



**HAL**  
open science

## Transversales et/ou transférables : le regard des médias sur les compétences

Naïma Marengo, Vanessa Vidaller, Sabrina Labbé, Eric Alabi

► **To cite this version:**

Naïma Marengo, Vanessa Vidaller, Sabrina Labbé, Eric Alabi. Transversales et/ou transférables : le regard des médias sur les compétences. *Éducation permanente*, 2019, HS13, pp.65-74. hal-03991785

**HAL Id: hal-03991785**

**<https://hal.science/hal-03991785>**

Submitted on 16 Feb 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Auteur 1**

Marengo Naïma, Ingénieur de recherche, SUIO-IP, Institut National Universitaire Champollion

**Auteur 2**

Vidaller Vanessa, Maître de conférences associée en Sciences de l'Education, Université Toulouse – Jean Jaurès

**Auteur 3**

Labbé Sabrina, Maître de conférences en Sciences de l'Education, Université Toulouse – Jean Jaurès

**Auteur 4**

Eric Alabi, Etudiant en Master de Sciences de l'Education, Université Toulouse – Jean Jaurès

**Titre****Compétences transversale et transférable : regard des médias****Résumé**

S'il est difficile de repérer des distinctions franches entre compétences transférables et compétences transversales dans la littérature scientifique, qu'en est-il des médias ? Quelles représentations véhiculent ces derniers ? Une analyse lexicale automatisée d'un corpus de 246 articles de presse montre que les compétences (utilisées le plus souvent au pluriel) s'organisent autour d'univers sémantiques qui distinguent peu les deux termes. Nos analyses laissent cependant émerger quelques hypothèses nous permettant d'envisager des dimensions distinctives à proposer aux débats académiques.

**Introduction**

Si la notion de compétence a largement occupé les débats académiques, elle s'exporte aujourd'hui pour être largement empruntée et ce, dans divers espaces. Ainsi par exemple,

dans la toute récente loi du 1<sup>er</sup> août 2018 <sup>1</sup>« pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est-il question d'une « nouvelle société des *compétences* », mais encore, dans le nouvel arrêté de licence, apparaît-il l'idée de contrôle de connaissances et de *compétences*. Batal, C. & Fernagu Oudet, S. (2013, p. 42) posent aussi ce constat et déclarent les compétences comme « une nouvelle manière de (re)penser l'ingénierie de formation ou l'ingénierie pédagogique ». Tout récemment, Pôle Emploi a aussi développé une approche par Compétences dans le cadre de son programme d'innovation pour l'emploi (lancé en juin 2018) et propose une nouvelle prestation<sup>2</sup> basée sur un référentiel de 14 savoir-être professionnels<sup>3</sup> (dit aussi *soft skills*) dans le but d'aider les demandeurs d'emploi à valoriser (ou développer) des *compétences transversales* afin de mieux répondre aux attentes des employeurs.

L'approche par compétences prend donc une place de plus en plus stratégique dans des champs de plus en plus diversifiés et élargis comme l'éducation, la formation, l'évaluation, l'emploi, l'insertion, le recrutement ou encore les mobilités professionnelles. Et plus récemment, les notions de *compétences transversales et transférables* semblent être particulièrement plébiscitées. Mais quel sens doit-on donner à ces compétences particulières ? Notre contribution tente, en partant d'apports académiques, de distinguer les deux notions. Mais comme la notion a dépassé cet espace, nous allons aussi nous attacher à en explorer le sens commun : quelles représentations sociales véhiculent ces deux notions dans l'espace populaire et les imaginaires collectifs ? Et comme point de départ d'une démarche qui demandera de nombreuses autres explorations, nous proposons ici de livrer une étape exploratoire visant à déceler les images potentielles que les médias véhiculent autour des notions de compétences transversales et transférables.

## **Des compétences aux représentations véhiculées dans les médias**

Mais qu'entend-on réellement par compétences ? Cette approche (et ce qu'elle induit dans les pratiques des acteurs) est peu questionnée et des définitions multiples, parfois contradictoires

---

<sup>1</sup> Dossiers législatifs - LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel | Legifrance. (s. d.). Consulté 8 novembre 2018, à l'adresse <https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000036847202&type=general&legislature=15>

<sup>2</sup> Prestation nommée VSI pour Valoriser Son Image professionnelle.

