

**Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité**

Le Ministre des affaires sociales,  
du travail et de la solidarité

à

Madame et Messieurs les Préfets de Région  
(Directions Régionales du travail, de l'Emploi  
et de la Formation Professionnelle)

Monsieur le directeur général de l'ANPE  
(pour information)

Monsieur le directeur général de l'AFPA  
(pour information)

Madame la directrice de l'ANLCI  
(pour information)

Monsieur le directeur de l'administration  
pénitentiaire  
(pour information)

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

7 square Max Hymans  
75741 Paris cedex 15

Services d'informations  
du public :  
3615 Emploi 0,15 €/mn  
(Modulo)  
internet : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

**Circulaire DGEFP n° 2003 - 18 du 21 juillet 2003 relative à la mise en œuvre  
du programme IRILL (insertion et lutte contre l'illettrisme)**

Résumé : La présente instruction a pour objet de préciser les axes de développement du programme, en lien avec l'ensemble des moyens ou dispositifs de droit commun qui concourent à la maîtrise des savoirs de base et à la formation des personnes placées sous main de justice. Elle s'inscrit également dans le cadre du plan national de renforcement de la lutte contre la précarité et l'exclusion, dont la lutte contre l'illettrisme constitue un thème d'intervention.

Les orientations générales définies dans la circulaire DGEFP 2002-21 du 5 avril 2002 restent d'actualité ainsi que les modalités de mise en œuvre du programme IRILL prévues par les circulaires DGEFP 2002-30, 2002-31 et 2002-32 du 4 mai 2002. Cette nouvelle circulaire s'inscrit dans le cadre de la directive nationale d'orientation 2003.

**I. Volet Illettrisme**

L'action menée par le ministère sur le programme IRILL a permis de structurer une offre de formation sur les savoirs de base, souvent permanente et de proximité, dans le cadre d'un partenariat entre le chargé de mission régional de l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), les services prescripteurs, les financeurs, les organismes de formation, les structures pédagogiques et le réseau associatif.

Afin de maintenir la dynamique née de ce programme, d'élargir son impact et de le faire évoluer au plan qualitatif, quatre axes de progrès feront plus particulièrement l'objet de votre attention :

## ❶ Informer sur la formation

Un dispositif d'information en direction :

- des particuliers (une part importante des entrées en formation relève d'une initiative individuelle),
- des structures chargées de l'accueil et de l'orientation (services publics de proximité, prescripteurs),
- des entreprises,

permet de diffuser l'offre de services existante et d'encourager les démarches individuelles et collectives de formation.

Les centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF), qui diffusent l'information sur la formation professionnelle en région et les centres ressources illettrisme (CRI), qui assurent une mission spécifique sur les savoirs de base (information, accueil, animation et appui technique, mutualisation des ressources pédagogiques, diffusion d'outils pédagogiques) sont particulièrement désignés pour développer ce genre de missions.

Les missions d'intérêt général assurées par les CRI, formulées dans un canevas national élaboré par l'ANLCI, font l'objet d'une subvention. La fonction d'information et d'animation s'inscrit dans le cadre de cette subvention. Elle intègre la gestion des appels régionaux sur la ligne téléphonique « Illettrisme et solidarité », portée par un numéro indigo.

❷ Mobiliser et appuyer les services publics de proximité, et plus particulièrement le réseau des missions locales – permanences d'accueil, d'information et d'orientation (ML-PAIO) et des agences locales pour l'emploi (ALE)

Cette action s'inscrit dans le cadre du plan d'action de l'ANLCI, et plus particulièrement de l'action 3.5 : « repérage et orientation dans les services publics de proximité ».

Il s'agit d'apporter un appui technique lors de journées de formation, notamment aux conseillers du réseau d'accueil jeunes et des agences locales pour l'emploi, qui pourra se dérouler en deux étapes :

- sensibilisation (présentation des situations d'illettrisme, outils simples de repérage, offre de formation existante)
- professionnalisation (les niveaux de maîtrise des savoirs de base, l'appréhension des difficultés rencontrées par le public, la démarche d'orientation et de suivi de la personne)

L'organisation de ces journées élaborées dans le cadre de l'animation régionale du réseau des ML-PAIO et du plan de formation régional élaboré par la direction régionale de l'ANPE pourra associer d'autres partenaires institutionnels, afin de favoriser l'échange de pratiques et l'émergence d'un réseau local. En accord avec les chargés de mission régionaux de l'ANLCI, elle sera confiée aux centres ressources illettrisme locaux.

