



Agence nationale
de lutte contre l'illettrisme

Compétences de base : un risque invisible pour votre organisation ?

Découvrez Evapro, le nouvel outil de l'ANLCI pour identifier les risques et passer à l'action.

JNAI 2026, le vendredi 11 septembre 2026

Avant de parler d'Evapro

Les compétences de base : un enjeu d'organisation

Avant d'être un sujet individuel, c'est un sujet de pilotage pour la structure : performance, transformation, sécurité.



Performance

Qualité, productivité, fiabilité des process : la maîtrise des compétences de base conditionne le bon fonctionnement collectif de l'organisation.



Transformation

Transition numérique, nouveaux outils, évolution des métiers : une organisation qui avance vite a besoin d'équipes qui suivent le rythme.



Sécurité

Compréhension des consignes, respect des procédures : un enjeu direct de prévention des risques professionnels pour la structure.

Evapro permet aux organisations de mesurer ces enjeux avant qu'ils ne deviennent des problèmes — au niveau de la structure, jamais au niveau des personnes.





UN RISQUE SOUVENT INVISIBLE

En France, 3,7 millions de personnes rencontrent d'importantes difficultés avec les compétences de base. La moitié est en emploi.

8%

des salariés en France
sont en forte difficulté, soit + de 2M

37%

chez les ouvriers et employés peu
qualifiés — un public particulièrement
exposé

Sécurité, qualité, recrutement, transmission des consignes, intégration, évolution des salariés... ces difficultés impactent silencieusement toute l'organisation.

Pourquoi l'ANLCI a développé Evapro



Un constat de terrain

Les opérateurs de compétences ont besoin d'outil d'accompagnement contextualisé et les structures publiques et privées ont besoin de comprendre et d'objectiver leurs situations, de mesurer les risques et impacts pour s'engager après.



Un ancrage scientifique

Développé avec Pascal Moulette, chercheur en sciences de gestion, spécialiste des coûts cachés.



Une co-construction

Conçu avec les opérateurs de compétences : Constructys, OPCO Mobilités, Afdas, Opco EP, OPCO Santé et l'Anfh.

Lancé le 25 juin 2026, Evapro succède à Evagill et bénéficie de plusieurs années de retours d'expérience terrain.



pro.eva.anlci.gouv.fr

Concrètement, qu'est-ce qu'Evapro ?

Un outil d'auto-diagnostic des organisations de travail

Evapro est un outil d'auto-diagnostic des « organisations de travail » — la structure applique la grille de lecture à elle-même, à son fonctionnement, à ses pratiques.



Evapro évalue

L'organisation : ses process, ses outils, ses supports, ses pratiques face aux compétences de base.



Ce qu'Evapro n'est pas

Ni un test individuel, ni un outil de sélection à l'embauche : aucun salarié n'est nommément identifié ou évalué.



Lire



Écrire



Compter



Cliquer

Les 4 compétences de base ciblées par l'outil



pro.eva.anlci.gouv.fr

« Plus qu'un diagnostic — un levier pour prendre conscience, comprendre et agir. »

Les objectifs d'Evapro

Six objectifs, une même finalité : comprendre et mesurer pour agir en connaissance de cause



Mesurer les risques

liés à une maîtrise insuffisante des compétences de base



Identifier les impacts

collectifs et individuels sur l'organisation



Révéler les coûts cachés

et remonter à leurs causes réelles



Analyser les stratégies

d'adaptation déjà mobilisées par les équipes



Anticiper la transition numérique

et ses exigences croissantes



Sécuriser les parcours

et engager l'action pour les personnes concernées

A qui s'adresse Evapro



Au sein de la structure publique ou privée

Directions • Services RH • Managers • Représentants du personnel

Gratuit et accessible en ligne — sans expertise technique préalable requise.



pro.eva.anlci.gouv.fr



En accompagnement externe

Opérateurs de compétences, France Travail, branches pro, cabinets conseil, organismes de formation pour accompagner les entreprises

Dans quelle situation utiliser Evapro

Toujours au niveau de l'organisation — jamais pour évaluer les personnes.



