



Compétences de base et qualité

Principes pour la transmission et l'acquisition de Compétences de base des adultes

Les compétences de base des adultes sont définies à l'art. 13 de la Loi fédérale sur la formation continue du 20 juin 2014 (RS 419.1 ; LFCo).

Le présent document se réfère aux adultes qui souhaitent combler des lacunes dans les compétences de base et qui présentent des difficultés d'apprentissage.

Les principes énoncés ici :

- engagent les membres de la Fédération suisse Lire et Ecrire et de l'Association des Universités Populaires Suisses ;
- sont des recommandations à d'autres institutions qui proposent des actions de formation permettant aux adultes d'acquérir et de maintenir des compétences de base ;
- ne sont pas un label pour les prestataires de formation ;
- suggèrent aux autorités publiques des critères pour soutenir ces mesures de formation ;
- offrent des informations aux professionnels de la formation continue et du social ainsi qu'aux politiciens intéressés.

Les principes ont valeur de critère idéal. Ils peuvent ne pas être pleinement réalisables dans une situation particulière. Les principes forment alors une ligne directrice, et non pas une valeur absolue.

Berne / Zurich, janvier 2020

Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

PREAMBULE

Apprendre

Les adultes apprennent individuellement et collectivement. En apprenant ils s'adaptent aux conditions sociales, culturelles ou environnementales en constante évolution. En apprenant, ils sont acteurs de changements. Apprendre signifie acquérir de nouvelles connaissances, de nouvelles compétences et aptitudes, comprendre, reconnaître des liens, savoir travailler en groupe et être attentif à son propre développement.

Formation des adultes

Ce document traite de la formation d'adultes dont les compétences de base sont incomplètes. Ces adultes sont souvent peu habitués à se former. Apprendre à apprendre est tout aussi important pour eux que le contenu même de l'apprentissage. L'action de formation s'appuie sur leur situation concrète et leurs objectifs d'apprentissage. Les expériences et les responsabilités de ces adultes doivent être prises en compte. Ils doivent être soutenus de manière optimale lorsqu'ils se lancent pour la première fois dans une action de formation - dans le but de pouvoir continuer à apprendre en autonomie dans l'avenir.

Apprendre à apprendre

Ce document présente notamment les principes de l'enseignement et de l'apprentissage des compétences de base pour les adultes qui ne sont pas habitués à apprendre. Il formule des considérations didactiques et méthodologiques. Le document s'appuie sur des connaissances théoriques - mais surtout sur des décennies d'expériences d'enseignement réussies de deux organisations professionnelles, la Fédération suisse Lire et Ecrire et l'Association des Universités Populaires Suisses.

SITUATION DE DÉPART

Principe

Les compétences de base sont les capacités et les aptitudes dont une personne adulte a besoin pour pouvoir participer à la société et au monde du travail - quels que soient son âge, sa position sociale ou son niveau d'éducation formelle. Il s'agit de compétences et de capacités à comprendre, à s'exprimer et à résoudre des problèmes dans des situations changeantes.

Base légale

La Loi fédérale du 20 juin 2014 sur la formation continue (RS 419.1 ; LFCo), entrée en vigueur le 1er janvier 2017, définit à l'art. 13 les compétences de base comme les connaissances et les aptitudes fondamentales en matière de lecture, d'écriture, d'expression orale dans une langue nationale, de mathématiques élémentaires et d'utilisation des technologies de l'information et de la communication. La LFCo exige que les compétences de base puissent être axées sur la réalité pratique en tenant compte des thèmes sociaux, économiques et juridiques significatifs pour la vie quotidienne. A l'exception de l'expression orale dans une langue nationale, les compétences de base mentionnées font l'objet de ce document. L'expression orale dans l'une des langues standard - allemand, français ou italien - est une condition préalable à l'apprentissage des compétences de base.