<sup>3</sup> La capacité d'adaptation, la gestion du stress, le sens de l'organisation, la rigueur, le travail en équipe, la capacité à fédérer, la force de proposition, la curiosité, le sens de la communication, la persévérance, l'autonomie, la capacité de décision, la prise de recul et la réactivité.

coexistent. A titre d'exemple, la définition de Le Boterf (1994) propose la compétence comme un « savoir agir responsable et validé », celle de Barbaroux et Godé (2012) propose le modèle « savoir-faire, savoir être et savoir quoi faire » pour la définir et Tardif et Dubois (2013) considèrent la compétence comme un « savoir agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations ». D'un point de vue académique, nous constatons une présence croissante de définitions de ce concept dit parfois hétéroclites (Van Zanten, 2008, p. 105) et au-delà du débat académique, elles varient aussi en fonction de ceux qui les définissent : que ce soit le législateur, le patronat, le syndicat, le chercheur, le formateur, le bénéficiaire, le conseiller, ou encore les médias. Et c'est d'ailleurs « (...) cette opacité sémantique qui a favorisé son utilisation dans des contextes variés et pour des objectifs divers. Son caractère polyforme le rend fécond, adaptable et simultanément polysémique » (Van Zanten, 2008, p. 105).

Dès lors, ce caractère polysémique fait des compétences un objet tout à fait approprié pour l'étude des représentations sociales, parce que l'absence d'orthodoxie (Moliner, Rateau et Cohen-Scali, 2002) constitue un enjeu de sens dans les groupes sociaux pour lesquels il est question des compétences que ce soit dans les échanges et/ou les pratiques. La pensée sociale s'appuie sur une logique naturelle en lien avec le contexte social (Baggio, 2011), « elle traite avant tout de ce qui concerne ses producteurs-inventeurs, qui sont en même temps ses destinataires, ici et maintenant » (Rouquette, 2009, p. 10). Selon Guimelli (1999), elle va prendre ses sources sur des principes différents de ceux de la science, guider nos actions et prescrire nos conduites. La pensée sociale se manifestant par la communication, notre contribution propose de travailler avec le concept de représentations sociales pouvant être définies comme des : « phénomènes complexes toujours activés et agissant dans la vie sociale, (qui) circulent dans les discours, sont portées par les mots, véhiculées dans les messages et images médiatiques, cristallisées dans les conduites et les agencements matériels ou spatiaux » (Jodelet, 2003, p. 52). La presse est une voie de communication qui produit des opinions publiques laissant des traces analysables ; « la communication par le verbe, mais de nos jours surtout par la presse, produit des opinions publiques » dira Moscovici dès 1991 (p. 262).

Nous avons donc fait le choix de constituer un corpus de textes issus de la presse autour des deux expressions que sont les compétences transversales et les compétences transférables. Car en effet, « la création d'une représentation sociale s'observe au travers de processus historiques ou empiriques complexes, qui ne se limitent pas à la pensée institutionnelle, mais

impliquent l'influence des expériences et des échanges communicationnels quotidiens entre les individus et dans un contexte particulier » (Moscovici, 1961 repris par Moreno, Marchand, & Ratinaud, 2015). Plus précisément, ces travaux princeps mettent en avant le lien étroit entre la communication médiatique, la presse et les représentations sociales<sup>4</sup>. Et, comme le soulignent Baugnet et Fouquet (2005, p. 89), « les médias sont généralement conçus comme des sources d'information à visée plus ou moins informative et/ou persuasive. Ils participent à la constitution des savoirs ordinaires sur les objets nouveaux ou débattus, aux transformations du sens commun. Les informations qu'ils développent, les jugements qu'ils portent, les réflexions qu'ils émettent, expriment à la fois un agencement, qu'il soit rhétorique ou sous forme d'organisation interne et un positionnement (spécificité relative à l'organisation externe) ».

Afin d'aller plus loin dans notre réflexion, il nous a semblé opportun de questionner plus avant la distinction entrevue, toujours d'un point de vue académique, entre les deux notions.

### **Les représentations des compétences transversales et transférables**

Récemment donc, un engouement pour les notions de compétences *transversales* et compétences *transférables* semble apparaître mais quel sens la littérature donne-t-elle à ces deux termes ? De quelle manière, si tel est le cas, les distingue-t-elle ?