Si vous êtes un employeur public ou privé



Cartographie des risques (DUERP)

enrichir le document unique avec un diagnostic de l'organisation



Avant un projet de transformation

digitalisation, nouvel outil : capacité collective à absorber le changement



Plan de développement des compétences

objectiver les besoins de l'organisation avant de le budgéter



Dialogue social

un support factuel et non-stigmatisant à présenter en CSE

A large, stylized graphic of a human eye in shades of light blue and lavender, serving as a background for the text.

ILS ont participé à l'élaboration d'EVAPRO

Témoignage d'un expert Coconstructeur d'Evapro

Pascal Moulette Enseignant chercheur
à Coactis - Université Lyon 2

Comment mobiliser Evapro

Un parcours simple, en trois étapes et en 15min



1. Créer son compte

Le professionnel crée son compte et déclare sa structure depuis l'interface de connexion à evapro. Pour cela, il a besoin de son SIRET

Evapro fait partie du service public eva.
Pour créer votre compte et utiliser evapro,
rendez-vous sur pro.eva.anlci.gouv.fr.
Cliquez ensuite sur 'Créer un compte'.

Se connecter avec ProConnect

ProConnect est la solution d'authentification de l'Etat qui simplifie l'accès de tous les professionnels à ses services numériques.

S'identifier avec ProConnect

Qu'avez-vous ProConnect ?

66

Se connecter avec son compte

Identifiant :

Mat de passe ☐ Afficher

Mat de passe oublié ?

☐ Je souviens de moi

Vous n'avez pas de compte ?

Découvrez les services

Sur ce portail, l'ANLCI vous propose deux outils distincts. Avant de créer un compte, vous pouvez découvrir l'ensemble de l'offre eva.

Vous souhaitez et souhaitez adapter les paramètres de l'interface à vos besoins ?

Vous souhaitez les règles de l'usage de l'interface ?

Votre structure de rattachement

Pour pouvoir utiliser ce service, vous devez être rattaché à une structure. Il s'agit de celle pour laquelle vous intervenez (association, organisme, entreprise...).

Identification de la structure

Numéro SIRET *

Le numéro SIRET est composé de 14 chiffres

[Retrouver votre numéro SIRET sur L'Annuaire des Entreprises](#)

Vous rencontrez des difficultés pour votre structure (international, conseilien, artisan, etc) ?
Contactez le support eva : eva@anlci.gouv.fr

Inscrivez votre SIRET pour retrouver les informations de votre structure.

Votre structure n'a pas de SIRET ?
Contactez-nous à eva@anlci.gouv.fr !

pro.eva.anlci.gouv.fr



pro.eva.anlci.gouv.fr

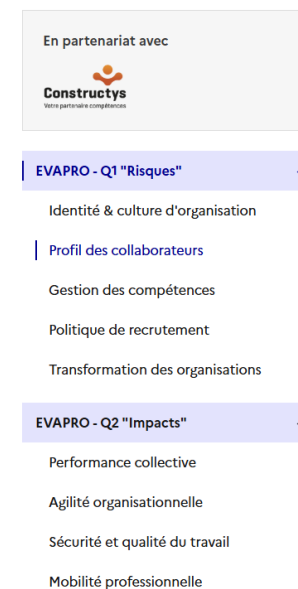
Comment mobiliser Evapro

Un parcours simple, en trois étapes et en 15min



2. Répondre au questionnaire

Un questionnaire d'auto-diagnostic guidé — 15 minutes, sans expertise particulière.



< Précédent

Quel est le niveau de diplôme le plus représenté :

Sans diplôme

Sans diplôme

CAP ou BEP (niveau 3)

Bac ou bac pro (niveau 4)

Bac+2/3 (niveau 5/6)

Bac+5 (niveau 7)