D'autres compétences de base essentielles telles qu'apprendre à apprendre, le raisonnement logique, la résolution de problèmes et les compétences sociales ne sont pas mentionnées dans la LFCo. Elles sont par contre prises en compte ici.

Groupe hétérogène de personnes concernées

Les personnes dont les compétences de base sont insuffisantes n'appartiennent pas à un groupe spécifique et clairement définissable. Les personnes touchées sont des femmes et des hommes adultes de tous âges et de tous milieux sociaux. En Suisse, ils sont souvent passés par le système scolaire, ont achevé une formation professionnelle et ont une activité lucrative dans divers domaines professionnels. Ils parlent la langue locale.

Importance des compétences de base

Les compétences de base permettent à chaque personne de se mouvoir de manière autonome et autodéterminée dans son environnement et de participer activement à la vie sociale, culturelle, politique et économique. Elles ouvrent l'accès à l'information et à la formation (continue). Elles augmentent les possibilités pour l'individu de réfléchir à sa situation, d'explorer de nouvelles pistes et d'initier des changements. La lecture et l'écriture jouent un rôle clé dans ce contexte ainsi que dans l'acquisition des autres compétences de base. Elles sont essentielles pour le traitement de l'information, qui est fondamental dans de nombreux contextes sociaux et professionnels.

Les compétences de base ont un rapport direct avec la position sociale des personnes. Elles servent à leur intégration dans la société. Les adultes qui ont des difficultés à comprendre des textes, à écrire des messages, à calculer ou à utiliser les technologies de communication actuelles telles que les ordinateurs, Internet et les smartphones risquent d'être exclus du monde du travail ainsi que de la participation sociale, culturelle et politique. L'accès à l'apprentissage tout au long de la vie et à d'autres domaines importants tels que la prévention de la santé est plus difficile.

L'exclusion économique, sociale et culturelle a un prix élevé non seulement pour les personnes concernées, leurs familles et leur environnement au sens large. L'exclusion pèse sur l'ensemble de la société, de la politique et de l'économie. Les personnes dont les compétences de base sont insuffisantes sont plus susceptibles d'être au chômage, d'avoir plus souvent besoin de l'aide sociale, de souffrir davantage de problèmes de santé et de s'abstenir aux élections et aux votations. L'acquisition et le maintien des compétences de base est un moyen d'intégration et de lutte contre l'exclusion.

Qualité

Le concept de qualité présenté dans ce document met au premier plan un apprentissage aussi individualisé que possible qui tient compte de différentes situations de vie et vise des objectifs différenciés.

L'apprentissage en groupe est ici d'une grande importance, car le groupe est le reflet de la société en miniature et il a une fonction importante pour soutenir l'apprentissage individualisé. Il ne s'agit donc pas d'opposer l'apprentissage individualisé à l'apprentissage collectif, mais plutôt de combiner les deux de manière optimale.

L'acquisition de compétences de base est réussie lorsque les objectifs d'apprentissage individuels définis sont atteints, lorsque les apprenants ont augmenté les compétences nécessaires pour organiser leur environnement de vie et de travail actuel et futur et qu'une plus grande autonomie et l'ouverture vers l'entrée dans une formation continue sont atteints.

CRITÈRES DE QUALITÉ POUR L'ACQUISITION ET LE MAINTIEN DES COMPÉTENCES DE BASE DES ADULTES

La qualité est le résultat de toutes les mesures qui répondent aux besoins de formation dans les compétences de base. Mais la qualité exige aussi des critères objectifs et mesurables. Cette partie énumère des critères de qualité concrets pour les offres de formation. Les critères s'appliquent aux institutions de formation. Ensemble, ils forment un système et sont basés sur les critères eduQwa de 2012. Il s'agit d'exigences spécifiques liées au contexte des compétences de base qui peuvent être utilisées comme critères de base au niveau de l'offre des cours dans le cadre d'eduQwa 2021 ou de systèmes de certification similaires.