#### Les compétences transversales et leur caractère générique

Tardif (2012, cité par Dujardin, 2017, p. 44) propose d'entrevoir le caractère générique d'une compétence transversale : « dans un contexte de professionnalisation, étant donné ce caractère générique, on considère qu'une compétence transversale est requise dans une multitude de situations de la vie professionnelle » et il ajoute qu'« une compétence transversale n'est pas marquée par des frontières disciplinaires, ni même par des frontières professionnelles ».

Allant dans ce sens, Duc, B., Perrenoud, D., et Lamamra, N. (2018) catégorisent cependant les compétences transversales en trois types : le savoir-être, les savoirs relationnels et les attitudes face au travail.

Nous retrouvons cette dimension dans l'étude commanditée par la Commission européenne sur le futur de l'éducation et la formation dans la perspective de la stratégie Europe 2020 dans

---

<sup>4</sup> On retrouve aussi cette dimension dans des travaux plus récents (sans prétendre être exhaustif) sur l'écologie (Gendron, Dumas, 1991), les migrants (Moliner, Vidal, Payet, 2018), l'Europe (Baugnet, Fouquet, 2005), l'immigration et les droits de l'homme (Valence, Roussiau, 2009) ; ainsi que dans l'ouvrage collectif de Pascal Marchand publié en 2004. A ce jour, le rôle des médias dans les processus d'émergence, de transformation et de diffusion des représentations sociales ne peut plus être nié.

laquelle Redecker et al. (2011, p.10 et p.30) « insistent sur l'importance croissante des compétences génériques et transversales ou soft skills pour développer la flexibilité et la capacité d'adaptation des travailleurs face à la complexité d'une économie globalisée ; ces compétences devraient permettre aux citoyens de s'adapter au changement, de développer leurs compétences de manière proactive à travers la formation tout au long de la vie et d'évoluer dans des environnements de travail collaboratifs ».

*Les compétences transférables, un processus de reconstruction*

Barbaroux, P. & Godé, C. (2012) proposent de distinguer deux types de transferts. Le sens le plus entendu est sans doute celui des compétences, chez une même personne, transférables d'un contexte professionnel à un autre. Pour l'autre type il s'agit cette fois de compétences transférables d'une personne à une autre (sous forme de tutorat par exemple). Ce processus peut s'appliquer à différents secteurs comme celui de l'artisanat (en danger de déperdition de compétences notamment manuelles) mais aussi dans l'industrie, la recherche etc... Mais dans ces deux types de transferts, il est toujours question d'une fonction de préservation ou de sauvegarde de compétences. Et dans les deux cas aussi, « le transfert représente un processus mettant en relation, en les transformant, deux contextes distincts » (Yakhlef, 2007, p. 28). Ainsi, cette transformation affecte-t-elle aussi bien les compétences que les contextes qui les accueillent. Le processus de transfert apparaît dès lors comme « un processus de reconstruction davantage qu'un processus de communication et de réception » (Szulanski, 1996, p. 23). Enfin, Dujardin, J-M., (2017, p. 47) apporte un élément nouveau en précisant qu'« une compétence transférable n'existe pas en tant que telle : c'est le caractère transférable d'une compétence, qu'elle soit « spécifique » ou « générale », qui peut être observé ou analysé».

Pour aller plus avant sur les distinctions possibles entre les deux notions, ajoutons enfin que les compétences transversales sont souvent situées (associées à une situation ou un secteur d'activité, à des familles de métiers, à des formations qui partagent un socle commun de compétences) quand les compétences transférables sont davantage liées au sujet, à l'individu qui doit, dès lors, opérer un processus de transfert (d'une formation vers un emploi ou lors de mobilités professionnelles par exemple)<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Notons que dans le cadre de ce processus complexe de dé-contextualisation et de re-contextualisation des compétences, un accompagnement à la réflexivité est souvent nécessaire voire indispensable.

## Méthodologie

Nous nous inscrivons donc dans une démarche qui vise l'accès à une certaine forme d'expression culturelle des deux notions étudiées, mais aussi à leurs représentations sociales. Ainsi, le recours à certains documents et en l'occurrence ici, à des articles de presse (mentionnant les expressions investiguées) nous permet-il d'accéder à l'image que renvoient ces potentiels objets de représentation ?