Je ne sais pas

Comment mobiliser Evapro

Un parcours simple, en trois étapes et en 15min



3. Obtenir son bilan

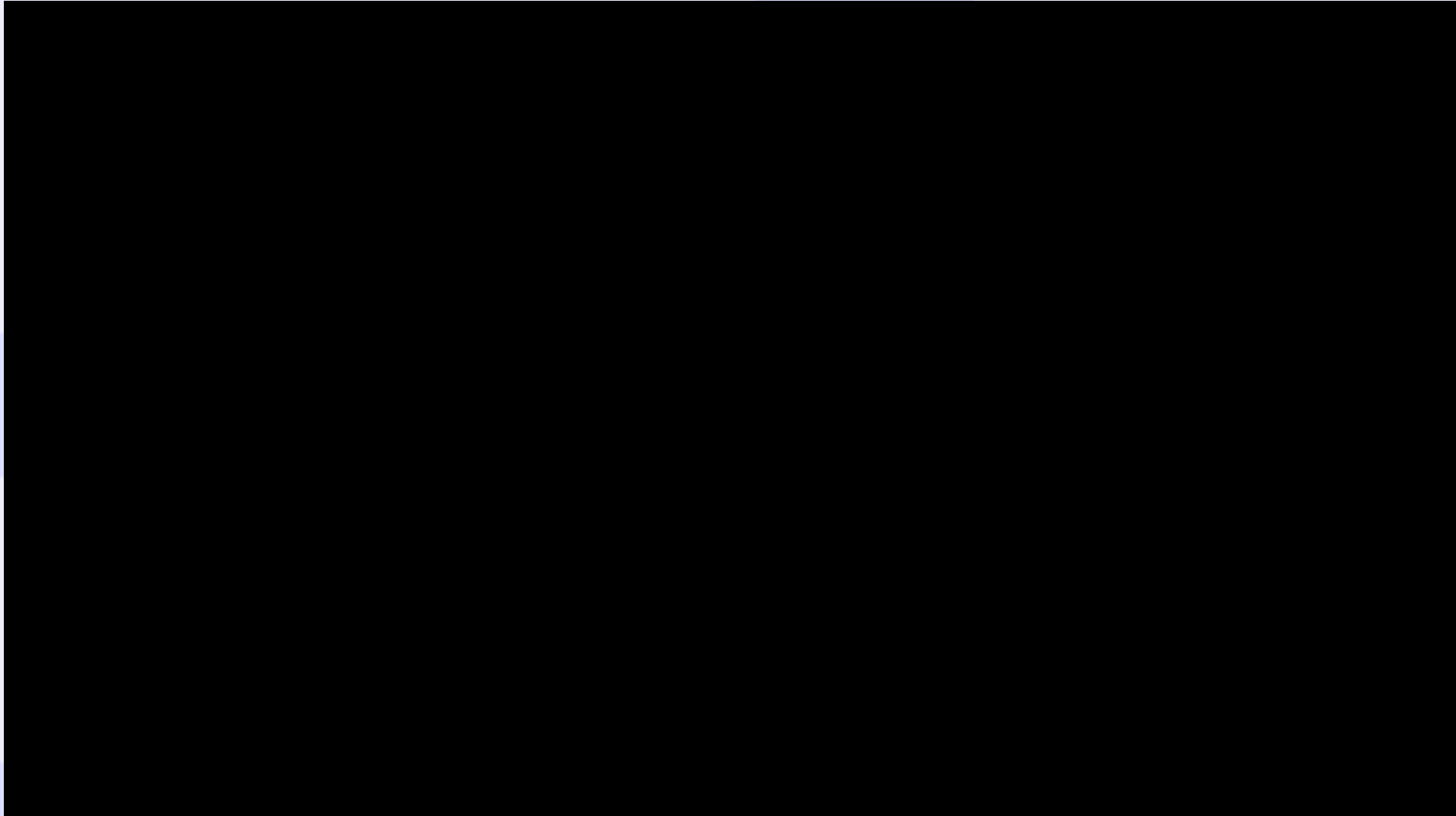
Les risques, les impacts et les coûts cachés potentiels sont analysés automatiquement.



ILS ONT TESTÉ EVAPRO

Témoignage d'une entreprise - utilisatrice d'Evapro

Laurie GOSSE, Responsable RH et diversité - L'Orangerie



Et après



Exporter son bilan et si besoin inviter un collègue pour passer le test

Garder une trace des résultats et partager le bilan en interne



Être orienté vers son opérateur de compétences

Bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour construire des actions concrètes



Accéder à la boîte à outils « Les Incontournables »

Construire un projet de développement des compétences de base



pro.eva.anlci.gouv.fr

REPUBLIQUE FRANÇAISE **eVapro** **BELOTTI TRAVAUX PUBLICS**
le 22/06/2026 par Tournesol Tryphon **Constructys**
Votre partenaire compétences

Analyse

Bilan: votre situation

Recommandation
Mobiliser

Engager les acteurs clés (RH, managers, représentants du personnel, opérateurs de compétences, ANLCL, CRIA) autour d'un projet structuré de développement des compétences de base.