❸ Favoriser l'accès à la formation

L'offre de formation dans le domaine des savoirs de base doit être structurée de façon à apporter une réponse de proximité et permanente, qui encourage l'entrée et le maintien en formation.

Le développement de la couverture territoriale (dans les zones urbaines défavorisées, dans les zones rurales, en entreprise, en milieu pénitentiaire) et le développement de lieux ressources équipés permettant de recourir davantage à l'auto-formation et à la formation à distance, sont susceptibles de faciliter l'entrée et le maintien en formation. Des formations

de formateurs seront utilement mises en œuvre afin de faciliter le recours aux technologies de l'information et de la communication et aux nouvelles ressources éducatives par les organismes de formation et d'en faire bénéficier les personnes en formation.

Dans le but de faciliter la personnalisation des parcours de formation, de dépasser les contraintes liées à la constitution de groupes de stagiaires et de valoriser l'apprenant par des prestations attractives, le lien avec les points d'accès à la téléformation (PAT), développés dans le programme FORE II, sera accentué, en vue de diversifier les lieux et les modes de formation.

#### ④ Susciter la formation des salariés

Le dispositif de lutte contre l'illettrisme concerne en majorité des demandeurs d'emploi, alors même que dans les entreprises, une forte proportion de salariés maîtrise insuffisamment les savoirs de base. L'accès des salariés à la formation suppose de :

- sensibiliser la direction et l'encadrement des entreprises sur les difficultés individuelles que rencontrent certains salariés et sur leurs conséquences négatives en termes d'efficacité collective de l'organisation ;
- développer une réponse de formation adaptée aux situations professionnelles et aux modes d'organisation de la production ou des services.

Des accords nationaux avec des organismes paritaires collecteurs agréés (Faf-propreté, Uniformation, Agefos-PME) ou des entreprises (ADIA) ont permis d'enclencher une dynamique de formation des salariés concernés. Ces actions ont vocation à être relayées et pérennisées, dans une seconde phase, en régions, au plus près des besoins locaux.

De manière générale, votre intervention dans ce domaine recherchera l'articulation avec les engagements de développement de la formation (EDDF). Elle utilisera également le canal des partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales, organismes paritaires collecteurs agréés).

L'approche des entreprises se fera en lien avec l'évolution des méthodes pédagogiques et les possibilités offertes par les nouvelles ressources éducatives (formation ouverte et à distance, Centres de ressources, technologies de l'information et de la communication) pour faciliter l'articulation entre temps de travail et temps de formation.

## II. Volet Détenus

Le dispositif de formation professionnelle en milieu pénitentiaire contribue à l'objectif de réinsertion des personnes placées sous main de justice, en milieu fermé comme ouvert. Il a pour but d'élever leur niveau de qualification, en permettant d'entamer un parcours de formation qualifiant et de valider les compétences acquises dans leurs expériences antérieures ou dans le cadre des activités suivies en détention.

Les crédits IRILL doivent être mobilisés de façon complémentaire aux crédits de droit commun gérés par le service public de l'emploi et l'administration pénitentiaire. Vous veillerez notamment à articuler les actions financées sur IRILL aux interventions de l'ANPE (bilans de compétence, préparation à la sortie) et de l'AFPA dans le programme d'activités subventionné (S2, enseignement à distance, dispositif de validation).

Les orientations communes développées avec la direction de l'administration pénitentiaire (DAP) seront par ailleurs définies dans le cadre d'un protocole d'accord triennal, reconduit en 2003 et élargi à l'ANPE et à l'AFPA.

Dans ce cadre, la politique menée avec l'administration pénitentiaire veillera, notamment, à approfondir le travail entamé sur les trois axes suivants :

❶ Investir sur la préparation à l'entrée en formation qualifiante

L'orientation en formation de la population pénale devra faire l'objet d'une attention particulière dans le but d'une meilleure adéquation des formations aux profils individuels et à l'environnement professionnel. Vous veillerez à ce que les commissions d'orientation et de classement intègrent cette dimension préparatoire dans le processus d'orientation en formation.

Elle résultera d'un travail concerté, associant les acteurs pénitentiaires et les partenaires extérieurs, de mobilisation et d'élaboration d'un projet personnel (social, professionnel, familial...) du détenu. La mobilisation pourra se réaliser au moyen d'une phase d'orientation définie avec l'ensemble des acteurs de l'insertion, s'appuyant sur des bilans (expériences, compétences et acquis, besoins), des modules de remise à niveau et de découverte des métiers. Des modules de formation seront élaborés en appui à la définition du projet.