Les données ont été recueillies *via* le répertoire de sources en ligne Europresse<sup>6</sup> à partir des mots clés « compétences transférables » et « compétences transversales » au singulier et au pluriel<sup>7</sup>. Un script python a été utilisé pour convertir le corpus fourni par Europresse au format .html dans un format .text requis par des analyses textométriques tout en gardant les métadonnées (comme le nom de la revue et l'année de publication)<sup>8</sup> (Manchiaiah, Ratinaud, & Andersson, 2018).

Un premier recueil rassemblant articles de presse, de télévision et de radio ainsi que des études et des rapports nous offre 4764 textes différents. Nous faisons le choix, dans cette étude, de ne conserver que les articles de presse nationale, le corpus comporte donc finalement 246 articles.

Les journaux dont sont issus ces articles sont listés ci-dessous :

Lagefi quotidien	2
Aujourd'hui en France	9
La correspondance économique	9
L'Humanité	10
La croix	11
Libération	13
La tribune France	22
Les Échos	44
Le figaro	53
Le Monde	73
<b>Total général</b>	<b>246</b>

**Tableau 1** : Nom des revues et effectifs des articles recueillis dans la presse nationale.

---

<sup>6</sup> <https://nouveau.europresse.com/webpages/sources/sourcesearch.aspx>

<sup>7</sup> Voici la formule utilisée : TEXT= "compétences transférables"| TEXT= "compétence transférable"| TEXT= "compétences transversales"| TEXT= "compétence transversale".

<sup>8</sup> Nous tenons à remercier Pierre Ratinaud qui nous a aidé dans cette étape de l'analyse.

Les articles s'étendent des années 1985 à 2018 (l'année du recueil). Le corpus est constitué de 213 319 occurrences, 11 341 formes et 4 719 hapax. Les textes sont constitués en moyenne de 877,15 occurrences par texte. Afin de réaliser différentes analyses textométriques, nous avons utilisé le logiciel Iramuteq (Ratinaud, 2014) qui donne accès à des organisations sémantiques et des thématiques abordées dans un corpus de textes ou de discours.

## Résultats

Parmi les 246 articles de presse recueillis nous pouvons observer la présence des formes suivantes :

COMPÉTENCE (85) COMPÉTENCES (814)	TRANVERSALE (29) TRANSVERSALES (198)	TRANSFÉRABLE (1) TRANSFÉRABLES (64)
899	227	65

**Tableau 2 :** Effectifs des termes présents dans le corpus.

Ces premiers éléments de données nous indiquent que le terme *compétence* (ainsi que les adjectifs qui l'accompagnent) sont le plus souvent utilisés au pluriel. Enfin, si le terme *compétences* est utilisé seul, il l'est aussi occasionnellement avec d'autres adjectifs (comme *transverses*, *spécifiques*, *numériques*, *professionnelles*, *techniques*, *comportementales*, etc.)<sup>9</sup>. Enfin, dans le corpus recueilli, nous observons que le qualificatif « transversales » est plus souvent utilisé que « transférables ».

Deux types d'analyses<sup>10</sup> réalisées nous donnent accès à la microstructure du corpus (Moréno, Ratinaud et Marchand, 2017). Ce type d'analyse relevant de différents registres (à la fois textométriques et sémantiques) nous permet de mettre en évidence différents univers lexicaux présents dans les articles retenus par contraste de leur vocabulaire : le principe de cette analyse est de cartographier les principaux lieux communs d'un discours, les mondes lexicaux, qui sont les traces purement sémiotiques inscrites dans la matérialité même du texte (Hille, 2018) et d'appréhender ainsi les contextes potentiels d'élocutions des expressions investiguées. À chaque étape, l'analyse regroupe les segments qui contiennent les mêmes formes. Les classes terminales obtenues sont des ensembles de segments de texte qui ont tendance à partager le même lexique. Il est alors possible de décrire ces classes à partir de leur

<sup>9</sup> Nous avons aussi vérifié que les adjectifs choisis ne sont pas l'accord d'autres noms que les compétences.