Si les résultats vous semblent étonnants ou sont contradictoires entre le taux du risque et le coût: Peut-être devriez-vous parler avec d'autres acteurs de votre structure pour confronter vos résultats au questionnaire.

Et ensuite? Contactez votre opérateur de compétences

Votre opérateur de compétences peut vous aider à identifier les solutions adaptées pour mettre en place des actions concrètes.

Constructys
01 82 83 95 00
iledelfrance@constructys.fr
constructys.fr

Retrouvez la liste des conseillers de votre opérateur de compétences pour identifier le contact près de chez vous:
eva.anlci.gouv.fr/contact-constructys

L'offre de services Constructys:
constructys.fr/constructys-provence-alpes-cote-azur-corse/presentation

Allez plus loin

Les Incontournables

« Les Incontournables » constitue une boîte à outils à destination des entreprises, opérateur de compétences et organismes de formation pour accompagner les salariés en difficulté avec les compétences de base vers la formation et sécuriser leur parcours.

www.bao-incontournables.fr

01 Je m'informe
02 J'implique
03 Je repère et j'identifie les besoins
04 J'élabore mon plan d'actions
05 Je passe commande ou je réponds à la commande
06 Je co-construis l'offre de formation
07 Je forme les salariés
08 J'évalue le projet

Définitions des impacts

Performance collective: cet indicateur reflète l'impact de l'illettrisme sur la performance globale de l'entreprise, en termes de qualité, de productivité, de coopération et d'efficacité opérationnelle.

Agilité organisationnelle: cet indicateur mesure la capacité de l'entreprise à s'adapter aux évolutions (organisation, outils, méthodes) face aux situations d'illettrisme.

Sécurité et qualité: cet indicateur évalue les risques pour la sécurité et la qualité liés à l'illettrisme: compréhension des consignes, respect des procédures, usage des équipements et fiabilité des productions.

Mobilité professionnelle: cet indicateur mesure dans quelle mesure l'illettrisme limite les perspectives de mobilité et d'évolution professionnelle des salariés (changement de poste, montée en compétences, reconversion).

Stratégie

Stratégie: in

A

B

C

D

Stratégie: in

C - Straté

Les contr

L'écrit est evité, l'oral est privilégié.

Du diagnostic à l'action

Les incontournables

01
Je m'informe et j'informe

En savoir plus

02
J'implique et je communique

En savoir plus

03
Je mesure les risques et j'identifie les besoins

En savoir plus

04
J'élabore mon plan d'actions

En savoir plus

05
Je passe commande ou je réponds à la commande

En savoir plus

06
Je co-construis l'offre de formation

En savoir plus

07
Je forme les salariés

En savoir plus

08
J'évalue le projet

En savoir plus

Etape 2
J'implique et je communique


Parler d'illettrisme dans une structure de travail : comment aborder le sujet sans stigmatiser ?
Mettre en œuvre une démarche de développement des compétences de base repose avant tout sur un engagement collectif. Une simple décision hiérarchique ne suffit pas : il est nécessaire d'associer les professionnels des ressources humaines, les managers, les représentants du personnel et les membres de la Direction. Chacun a un rôle à jouer, tout en pouvant exprimer des craintes légitimes qu'il convient de prendre en compte.
La première difficulté consiste à trouver les mots justes. Le terme « illettrisme » peut susciter de la crainte, de la gêne ou des réticences. Pourtant, ne pas en parler renforce le tabou et laisse perdurer les situations. L'étape 2 vous accompagne pour créer les conditions d'un dialogue ouvert, bienveillant et constructif.

FAUX !
La manière d'en parler fait toute la différence. Utiliser des formulations centrées sur les compétences « difficiles » avec les compétences de base » plutôt qu'« illettrisme », valoriser les compétences acquises et les solutions plutôt que les lacunes permettant de créer un climat de confiance. Les salariés ou agents concernés attendent une main tendue, pas un jugement.

