

FICHE TECHNIQUE

CDESES-SF

V2.0

15/02/2023

Fabien BELTRAME, Ph.D.



Si vous avez téléchargé ce document depuis une autre source, assurez-vous d'avoir la dernière version en visitant la page d'origine : <http://deporientation.free.fr/Ressources/Ressources.html>

Echelle de sentiment d'efficacité vocationnelle (version courte)

Betz, Klein, & Taylor (1996)

1 Contexte

A l'occasion de l'accompagnement d'un travail de mémoire de M2 psychologie de l'évaluation, nous avons eu besoin de mettre en oeuvre une mesure de la maturité vocationnelle. A la lecture des différentes recherches scientifiques sur ce thème, il a semblé pertinent d'aborder la maturité vocationnelle sous l'angle du sentiment d'efficacité personnelle (SEP). L'échelle CDESES-SF (Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form) évalue 5 dimensions en lien avec les activités et tâches nécessaires à conduire pour s'orienter.

L'échelle CDESES-SF est très utilisée dans la recherche scientifique et beaucoup moins dans la pratique du conseil en évolution professionnelle. Pourtant, les 5 dimensions qu'elle évalue renvoient à des contenus relevant des compétences à s'orienter. Cette échelle peut donc être utile lorsqu'il s'agit d'estimer un niveau de confiance dans la perception qu'une personne a d'elle-même sur sa capacité à conduire des tâches nécessaires à son évolution professionnelle.

Les données de validation psychométriques de cette échelle sont disponibles dans l'article de Betz, Hammond & Multon (2005). Par ailleurs, l'introduction de cet article est une présentation précise et détaillée de l'ensemble des recherches disponibles sur l'application, au champ de l'évolution professionnelle, du concept de sentiment d'efficacité personnelle tel que développé par Bandura (1997). Cette introduction est donc particulièrement intéressante pour toutes celles et ceux qui s'intéressent à cet outil. Nous en proposons la traduction française dans le paragraphe suivant.

Ensuite au paragraphe 3, nous vous proposons une rapide analyse de la place de la CDESES-SF pour l'évaluation des compétences à s'orienter.

2 Traduction française de l'introduction de l'article de Betz, Hammond & Multon (2005)¹

Depuis les premiers travaux de Hackett et Betz (1981), des centaines d'études ont appliqué la théorie de Bandura (1977, 1997) sur les attentes d'auto-efficacité au domaine du développement de carrière et du conseil, en utilisant des domaines tels que l'auto-efficacité mathématique (Lopez, Lent, Brown, & Gore, 1997), auto-efficacité pour des professions ou des titres professionnels spécifiques (Betz & Hackett, 1981; Turner & Lapan, 2002), auto-efficacité de la décision de carrière (Luzzo, 1993; Taylor & Popma, 1990), efficacité de la recherche de carrière (Solberg, Good, Fischer, Brown et Nord, 1995), l'auto-efficacité pour le RIASEC de Holland (Betz, Harmon et Borgen, 1996; Lenox et Subich, 1994; Turner et Lapan, 2002) et l'auto-efficacité pour son orientation professionnelle (O'Brien & Heppner, 1996; Perrone, Perrone, Chan et Thomas, 2000). L'auto-efficacité est désormais une variable clé plus complète de la théorie sociale cognitive de Lent, Brown et Hackett (1994, 2000). Le concept d'auto-efficacité est désormais accepté comme important pour comprendre le développement de carrière non seulement des femmes (Betz & Hackett, 1981; Hackett & Betz, 1981) mais aussi des minorités raciales et ethniques (Gloria & Hird, 1999; Hackett & Byars, 1996; Tang, Fouad et Smith, 1999), les personnes âgées (Cousins, 1997), les personnes handicapées (Luzzo, Hitchings, Retish et Shoemaker, 1999), les délinquantes (Chartrand et Rose, 1996) et toute personne pour lesquelles les sources d'information sur l'efficacité sont manquantes