<sup>10</sup> Nous avons réalisé une Classification Hiérarchique Descendante (CHD) et une Analyse Factorielle des Correspondances (AFC) dont nous présentons des résultats plus détaillés dans un article à paraître.

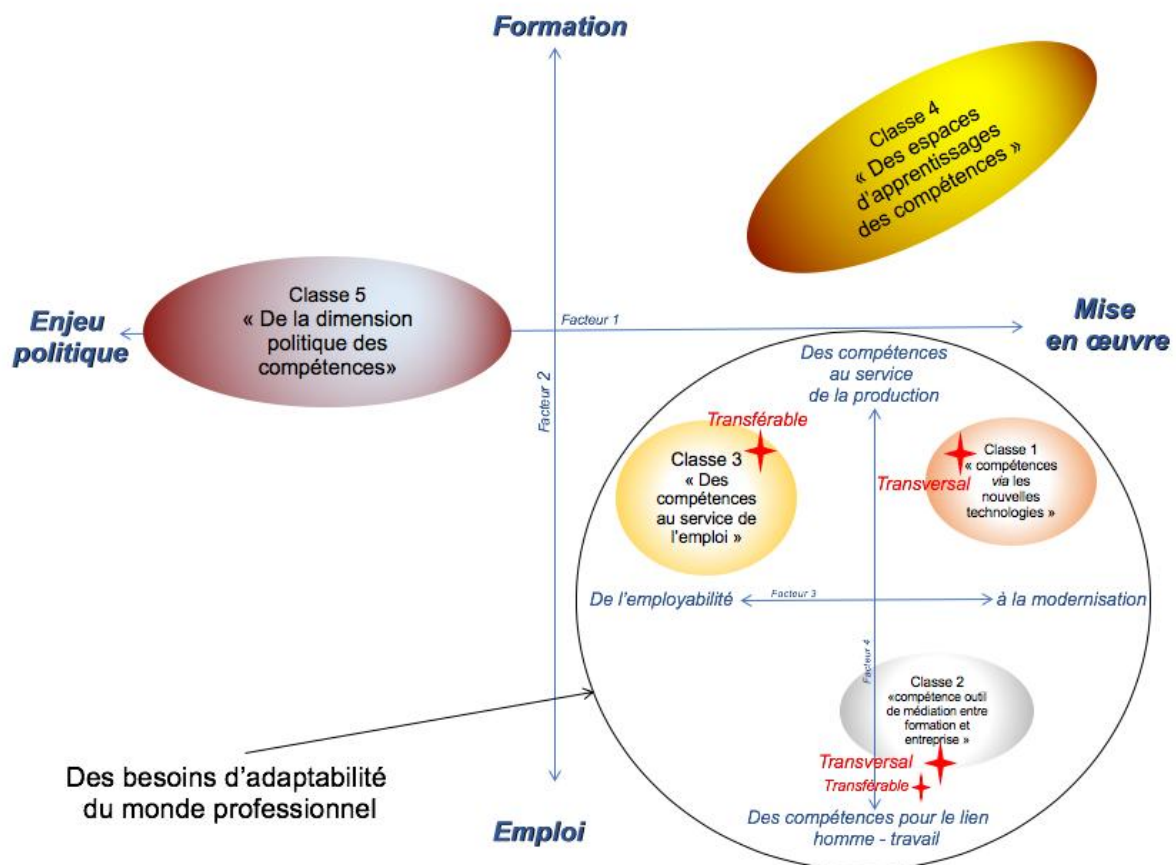


profil lexical, c'est-à-dire à partir des mots qui sont statistiquement surreprésentés dans les segments qui composent les classes » (Moréno, Ratinaud et Marchand, 2017, p.57).

5 classes ont été obtenues et nous les avons nommées de la manière suivante :

- Classe 5 (19,6%) : De la dimension politique des compétences.
- Classe 4 (25%) : Des espaces d'apprentissage des compétences.
- Classe 3 (15,2%) : Des compétences au service de l'emploi.
- Classe 1 (12,6%) : De l'avènement des compétences *via* les nouvelles technologies.
- Classe 2 (27,7%) : De la compétence comme outil de médiation entre formation et entreprise.