❷ Aménager les modalités de formation afin, à la fois :

- de réduire les inégalités d'accès à la formation (femmes, détenus dans les petites maisons d'arrêt, personnes de faibles niveaux de formation)
- d'accroître le nombre de personnes en formation.

La nature et le contenu de l'offre de formation sont affectés par les contraintes pénitentiaires (adaptation des locaux, petites maisons d'arrêt et quartiers femmes, durée de la peine, transferts, ...) et le niveau de formation de la population pénale, orienté à la baisse.

La difficulté à stabiliser les effectifs en stage classique de formation ainsi que les obstacles à l'accès à la formation que représentent les pré-requis attendus pour l'entrée en formations qualifiantes conduisent à aménager la politique de formation en milieu pénitentiaire.

Il s'agit de développer, notamment dans les établissements où la mise en œuvre de stages de formation classiques est difficile, une offre de formation alternative, privilégiant les modalités d'entrées-sorties permanentes, l'auto-formation en lien avec un centre de ressources, les formations en alternance s'appuyant sur les activités de travail, les chantiers-écoles et chantiers extérieurs.

Vous pourrez recourir aux technologies de l'information et de la communication et aux nouvelles ressources éducatives en développant les articulations avec le programme FORE II et le canal de la formation professionnelle, appelé TFS, mis en œuvre par l'AFPA, en partenariat avec la DGEFP. Ce bouquet de services gratuits permet d'offrir, en tout point du territoire, des émissions télévisées, des exercices et des tests permettant de poursuivre individuellement un parcours de formation, à travers l'enseignement de matières générales et professionnelles, des sujets sur la pratique des métiers, des ateliers. Vous envisagerez avec l'administration pénitentiaire les possibilités d'installation de ce service en milieu pénitentiaire, en lien avec le développement de points d'accès à la téléformation (PAT).

Afin de pallier les abandons ou les transferts des détenus, les formations modulaires seront recherchées avec le souci de validation des sessions ou modules suivis. Plus largement, la certification des compétences sur les postes de travail et la validation des acquis de l'expérience seront encouragées, en lien avec l'articulation plus étroite souhaitée entre le travail et la formation professionnelle.

En établissement pour peine, la durée de détention moyenne permet davantage de stabiliser un dispositif de formations qualifiantes et d'envisager plus systématiquement la mise en œuvre de dispositifs de validation des acquis de l'expérience pour les détenus occupant des postes de travail.

Les services de l'AFPA seront utilement mobilisés, dans le cadre de la commande publique pour développer ces actions.

③ Mobiliser les complémentarités des activités existantes (enseignement, formation, travail) afin de :

- développer les opportunités de formation en exploitant davantage les ressources locales (travail, centres de ressources, ...),
- d'accroître la synergie des moyens engagés et l'impact des prestations en termes d'insertion.

Une approche concertée sur la maîtrise des savoirs de base, associant les services de l'enseignement et les acteurs de la formation professionnelle est souhaitable dans chaque établissement, à partir des besoins et des ressources locales. Elle peut se concrétiser par un programme d'action élaboré en commun définissant les complémentarités, les moyens engagés par chaque dispositif et un suivi conjoint dans le cadre de la commission locale de formation.

Une analyse des postes et des situations de travail en détention permettra également d'envisager les possibilités pédagogiques d'articulation formation-travail et de développer les validations d'expérience acquise au travail. L'opportunité de formations en situation de travail, dans le cadre des régies industrielles des établissements pénitentiaires ou des concessions, pourra être examinée dans certains établissements.

A l'image du travail mené avec les entreprises auprès de la direction (sensibilisation) et de l'encadrement (formation à l'accompagnement et au tutorat) pour favoriser l'entrée en formation des salariés en situation d'illettrisme, vous pourrez enfin proposer à l'administration pénitentiaire d'initier une démarche similaire. Cette sensibilisation des personnels de surveillance et d'encadrement de l'administration pénitentiaire à la fonction d'accompagnement dans les missions de réinsertion concourra utilement à mobiliser au mieux les complémentarités des prestations et à susciter un environnement favorable au déroulement des actions dans de meilleures conditions.

\* \*

\*

Vous voudrez bien me faire part, sous le présent timbre des difficultés éventuelles d'application de cette instruction.

Le délégué adjoint à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Le contrôleur financier

Stéphan CLEMENT