. Ce texte, qui devrait être prochainement promulgué par le président George W. Bush, **interdit notamment aux assureurs et aux employeurs d'utiliser les informations obtenues par des tests génétiques**. En établissant une **législation nationale et uniforme au niveau fédéral**, envisagée depuis 2002, le Congrès met fin à l'hétérogénéité existant entre les États en matière de non-discrimination génétique. Au-delà de la protection face au risque de discrimination, il s'agit d'encourager les personnes à **bénéficier des avantages liés à la connaissance de leur ADN**. En effet, avec la cartographie du génome humain et la découverte rapide de variants génétiques liés à l'augmentation du risque de maladies comme le cancer du sein, du côlon, le diabète ou les maladies cardiovasculaires, l'enjeu est de **permettre un diagnostic plus précoce de certaines maladies et la mise au point de nouvelles thérapies**.

Source : *H.R.493, Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 (Enrolled as Agreed to or Passed by Both House and Senate)* : <http://thomas.loc.gov/>

> *N. B.*

> LA RECHERCHE BIOMÉDICALE ASSISTÉE PAR JEU VIDÉO

Au lieu d'occire des monstres galactiques, des terroristes ou des assassins bioniques, **l'amateur de jeu vidéo peut désormais contribuer à un combat réel contre d'autres ennemis : les maladies et les virus**. Les joueurs de *Foldit*, un jeu vidéo développé par des chercheurs de l'université de Washington, doivent manipuler des protéines, essentielles pour permettre à notre corps de remplir plusieurs tâches allant de la dégradation des aliments au transport de l'oxygène dans le sang et intervenant dans certaines maladies (cancer, Alzheimer) ou virus (HIV). **Chaque protéine est constituée d'une chaîne d'acides aminés et ne peut fonctionner correctement qu'une fois repliée dans une forme optimale**. Cependant, la compréhension de ce processus reste un **problème central de la biologie** et les méthodes actuelles sont extrêmement coûteuses en temps et en argent. *Foldit* inaugure un **nouveau mode – ludique et participatif – de faire de la recherche biomédicale**, les joueurs cliquant et repliant (*to fold* en anglais) la protéine sur leur écran, le but étant de la condenser dans sa forme la plus compacte. Le moteur du jeu, dernier avatar du projet Rosetta@home, calcule le score à partir de cette compacité et **les meilleurs**

résultats sont étudiés par les chercheurs de l'université de Washington qui tenteront de synthétiser en laboratoire les modèles de protéines obtenus. Cet été, de **nouvelles fonctionnalités** seront ajoutées au jeu pour permettre aux utilisateurs, **non plus de prédire des structures de protéines, mais de concevoir de nouvelles protéines** qui pourraient aider à prévenir ou guérir des maladies.

<http://fold.it/portal/info/science> ; <http://folding.stanford.edu/French/Main> ;
http://www.ctv.ca/servlet/ArticleNews/story/CTVNews/20080512/Foldit_project_080512/20080512?hub=Health ; <http://www.youtube.com/watch?v=IGYJyur4FUA>; <http://boinc.bakerlab.org/rosetta/>

> *N. B.*

> L'EMPLOYABILITÉ DES SENIORS JAPONAIS ÂGÉS PASSE PAR LA FORMATION

Le dernier numéro de la *Japan Labor Review* regroupe quatre articles consacrés à la situation et aux problèmes d'emploi des seniors au Japon. Leurs auteurs analysent les stratégies de gestion des ressources humaines des entreprises confrontées au départ à la retraite des *baby boomers*, les perspectives d'emploi et d'équilibre de vie de cette génération, l'impact de l'amendement de la loi sur la stabilisation de l'emploi des personnes âgées (obligation pour les entreprises de mettre en place des mesures de prolongation de l'emploi après 60 ans à partir de 2006) et l'influence de la qualification sur l'employabilité des seniors âgés. **Ce dernier article, qui aborde la question de l'employabilité des seniors souhaitant travailler après leur mise à la retraite par l'entreprise (en général à 60 ans), est particulièrement novateur car il n'existait pas, jusqu'à présent, d'étude empirique sur les liens entre la formation et le réemploi de cette catégorie de travailleurs.** Son auteur, Shinya Kajitani, souligne que la proportion des chômeurs de longue durée est élevée parmi cette catégorie de seniors (environ 20 %) et que la recherche d'emploi est d'autant plus difficile que la durée du chômage a été longue. Il démontre surtout, empiriquement, que **le développement des compétences de ces seniors, soit par la formation professionnelle en entreprise (*job training*) soit par une formation à l'initiative de l'individu (*self-development*), raccourcit la période de chômage.**