L'analyse factorielle des correspondances permet de donner à voir les grands principes organisateurs des univers sémantiques nommés ci-dessus. Nous allons proposer ci-après une synthèse de la CHD et de l'AFC afin d'appréhender les différentes dimensions de la représentation et surtout d'entrevoir les contextes d'expression des termes « transférable » et « transversal » dans le corpus recueilli.



**Schéma 1 :** Synthèse de l'analyse lexicale avec focale sur la présence des termes « transférable » et « transversal » dans les classes de discours.

Le facteur 1, celui qui résume le plus les plus grandes tensions dans le corpus distingue deux univers sémantiques : d'une part les enjeux politiques que mettent en scène les compétences (la classe 5) et de l'autre les mises en œuvre de ces politiques (les 4 autres classes).

Un deuxième facteur distingue différents lieux d'expression des compétences, d'une part (en haut du facteur 2 avec la classe 4) les espaces où les compétences s'acquièrent et d'autre part (en bas du facteur 2 avec les classes 1, 2 et 3) les espaces où elles s'expriment : le contexte professionnel.

Si les termes que nous recherchions sont absents des classes distinguées par les deux premiers facteurs, c'est sur les classes 1, 2 et 3 que l'on discerne la présence des termes recherchés (signifiés par des étoiles rouges sur le schéma). Dans les trois classes l'idée d'adaptabilité est présente c'est pourquoi nous avons nommé cet ensemble de classes « des besoins d'adaptabilité du monde professionnel ».

En bas du schéma, liés à la classe 2 on observe les deux termes « **transférable** » et « **transversal** ». Des deux, transversal est le plus constitutif de la classe ( $\text{Chi}^2=64.82$  ;  $p<.001$ ) et exprime l'idée d'une projection de la formation vers l'entreprise. Transférable quant à lui ( $\text{Chi}^2=35.67$  ;  $p<.001$ ) est davantage centré sur la personne, sur l'individu (les termes « individu » et « individuel » apparaissent fréquemment près du terme dans le concordancier).

Mais c'est dans les deux prochaines classes, au plus profond de notre analyse que nous pouvons enfin entrevoir des distinctions recherchées :

- Proche de la classe 3, le terme « **transférable** » ( $\text{Chi}^2=6.55$  ;  $p=.01047$ ) est exprimé pour signifier des idées de mobilité dans l'emploi, les compétences servent alors l'employabilité. L'observation du concordancier nous montre que ce terme semble utilisé davantage par des professionnels de l'accompagnement comme levier de recrutement (par exemple des professionnels et l'APEC sont souvent cités pour décrire ce qu'est une compétence « transférable »).
- Proche de la classe 1, le terme « **transversal** » ( $\text{Chi}^2=21.63$  ;  $p<.001$ ) fait référence dans ce contexte à des idées de polyvalence, de flexibilité qui semblent davantage nécessaires aux entreprises pour des adaptations aux contextes de productions et aux mutations technologiques. Les compétences transversales dont il est question ici peuvent aussi bien concerner l'homme que la machine. Ces propos relatent le plus souvent des discours d'employeurs avec l'idée de plus-value que de telles compétences peuvent représenter.

Si les propositions théoriques semblent confirmées par les usages repérés dans le lexique, nous pouvons résumer ainsi l'ensemble de nos résultats :

- **La notion de compétences *transversales***

Ces dernières, communes à plusieurs champs professionnels, ont pour objectif une adaptation au contexte, dans une visée de servir davantage l'entreprise que l'individu. Elles existent en tant que telles et ne nécessitent pas un processus de transformation pour les personnes qui les possèdent. Le terme transversal semble plus utilisé par les employeurs au service de l'adaptabilité de sa « machine de production » (homme et outils compris).

- **Les compétences *transférables***

Elles ne relèvent pas d'une typologie puisque toute compétence est potentiellement transférable mais cela nécessite un processus de transformation propre à chaque individu. Le terme de transférabilité est plus utilisé dans le corpus par des experts du champ de l'accompagnement et du conseil. Les compétences transférables sont davantage incarnées et renvoient alors, à des potentiels individuels en lien avec une dimension d'employabilité.

