

## Questionnaire des Ressources de Carrière (CRQ)

### Procédure de test

Andreas Hirschi, Noemi Nagy, Franziska Baumeler, Claire S. Johnston  
et Daniel Spurk; Madeleine Hänggli

### Questionnement/domaine d'application

Questionnaire à base scientifique pour un bilan personnel et de carrière. Les principales ressources en matière de carrière sont couvertes.

Le CRQ tient lieu de base pour le traitement des **questions** suivantes:

- «Quels sont mes atouts et de quel soutien est-ce que je dispose pour progresser dans mon métier et surmonter les difficultés professionnelles?»
- «Dans quels domaines mes faiblesses entravent-elles mon développement professionnel?»

#### **Domaines d'application** possibles:

- Identifier les points forts des clients pour le développement de leur carrière (bilan actuel, conseil en matière de carrière)
- Mieux comprendre les causes des difficultés dans le développement de carrière
- Activer et utiliser activement les atouts existants
- Planifier de manière ciblée les interventions relatives à la promotion de carrière (conseil, soutien, cours, ateliers)
- Évaluer les interventions portant sur le développement de carrière (mesure avant/après)

### Groupe cible

Personnes actives professionnellement et étudiant-e-s de tous les groupes d'âge et domaines professionnels

### Conception/bases théoriques

Le questionnaire mesure sur une base scientifique des prédicteurs de succès professionnel dans quatre domaines: (1) connaissances et compétences, (2) motivation, (3) contexte et (4) activités. Dans ces domaines, les 13 différents éléments étudiés sont établis dans la recherche internationale en matière de carrière comme des facteurs importants pour le succès subjectif et objectif du parcours professionnel. Il s'agit d'aspects susceptibles d'être modifiés (et non pas de traits de personnalité).

Le dynamisme des changements actuels dans le monde du travail accroît l'importance des ressources individuelles qui permettent une carrière autodéterminée et réussie. Cette tendance en faveur d'une carrière choisie de manière autonome s'étend à l'ensemble des personnes actives professionnellement dans toutes les classes d'âge.

Le CRQ se fonde sur l'intégration de la littérature scientifique internationale relative aux prédicteurs de succès dans la carrière. Il est principalement axé sur le modèle des ressources en matière de carrière de Hirschi (2012).

Le questionnaire a été développé et évalué par l'équipe du Prof. Hirschi au sein du département de Psychologie du travail et des organisations de l'Université de Berne.

Les facteurs présents dans le CRQ ont tous été confirmés par différentes études internationales en tant que facteurs clés d'une carrière réussie et autodéterminée. Le CRQ intègre ces divers facteurs dans un modèle de quatre domaines et fournit une mesure de ceux-ci à la fois fiable, valide et économique.

## Réalisation et évaluation

Le CRQ se compose de 42 questions (items) dans sa version pour les personnes actives professionnellement, et de 39 questions destinées aux étudiant-e-s. Les réponses sont fournies selon une échelle à 5 points: pas du tout vrai (1), très peu vrai (2), moyennement vrai (3), plutôt vrai (4), parfaitement vrai (5).

**Réalisation:** en ligne, avec évaluation automatique, durée d'env. 10 minutes.

**Évaluation:** évaluation différenciée au niveau des quatre domaines et de 13 éléments pour la version destinée aux personnes actives professionnellement ou de 12 éléments pour les étudiant-e-s. Les valeurs de comparaison suivantes (groupes de référence) existent pour la version allemande:

- personnes actives professionnellement ( $N = 748$ ); différenciées par classes d'âge (jusqu'à 29 ans; de 30 à 45 ans; plus de 46 ans)
- étudiant-e-s ( $N = 724$ ); différencié-e-s par sexe

### Domaines et éléments

#### *Domaine des connaissances et compétences*

- Domaine de l'expertise professionnelle
- Connaissances du marché du travail
- Compétences générales

#### *Domaine de la motivation*

- Importance du travail
- Confiance
- Clarté

#### *Domaine du contexte*

- Possibilités d'évolution professionnelle (seulement dans la version pour personnes actives professionnellement)
- Soutien de l'entreprise
- Défi relatif au travail
- Soutien de l'entourage

#### *Domaine des activités*

- Réseautage
- Recherche d'informations
- Apprentissage continu

## Interprétation

Une tendance supérieure pour un facteur signifie que la personne dispose de ressources bien développées dans ce domaine. Des scores faibles indiquent que des ressources importantes sont moins marquées.