Au-delà des critères suivants, la qualité reste un processus continu impliquant les formateurs, les institutions de formation et le feedback des participants aux actions de formation.

1) LES OFFRES DE FORMATION

1. Définition des offres de formation

- Le public cible est défini.
- Le contenu des compétences de base correspond aux besoins sociaux et économiques ainsi qu'aux besoins individuels des participants.
- L'offre est accessible à tous, abordable, axée sur la demande et ancrée au niveau régional ou local.
- Les institutions de formation travaillent en réseaux locaux ou régionaux pour assurer une offre complémentaire à proximité.

2. Objectifs d'apprentissage

- Les objectifs individuels d'apprentissage sont définis avec les participants et sont documentés dans des accords de formation.
- Les objectifs individuels d'apprentissage sont réalistes, c'est-à-dire réalisables pour les participants.

Commentaire :

La plus grande chance de réussite se trouve dans les formations d'adultes qui se concentrent constamment sur les besoins et les réalités de vie des participants. Grâce à des expériences d'apprentissage positives l'estime de soi est renforcée et conduit à la conviction "Je peux apprendre". Souvent la première étape consiste à briser le cercle vicieux de la perception négative de soi, c'est-à-dire de réduire les seuils d'inhibition et les peurs, de renforcer l'estime de soi et de travailler sur l'image de soi qui fait obstacle et qui fait douter de ses propres capacités d'apprendre.¹

Les adultes en formation contrôlent leur propre apprentissage et apportent leur expérience de vie et de travail. Ils déterminent leur objectif d'apprentissage. L'apprentissage doit être organisé dans cette optique.

La première étape consiste à conseiller les personnes désireuses d'apprendre et à évaluer leur situation initiale. Les deux étapes devraient être gratuites. Un climat de confiance lors de l'entretien initial est décisif et renforce la motivation nécessaire pour une formation réussie et durable.

Lors de l'entretien initial, gratuit et sans engagement, le formateur présente la pédagogie centrée sur les besoins du participant, l'adulte en formation exprime ses propres besoins d'apprentissage et ensemble ils conviennent de l'activité pédagogique la plus appropriée. L'évaluation des compétences et les entretiens de suivi permettent de définir et d'adapter en permanence les objectifs d'apprentissage individuels.

3. Contenu de la formation

- Les contenus de l'enseignement sont tout d'abord la lecture, l'écriture, les mathématiques au quotidien, les technologies de l'information et de la communication.
- A cela s'ajoutent des compétences transversales telles qu'apprendre à apprendre, le raisonnement logique, la capacité à résoudre les problèmes et les compétences sociales.
- En raison de la pédagogie centrée sur les participants, le contenu de l'apprentissage est adapté aux objectifs individuels d'apprentissage.

¹ Stoppacher Peter, Der Stigmatisierung entkommen, In.Bewegung

Commentaire

Les compétences de base sont acquises dans un processus non linéaire. Ce processus est basé sur des situations qui sont importantes pour l'apprenant. Le processus d'apprentissage est réflexif : il permet à l'adulte en formation de placer sa propre expérience dans le contexte historique et culturel. Le processus mobilise toutes les dimensions de la personne (cognitive, affective, physique, sociale, etc.). Il permet d'analyser sa propre situation et celle des autres et de provoquer des changements. L'autonomie et la solidarité sont encouragées. La confiance en soi, l'esprit critique et la capacité à faire face à de nouvelles situations et à atteindre de nouveaux objectifs sont également encouragés. Il s'agit d'acquérir la capacité de réfléchir sur soi-même et sur le monde et de provoquer les changements nécessaires.