Source: *Japan Labour Review, special edition "Employment of Older Persons", vol. 5, n° 2, printemps 2008*
http://www.jil.go.jp/english/documents/JLR18_all.pdf

> *E. D.-F.*

Union européenne

> RELEVER LE DÉFI DES SOINS DE LONGUE DURÉE DANS L'UNION EUROPÉENNE

L'Europe devrait compter en 2050 près de 50 millions de personnes âgées de plus de 80 ans. Même avec l'hypothèse optimiste que l'augmentation de l'espérance de vie se traduirait par un surcroît d'années en bonne santé, le nombre de personnes dépendantes devrait augmenter très fortement : la Commission européenne estime cette hausse à 31 % d'ici à 2050. Une telle évolution entraînera un accroissement important du coût et de la demande de soins de longue durée. Un rapport présenté fin avril par la **Commission européenne, *Les soins de longue durée dans l'Union européenne***, analyse les problèmes auxquels sont et seront confrontés les États en matière de soins de longue durée. Les dépenses publiques qui leur seront consacrées dans l'ensemble de l'UE-25 devraient au moins doubler à l'horizon 2050 pour atteindre 1,6 % du PIB selon les scénarios optimistes et jusqu'à 2,3 % dans les projections les plus pessimistes. Les États doivent faire face à un certain nombre de défis : **garantir l'accès de tous aux soins de longue durée ; encourager le développement des soins à domicile** (dans un Eurobaromètre, 86 % des personnes interrogées ont déclaré qu'en cas de dépendance, elles souhaiteraient obtenir des soins à leur domicile ou chez un membre de leur famille) ; **améliorer la coordination entre les services sociaux et médicaux** ; améliorer les conditions de recrutement des prestataires de soins formels et soutenir l'administration de soins informels. Ce rapport étudie également les solutions mises en œuvre dans les différents pays de l'Union. Ainsi en Suède, une liberté de choix du prestataire de soins est offerte aux individus au niveau communal. L'offre est assurée par de nombreuses sociétés privées, aussi bien à domicile qu'en établissement.

Source : http://ec.europa.eu/employment_social/news/2008/apr/long_term_care_en.pdf

> *S. D.*

Rédacteurs des brèves : Nathalie Bassaler (VPI), Stéphane Donné (DQS), Evelyne Douville-Feer (DTEF)

Les sujets d'analyse de *La Note de veille* des derniers mois

- N° 99 – Mai 2008 – La démocratie politique représentative comme modèle pour la démocratie sociale ?
- N° 98 – Mai 2008 – Prestations sociales : de la lutte contre la fraude au paiement à « bon droit »
- N° 97 – Avril 2008 – Le diagnostic stratégique *France 2025*
- N° 96 – Avril 2008 – Quelles évolutions de l'emploi public dans les pays développés ?
- N° 95 – Avril 2008 – Le fret ferroviaire en Allemagne : du redressement à la stratégie continentale
- N° 94 – Mars 2008 – Réalités et apparences du déficit extérieur américain
- N° 93 – Mars 2008 – Le statut des villes-capitales : le délicat compromis entre intérêt local et intérêt national
- N° 92 – Mars 2008 – Réduire la segmentation hommes/femmes du marché du travail en Europe : quels leviers d'action ?
- N° 91 – Février 2008 – Au-delà du PIB, le bonheur ?
- N° 90 – 18 février 2008 – Quelles perspectives d'emploi et de productivité dans le commerce ?
- N° 89 – 4 février 2008 – La valeur du vivant : quelle mesure pour la biodiversité ?
- N° 88 – 28 janvier 2008 – L'État et les agences : limitation ou extension de la puissance publique ?
- N° 87 – 21 janvier 2008 – Les personnes les plus en difficulté sur le marché du travail : une estimation
- N° 86 – 7 janvier 2008 – Quelle efficacité des incitations publiques en faveur du capital-risque ?

Directeur de la publication :
René Sève, directeur général

Directrice éditoriale de *La Note de veille* :
Nathalie Bassaler, chef du Service Veille,
Prospective, International

Responsable de l'animation de la cellule de
veille : Jérôme Tournadre-Plancq, chargé
de mission au Département Institutions
et Société

Pour consulter les archives
de *La Note de veille*
en version électronique :
[http://www.strategie.gouv.fr/
rubrique.php3?id_rubrique=12](http://www.strategie.gouv.fr/rubrique.php3?id_rubrique=12)

Centre d'analyse stratégique
18, rue de Martignac
75700 Paris cedex 07
Téléphone 01 42 75 61 00
Site Internet :
www.strategie.gouv.fr