Idee reçue n°1
Parler d'illettrisme au travail, c'est stigmatiser les collaborateurs concernés.

FAUX !
Les collaborateurs ne pas les compétences s'inscrivent bien si stratégies de communication masquer leurs collègues et le...

Pourquoi impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise ?
Une démarche de développement des compétences de base réussit quand elle est portée à tous les niveaux de l'organisation. Voici pourquoi chaque acteur compte :

- **La Direction** fixe le cap et légitime la démarche. Sans engagement visible de la Direction, le projet reste marginal.
- **Les Ressources Humaines et responsables formation** construisent le dispositif, identifient les besoins, sélectionnent les prestataires et assurent le suivi.
- **Les managers** sont les premiers à identifier les difficultés sur le terrain. Une posture et des mots bienveillants sont déterminants pour permettre à un salarié ou un agent de faire valoir ses droits à la formation.
- **Le Comité social et économique** joue un rôle de relais et de garantie : il veille au respect de la confidentialité et à l'équité d'accès à la formation.

Comment tirer et exploiter les résultats Evapro ?
Une fois le diagnostic réalisé, les résultats constituent un point de départ pour agir. Ils peuvent être partagés avec les professionnels du service des ressources humaines, les chargés de formation, les managers, la Direction, le CSE et l'OPCO*, l'ANFH** ou le CNFPT*** pour construire une réponse adaptée. Ils constituent également un argument solide pour mobiliser des financements.

Résultat EVAPRO
Risque faible Surveiller
Risque modéré Anticiper
Risque élevé Mobiliser
Risque très élevé Intervenir

CE QUE CELA SIGNIFIE
Ce que cela signifie
La démarche est préventive.
Des situations à risque existent. La sensibilisation des managers est requise. Un diagnostic plus fin est également recommandé.
Il est nécessaire d'accroître la vigilance. Mobiliser les équipes en interne permettrait de préparer une démarche structurée et collective.
Il est nécessaire d'agir : les impacts sur l'organisation sont importants et des salariés sont en difficulté.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE
Ce que vous pouvez faire
Communiquer sur le sujet au sein de votre structure. Les Journées Nationales d'Action contre l'illettrisme (JNAI) peuvent être une opportunité pour diffuser de l'information.
Contacter votre OPCO, le CNFPT ou l'ANFH pour les managers et inscrire le sujet au plan de formation de la structure.
Proposer des temps de sensibilisation pour les managers et inscrire le sujet au plan de formation de la structure.
Créer une dynamique collective et favoriser l'appropriation des enjeux et le passage à l'action.
Contacter votre OPCO, le CNFPT ou l'ANFH.

LEGENDRE
Création d'une formation / une entrée sur les compétences de base numérique
* Nous nous sommes embarqués dans un processus de digitalisation, notamment RH. L'objectif est de mettre en place une formation pour permettre à nos équipes de compléter leur formation sur le numérique et d'acquiescer dans un processus de cette formation. L'objectif est d'acquiescer dans un processus de cette formation. L'objectif est d'acquiescer dans un processus de cette formation.
*OPCO : Opérateur de compétences
**ANFH : Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier
***CNFPT : Centre National Fonction Publique Territoriale

<https://www.bao-incontournables.fr/>



pro.eva.anlci.gouv.fr

A large, stylized graphic of an eye in a light purple color, positioned on the left side of the slide. The eye is composed of several overlapping curved shapes, giving it a modern, abstract appearance. It serves as a background element for the title.

Questions & Réponses

Plus qu'un diagnostic, un levier pour prendre conscience, comprendre et agir.

PASSEZ À L'ACTION

Testez Evapro dans votre structure

pro.eva.anlci.gouv.fr



eva@anlci.gouv.fr

Prochaines étapes

La plaquette et le replay de ce webinaire vous seront envoyés. Vous pourrez être recontacté(e) par votre opérateur de compétences si vous le souhaitez.



Agence nationale
de lutte contre l'illettrisme



Évaluer le risque d'illettrisme
dans le monde professionnel



Lamia.allal@anlci.gouv.fr

Merci.