Les personnes dont les compétences de base sont insuffisantes ne forment pas un groupe homogène et clairement défini. Elles diffèrent en termes d'âge, de sexe, d'origine, de compétences linguistiques, de statut social, d'expérience scolaire et professionnelle, de potentiel d'apprentissage, de motivation, de besoins de formation individuels et d'environnement personnel et familial. Le facteur décisif est donc l'orientation vers des objectifs d'apprentissage individuels. Les adultes en formation contribuent à déterminer ce qu'ils souhaitent apprendre, à quel rythme et avec quelles méthodes.

L'enseignement des compétences de base doit permettre aux participants d'acquérir une autonomie dans leur environnement personnel, social et professionnel. De ce fait il est logique que les participants puissent travailler directement sur et avec leurs propres matériels et documents pendant le cours. De cette façon, l'apprentissage est lié à leur réalité et à leur pratique, comme prévu dans la Loi sur la formation continue. La motivation d'apprendre sera ainsi renforcée.

4. Contrôle des acquis de la formation

- L'évaluation des acquis de l'apprentissage est liée aux objectifs individuels d'apprentissage.
- Des entretiens d'évaluation sont régulièrement organisés entre formateurs et participants aux cours.
- Les résultats individuels sont documentés et rendus visibles.
- Le parcours d'apprentissage individuel est adapté si nécessaire.
- A la fin du cours, un bilan est organisé par le formateur. Les résultats obtenus et le processus d'apprentissage sont discutés.
- Les participants se voient proposer des possibilités de formation continue à l'intérieur et en dehors de l'institution de formation.
- Une attestation de participation sera délivrée sur demande.
- Les participants qui souhaitent obtenir un titre certifié sont conseillés et soutenus en fonction de leur projet.

Commentaire

La réussite de l'apprentissage renforce l'estime de soi et ouvre la voie à un apprentissage auto-organisé. Tous les apprentissages ne sont pas objectivement mesurables, mais tous les résultats d'apprentissage peuvent être co-évalués entre le formateur et le participant. Grâce à des techniques de co-évaluation (feedback, auto-évaluation et évaluation par le formateur, bilan), les résultats individuels et la progression sont continuellement rendus visibles et réfléchis. Le parcours d'apprentissage individuel et les objectifs d'apprentissage individuels sont adaptés si nécessaire.

A la fin du cours, un bilan final est organisé. Les progrès dans le domaine des compétences de base, mais aussi dans l'acquisition de stratégies d'apprentissage et de compétences transversales sont rendus visibles. Lors du bilan, les possibilités de formation continue dans d'autres cadres sont proposées. Pour le formateur ce bilan est l'occasion pour réfléchir à son action de formation et pour définir si nécessaire des améliorations pour l'avenir.

5. Evaluation des offres de formation

- L'institution de formation évalue chaque année l'ensemble des offres de formation dans les compétences de base en incluant le retour des participants.
- Elle évalue en permanence les besoins individuels de formation des participants.
- Si nécessaire, elle adapte les concepts de cours ou élabore de nouveaux concepts.

2) INFORMATION

6. Informations concernant l'institution

- L'institution de formation publie des informations sur ses organes responsables, des reconnaissances (par exemple, le certificat de qualité), ses activités et son adresse de contact. Le rapport annuel fournit des informations sur les réalisations et les finances.
- L'information est facilement accessible.

7. Informations sur les offres de formation

- Les descriptifs de cours indiquent le public-cible, des exemples de contenus/objectifs, le lieu, les dates, les horaires, la durée, les coûts du cours et l'adresse de contact. Le descriptif est rédigé dans un langage facilement compréhensible.
- Les conditions d'inscription et d'annulation seront communiquées lors du premier entretien.
- Les institutions relais, en contact direct avec les participants potentiels, sont régulièrement informées.
- Les plateformes d'information pertinentes pour le domaine, telles que orientation.ch, alisearch.ch, sont régulièrement mises à jour.