## **Conclusion**

Piccoli, Colombo, Mosso et Tartaglia (2004, p. 203) soulignent qu'en tant que « psychologues sociaux, nous ne pouvons ignorer que les médias nous permettent non seulement de connaître le monde mais aussi qu'ils contribuent, de manière significative, à la construction des modèles d'interprétation qui nous permettent d'organiser, d'évaluer, et de juger des événements sociaux (et nous ajoutons au sens le plus large du terme à savoir aussi politiques, historiques, économiques, etc.) ».

L'étude de la presse nationale depuis 1985 ne laisse pas apparaître de distinction franche entre les deux champs sémantiques liés aux expressions « compétences transversales » et « compétences transférables ». Dans l'imaginaire populaire, et plus précisément celui relayé par les médias, les termes ne se distinguent pas réellement et nos résultats réaffirment le caractère polysémique de la notion de compétence. L'analyse des articles nous apprend cependant que le terme « compétences », le plus souvent utilisé au pluriel, s'exprime différemment selon que l'on aborde les enjeux politiques des compétences ou leurs espaces de mises en œuvre. Une autre distinction dans l'univers représentationnel des compétences sépare deux espaces distincts dans lesquels il est courant de s'y référer : les lieux où on les acquière *versus* les contextes professionnels. Et c'est seulement dans ce dernier univers sémantique, que nous avons nommé « des besoins d'adaptabilité du monde professionnel »,

où s'exprime le besoin de mettre l'homme au service de l'entreprise, que l'on voit poindre l'usage des deux adjectifs *transversal* et *transférable*<sup>11</sup>.

Enfin, alors que nous recherchions de nouvelles significations distinctives entre les deux termes nous avons davantage trouvé des groupes sociaux d'usages distincts (qu'il faudra bien évidemment confirmer dans des travaux ultérieurs) :

- le terme « transversal », centré sur l'homme, mais aussi sur des machines ou des procédés<sup>12</sup> **semble davantage utilisé par les employeurs** pour répondre à des besoins de flexibilité ;
- le terme « transférable », centré sur l'individu **semble davantage utilisé par des professionnels de l'accompagnement** pour désigner les nécessaires mobilités et maintien de l'employabilité des professionnels.

## **Bibliographie**

- Barbaroux, P. ; Godé, C. 2012. « Changement technologique et transfert de compétences : une réflexion à partir du cas des équipages de transport de l'armée de l'air ». *Management international / International Management / Gestión Internacional*. N° 16, p. 57-73.
- Baggio, S. 2011. « La pensée sociale ». *Dans* : S. Baggio. *Psychologie sociale : Concepts et expériences*. Louvain-la-Neuve, Belgique, De Boeck Supérieur, p. 85-104.
- Batal, C. ; Fernagu Oudet, S. 2013. « Compétences, un folk concept en difficulté ? ». *Savoirs*. N° 33, (3), p. 39-60.
- Baugnet, L. ; Fouquet, A. 2005. « L'Europe dans les médias : effets de contexte ». *Connexions*. N° 84, (2), p. 87-109.
- De Piccoli, N. ; Colombo, M. ; Mosso, C. ; Tartaglia S. 2004. « Entre Faits et Opinions : une analyse psychosociale de la presse quotidienne ». *Dans* : P. Marchand. *Psychologie sociale des médias*. Rennes, Presse Universitaire de Rennes, p. 203-232.

---

<sup>11</sup> Notons ici que le poids de l'adaptabilité dans un environnement mondialisé repose sur la formation qui incombe au seul salarié. Nous constatons à nouveau la déresponsabilisation de l'entreprise en matière de développement des compétences dans le seul objectif de fluidifier le marché du travail. L'une d'entre nous rappelle ailleurs (Labbé, 2018) que le concept d'employabilité s'accompagne « d'un désengagement des organisations envers leurs employés qui ferait porter la responsabilité des problématiques de l'emploi sur les individus et non plus sur les organisations et institutions ».

<sup>12</sup> Les machines et les procédés détiennent aussi des compétences.