Les affirmations sont possibles à la fois dans le cadre d'une comparaison personnelle (scores bruts): «Où une personne a-t-elle plus ou moins de ressources comparativement aux différentes ressources?» et par rapport à une valeur de référence (scores normalisés): «Où une personne a-t-elle plus ou moins de ressources comparativement à d'autres personnes?».

Le questionnaire autorise des affirmations dans les domaines suivants:

### 1. Connaissances et compétences

- *Expertise professionnelle:* connaissances et compétences spécifiques à la profession.
- *Connaissance du marché du travail:* connaissance générale du marché du travail et de son développement.
- *Compétences générales:* aptitudes et compétences utiles dans une multitude de professions.

### 2. Motivation

- *Importance du travail:* investissement émotionnel dans le travail.
- *Confiance:* conviction que l'on est capable de développer sa carrière avec succès.
- *Clarté:* clarté et autodétermination face aux objectifs de carrière.

### 3. Contexte

- *Possibilités d'évolution professionnelle*: perspectives de carrière intéressantes auprès de l'employeur actuel (seulement dans la version pour personnes actives professionnellement).
- *Soutien de l'entreprise*: soutien dans le développement de carrière par l'entreprise/la haute école au sein de laquelle on est actif actuellement.
- *Défi relatif au travail*: utilisation et développement d'aptitudes personnelles importantes au poste actuel/dans les études actuelles.
- *Soutien de l'entourage*: soutien au développement du parcours professionnel par d'autres personnes.

### 4. Activités

- *Réseautage*: activités relatives à l'établissement, l'entretien et l'utilisation des contacts sociaux afin de développer sa propre carrière.
- *Recherche d'informations*: activités relatives à la collecte d'informations à propos des opportunités de carrière.
- *Apprentissage continu*: mesure dans laquelle on développe constamment ses connaissances et compétences spécifiques au travail tout en les tenant à jour.

#### Critères de qualité

Le développement a été réalisé au cours d'un processus à plusieurs niveaux, selon des méthodes scientifiques établies de diagnostic des tests psychologiques.

Une première étape a consisté à définir les quatre domaines sur la base de la recherche scientifique internationale et du modèle en matière de ressources de carrière de Hirschi (2012). Parmi ces domaines, 13 éléments centraux ont été désignés en tenant compte de la littérature spécialisée.

Le questionnaire a été développé et évalué à la fois en allemand et en anglais et pour deux groupes cibles (personnes actives professionnellement et étudiant-e-s). Plus de 200 items ont été générés et évalués de manière empirique pour chacune des versions linguistiques.

Selon les résultats des études d'évaluation, chaque facteur mesuré présente une bonne validité de contenu et de critères, ainsi qu'une fiabilité élevée. En outre, la structure à 13 éléments et quatre domaines a été confirmée. Les items définitifs ont été sélectionnés selon des analyses statistiques faisant l'objet de différents échantillonnages de >3000 personnes actives professionnellement et étudiant-e-s au total.

#### Limites

Le CRQ n'est pas un test d'intérêts ou de personnalité. Il n'est pas destiné au choix de la profession adéquate.

#### Bibliographie

- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (in press). Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*. doi: 10.1177/1069072717695584
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369–383.
- Hirschi, A. (2015). Konzepte zur Förderung von Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert. In Zihlmann, R. (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (4<sup>e</sup> édition). Berne: CSFO