3) DEROULEMENT DE LA FORMATION

8. Sélection des participants et entretien préalable

- Le public cible est défini dans le descriptif de l'offre.
- Une bonne connaissance orale de la langue locale est requise pour participer au cours.
- La sélection des participants se fait sur la base d'un premier entretien gratuit.
- L'institution de formation veille à ce que toute personne intéressée par un cours trouve une offre appropriée à proximité au sein de l'institution ou à l'extérieur de l'institution si les cours de l'institution sont complets ou pas adaptés.

9. Planification de la formation

- Le formateur et le participant établissent un accord de formation écrit basé sur les connaissances et les compétences déjà acquises et la motivation des participants. Cet accord définit les objectifs d'apprentissage et les engagements réciproques.
- La planification de la formation à long terme comprend les objectifs, le contenu et les méthodes d'apprentissage, les considérations sur les transferts et les évaluations des progrès.

10. Méthodes d'enseignement et d'apprentissage

- Les méthodes d'enseignement et d'apprentissage reposent sur une pédagogie individualisée dans laquelle la réflexion sur les stratégies d'apprentissage, l'autonomie et le transfert dans la pratique sont d'une importance capitale.
- Les méthodes d'enseignement et d'apprentissage utilisées visent le renforcement de la confiance en soi des participants aux cours.
- Les processus d'enseignement et d'apprentissage sont définis et réalisés d'entente entre formateur et apprenant et documentés.
- Les cours sont organisés en petits groupes de 5 à 8 participants pour répondre aux besoins des personnes ayant des difficultés d'apprentissage. Si l'effectif devait être plus important, la pédagogie individualisée, centrée sur le participant, doit être garantie.

11. Le matériel pédagogique et les médias

- Le matériel pédagogique et les médias sont conçus sur mesure et sont adaptés aux adultes et aux besoins de chaque participant.
- Les participants sont encouragés à amener leurs propres documents et matériels et à travailler sur ceux-ci.
- Les technologies de l'information et de la communication sont utilisées dans tous les domaines de l'apprentissage. En principe, les participants peuvent utiliser leur propre matériel.
- Différentes formes d'apprentissage numérique sont intégrées dans la formation pour atteindre les objectifs d'apprentissage.

Commentaire

Un environnement motivant est essentiel à un apprentissage réussi. Différentes méthodes d'apprentissage sont présentées et mises en pratique. Les progrès d'apprentissage sont valorisés.

Toutes les mesures pédagogiques visent la capacité d'action autonome et autodéterminée des participants. L'acquisition des compétences de base doit être la mieux adaptée possible aux besoins des apprenants.

Apprendre à apprendre est d'une grande importance. Cela nécessite une coopération étroite entre les participants et les formateurs pour fixer les objectifs d'apprentissage, le contenu, les méthodes d'apprentissage et les critères d'évaluation. Les participants assument un rôle actif et une responsabilité personnelle à cet égard. Ils doivent pouvoir tester différentes méthodes d'apprentissage afin d'acquérir les outils les plus appropriés.

Les méthodes non individualisées ont souvent un effet contre-productif sur les participants qui ont vécu des expériences scolaires négatives. L'esprit de compétition entre les participants, la pression pour réussir et l'orientation vers un objectif d'apprentissage collectif peuvent inutilement aggraver la situation pour les personnes concernées et confirmer leur perception négative d'elles-mêmes. En d'autres termes, une formation basée sur un référentiel de compétences avec un même programme, des niveaux, des examens et des attestations par palier peut constituer un obstacle supplémentaire pour certaines des personnes concernées. L'apprentissage individualisé et différencié, par contre, ouvre un espace pour les besoins et les objectifs d'apprentissage des participants.

Malgré ou peut-être à cause de l'approche d'apprentissage individualisée, l'apprentissage en groupe est d'une grande importance : les autres participants peuvent motiver, informer et encourager. Ils favorisent la communication, la coopération et le soutien mutuel.