- Duc, B. ; Perrenoud, D. ; Lamamra, N. 2018. « Les compétences transversales à partir du point de vue des formateurs et formatrices en entreprise : entre objets de formation et critères de sélection ». *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE*. N° 47.
- Dujardin, J.-M. 2017. *Compétences durables et transférables : clés pour l'employabilité*. Bruxelles, de Boeck.
- Gendron, C. ; Dumas, B. 1991. « Culture écologique : étude exploratoire de la participation de médias québécois à la construction de représentations sociales de problèmes écologiques ». *Sociologie et sociétés*. N° 23, (1), p. 163–180.
- Guimelli, C. 1999. « Les représentations sociales ». *Dans* : C. Guimelli. *La pensée sociale*. Paris, Presses Universitaires de France, p. 63-78.
- Jodelet, D. 2003. *Les représentations sociales*. Paris, Presses Universitaires de France.
- Labbé, S. 2018. « Le lien professionnalisation-employabilité au prisme des Sciences de l'Éducation ». *Dans* : C. Béduwé ; C. Soldano ; S. Croitzzy-Belz. *La professionnalisation peut-elle ignorer l'employabilité ? Applications à l'enseignement supérieur et à la formation tout au long de la vie*. Revue Cereq Echanges N° 8, p. 87-99.
- Lainé, A. 2018. *Évaluer l'expérience en VAE. Le dialogue des gens de métier*. Toulouse, ERES.
- Le Boterf, G. 1994. *De la compétence : essai sur un attracteur étrange*. Paris, les Édd'Organisation.
- Hille, F. 2018. « Investiguer le passé : la matière historique comme ressource dans l'étude de la pensée sociale. Le cas de la bande de jeunes dans la presse écrite ». *Bulletin de psychologie*. N° 553, (1), p. 505- 518.
- Manchaiah, V. ; Ratinaud, P. ; Andersson, G. 2018. « Representation of Tinnitus in the US Newspaper Media and in Facebook Pages: Cross-Sectional Analysis of Secondary Data ». *Interactive Journal of Medical Research*. N° 7, (1), e9. <https://doi.org/10.2196/ijmr.9065>
- Marchand, P. 2004. *Psychologie sociale des médias*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Moliner, P. ; Rateau, P. ; Cohen-Scali, V. 2002. *Les représentations sociales. Pratique des études de terrain*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Moliner, P. ; Vidal, J. ; Payet, J. 2018. « Stéréotypage médiatique et objectivation de la représentation sociale des migrants ». *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*. N° 117-118, (1), p. 5-23.

- Moreno, M. ; Marchand, P. ; Ratinaud, P. 2015. « Analyse d'un corpus multilingue : visualisations textométriques des convergences et divergences dans l'écriture journalistique ». *SHS Web of Conferences*. N° 20, 01015. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20152001015>
- Moreno, M. ; Ratinaud, P. ; Marchand, P. 2017. « Le traitement de la crise économique par les agences de presse : une comparaison France/Espagne ». *Mots. Les langages du politique*. N° 115, p. 51- 72.
- Moscovici, S. 1991. *Psychologie des minorités actives*. Paris, Presses Universitaires de France.
- Ratinaud, P. 2014. IRaMuTeQ: Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires (Version 0.7 alpha 2) [R Interface for Multidimensional Analyzes of Texts and Questionnaires. Free software built with free software] URL: <http://www.iramuteq.org/> [accessed 2018-04-04] [[WebCite Cache](#)]
- Redecker, C. ; Leis, M. ; Leendertse, M. *et al.* 2011. *The Future of Learning: Preparing for Change*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Rouquette, M. 2009. « Introduction : Qu'est-ce que la pensée sociale ? ». *Dans* : M. Rouquette. *La pensée sociale*. Toulouse, ERES, p. 5-10.
- Szulanski, G. 1996. « Exploring the internal stickiness : impediments to the transfer of best practice within the firm ». *Strategic Management Journal*. Vol. 17, Winter Special Issue, p. 27-43.
- Tardif, J. ; Dubois, B. 2013. « De la nature des compétences transversales jusqu'à leur évaluation : une course à obstacles, souvent infranchissables ». *Revue française de linguistique appliquée*. N° XVIII, (1), p. 29-45.
- Valence, A. ; Roussiau, N. 2009. « L'immigration et les droits de l'Homme dans les médias : une analyse représentationnelle en réseau ». *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*. N° 81, (1), p. 41-63.
- Van Zanten, A. 2008. *Dictionnaire de l'éducation*. Paris, Presses universitaires de France.
- Yakhlef, A. 2007. « Knowledge transfer as the transformation of context ». *Journal of High technology Management Research*. Vol. 18, p. 43-57.