Le matériel didactique standardisé n'est pas approprié. Les formateurs créent du matériel individualisé sur mesure. Des supports pédagogiques ayant fait leurs preuves peuvent être échangés entre les formateurs sur différentes plateformes, par exemple leap.ch, et adaptés aux besoins personnels.

12. Transfert des apprentissages

- Le contenu de l'apprentissage, la méthodologie et la didactique sont orientés vers le transfert dans la réalité/pratique des participants.
- Le transfert d'apprentissage est rendu possible d'une part par le travail sur les documents et sujets propres aux participants et d'autre part par la proposition de thèmes en relation avec la vie quotidienne et professionnelle.
- Le transfert d'apprentissage individuel est documenté et met en évidence que les apprentissages sont utilisés dans le contexte professionnel et privé.

4) FORMATEURS

13. Profil de qualification, compétences

- L'institution de formation dispose d'un profil de compétences pour les formateurs.
- En cas de nouveaux engagements, l'exigence de base pour les formateurs est une formation dans le domaine de la formation d'adultes ou une expérience professionnelle attestée et appropriée avec inscription simultanée à une formation de formateur d'adultes.
- Les formateurs ont des connaissances de base du public-cible, des compétences didactiques (notamment individualisation des apprentissages), une expertise dans le domaine "apprendre à apprendre" ainsi que dans la gestion des difficultés d'apprentissage. Ces qualifications supplémentaires peuvent être acquises en cours d'emploi.
- Des compétences sociales et personnelles pointues font également partie du profil professionnel des formateurs.

14. Activités de formation continue

- Les formateurs suivent régulièrement des formations continues dans le domaine des compétences de base et de la méthodologie/didactique. En outre, ils participent à l'échange d'informations et d'expériences, à l'intervision/supervision et, si possible, également à des conférences spécialisées.
- L'institution de formation encourage et soutient la formation continue interne et externe des formateurs et facilite l'échange d'expériences.
- Les cours de formation continue proposés tiennent compte des besoins de l'institution ainsi que de ceux des formateurs.

15. Feedback pour les formateurs

- Les formateurs reçoivent au moins une fois par an un feed-back qualifié de tiers (colègues, supérieurs, experts, autres) ainsi qu'à travers l'évaluation des cours par les participants.
- Ils reçoivent un feedback supplémentaire à travers des entretiens réguliers avec les responsables de l'institution.

5) SYSTÈME DE GESTION DE LA QUALITÉ

16. Assurance et développement de la qualité

- L'institution de formation a obtenu ou cherche à obtenir un label de qualité, par exemple eduQua.
- L'assurance et le développement de la qualité est un processus continu constamment en cours d'amélioration.
- Les critères de qualité définis sont régulièrement revus et le développement nécessaire est documenté par écrit.

Commentaire

La qualité résulte d'un travail constant. Un processus de formation réussi (= de bonne qualité) est un processus dans lequel les participants atteignent leurs propres objectifs de formation sous leur propre responsabilité et augmentent ainsi leur confiance en soi.

6) DIRECTION

17. Charte institutionnelle et principes pédagogiques

- L'institution de formation a une charte qui affirme l'adhésion à la pédagogie centrée sur le participant. Elle présente la mission de formation de l'institution, son approche pédagogique, ses axes d'action et le public-cible.
- La charte et les critères de qualité sont connus par tous les formateurs et sont mis en pratique.

18. Instruments de pilotage

- L'institution de formation dispose d'outils de gestion qui permettent à tous les employés, et en particulier aux formateurs, de travailler de manière professionnelle (stratégie, objectifs annuels, entretiens d'évaluation, cahier des charges, contrôle de la qualité des cours, conditions de travail clairement définies et échelle salariale transparente basée sur celle de l'école primaire).

Commentaire

En tant qu'employeurs, les institutions de formation définissent les conditions de travail et d'emploi des formateurs. Elles veillent à des conditions de travail équitables et à un pourcentage d'engagement régulier. Le salaire est basé sur celui des enseignants de l'école primaire. Les assurances sociales correspondantes doivent être garanties. Les conditions de travail et l'échelle des salaires sont accessibles en interne à tous les employés. Les institutions de formation engagent du personnel qualifié. Des entretiens avec le personnel sont effectués régulièrement. La formation continue de tous les employés est activement encouragée.

19. Organisation

- L'organisation de l'institution de formation dispose de bases juridiques, d'un financement transparent, d'un organigramme et de la définition des tâches et compétences des personnes responsables.

20. Salles de cours et infrastructures

- L'institution de formation met à disposition des salles de cours adaptées à la formation d'adultes qui favorisent la mise en œuvre des objectifs d'apprentissage.
- Les salles sont équipées de surfaces d'écriture (flipchart, tableau blanc, etc.), matériel d'animation, d'ordinateurs/tablettes, d'un beamer et d'un accès internet performant.

21. Satisfaction des participants

- Les cours sont évalués chaque année par les participants.
- Les améliorations proposées sont examinées par le formateur et les responsables de l'institution. Dans la mesure du possible, elles seront prises en compte dans le développement ultérieur.

22. Contrôle et améliorations

- L'institution de formation examine régulièrement la mise en œuvre des critères de qualité en vigueur.
- Les statistiques permettent de porter un regard critique sur l'évolution et contribuent au pilotage du dispositif de formation.

SOURCES (par ordre alphabétique)

- Association Lire et Ecrire, *Classeur de référence*
- Association Lire et Ecrire, *Auto-évaluation*, 12.10.2017
- Office fédéral des migrations, *Curriculum-cadre pour l'encouragement linguistique des migrants*, 2009
- Office fédéral de la statistique, *Lire et calculer au quotidien. Compétences des adultes en Suisse*, 2006
- Loi fédérale sur la formation continue (LFCo) du 20 juin 2014, art. 6 et 13, entrée en vigueur le 1.1.2017
- Doberer-Bey Antje, *Auf dem Weg zu TrainerInnenprofil und Qualitätsstandards für die Basisbildung*, In.Bewegung
- Doberer-Bey Antje, *Qualitätsentwicklung in der Basisbildung und die Professionalität der TrainerInnen*, in Magazin in Erwachsenenbildung.at, Ausgabe Nr. 1 2007
- EduQua, *Manuel eduQua 2012. Informations sur la procédure. Guide pour la certification*, 2012
- ISOP Innovative Sozialprojekte, *Leitbild*, 2012, www.isop.at
- Kant Immanuel, *Über Pädagogik*, 1803
- OCDE, *Des compétences pour la vie ? Principaux résultats de l'évaluation des compétences des adultes*, 2013
- PIAAC, Programme d'évaluation internationale des compétences des adultes, www.wikipedia.org/ Étude PIAAC, 13.3.2019
- Rath Otto, *Basisbildung und Gesundheit*, In.Bewegung, Zwischenbilanz, Die Basisbildung in Österreich in Theorie und Praxis
- Fédération suisse Lire et Ecrire, *Enquête 2015 sur les participants aux cours "Lire et Ecrire", rapport d'analyse*, mars 2017
- Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation *Anhang, Leistungspräzisierungen Schweizer Dachverband Lesen und Schreiben, Art. 12 WeBiG*, 7. März 2017
- Stoppacher Peter, *Der Stigmatisierung entkommen*, In.Bewegung, Zwischenbilanz, Die Basisbildung in Österreich in Theorie und Praxis
- Reichenau, Christoph, *Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in den Volkshochschulen*, 15.10.2017
- Association des Universités Populaires Suisses, *Critères de qualité pour la formation d'adultes*, 2001
- Verein Lesen und Schreiben Deutsche Schweiz, *Qualitätskriterien im Bereich Weiterbildung von Grundkompetenzen Erwachsener*, Protokoll Vorstandstretraite, 31.8.2017