En raison de son importance pour la prise de décision de carrière et les interventions de carrière, l'auto-efficacité de la décision de carrière a probablement reçu le plus d'attention de recherche par rapport à d'autres domaines du comportement professionnel. L'auto-efficacité de la décision de carrière a été initialement définie par Taylor et Betz (1983) comme la conviction de l'individu qu'il ou elle peut accomplir avec succès les tâches nécessaires à la prise de décisions de carrière. L'auto-efficacité de la décision de carrière a été mesurée en utilisant les 5 domaines d'activités : ***l'auto-évaluation précise, la collecte d'informations professionnelles, la sélection d'objectifs, la planification et la résolution de problèmes***. En raison probablement de leur rôle central dans la réussite scolaire et professionnelle, les facteurs liés à l'auto-efficacité des décisions de carrière et à la conception et à l'évaluation des interventions ont retenu l'attention des chercheurs (Betz & Luzzo, 1996).

Nous pouvons maintenant affirmer avec une certaine certitude que l'auto-efficacité de la prise de décision de carrière est liée à d'autres indices de prise de décision adaptative pour la carrière. Par exemple, il existe de nombreuses preuves que l'auto-efficacité de la décision de carrière est inversement liée à l'indécision de carrière (par exemple, Bergeron et Romano, 1994; Betz, Klein et Taylor, 1996; Taylor et Popma, 1990). Il a également été démontré que l'auto-efficacité de la décision de carrière est liée à une identité professionnelle élevée ou faible (Robbins, 1985), à des croyances professionnelles plus adaptatives (Luzzo et Day, 1999), à la peur de l'engagement professionnel (Betz et Serling, 1993) et aux comportements d'exploration de carrière (Blustein, 1989). Peterson (1993a, 1993b) a constaté que l'auto-efficacité dans la prise de décisions de carrière était liée à la persévérance scolaire par rapport au décrochage scolaire chez les étudiants insuffisamment préparés et qu'elle dépassait toutes les autres variables en tant que prédicteur de

¹Traduction Française de l'introduction de l'article « Betz, N. E., Hammond, M. S., & Multon, K. D. (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13, 131–149. doi:10.1177/106907279600400103 »

l'intégration scolaire et sociale des étudiants. D'autres études ont suggéré que l'auto-efficacité de la décision de carrière peut être augmentée par la persuasion verbale, l'une des quatre sources d'information sur l'efficacité de Bandura (Luzzo et Taylor, 1994), par le reentrainement à l'attribution causal (Luzzo, Funk et Strang, 1996) et par une intervention enregistrée sur bande vidéo visant à accroître les possibilités de carrière perçues par les femmes (Foss et Slaney, 1986).

Comme la recherche sur l'auto-efficacité de carrière en général et l'auto-efficacité des décisions de carrière en particulier a augmenté en fréquence, il y a également eu des changements dans le continuum de réponse utilisé pour son évaluation. Dans la théorie originale de Bandura (1977), le niveau et la force d'auto-efficacité ont été distingués. Le niveau a été évalué par une réponse «oui» ou «non» à la question «Pouvez-vous réussir ce comportement ?» Le niveau fait référence à la tâche la plus difficile que la personne s'estimait capable d'exécuter dans une séquence de tâches progressivement plus difficiles. La force faisait référence à la confiance de l'individu dans cette capacité perçue et était évaluée en fonction de chaque élément comportemental auquel une réponse «oui» avait été donnée. La force (ou la confiance) a été évaluée de manière à refléter une croyance de certitude allant de zéro (0%) à une certitude complète (100%) et a donc été évaluée en utilisant une cote de confiance de 100 points. Aux fins d'une échelle de type Likert, ce continuum de confiance a été abrégé en une cote de confiance de 1 à 10 (souvent obtenue en utilisant une échelle de Likert de 0 à 9 afin que les réponses aux items ne consomment pas plus d'un espace alphanumérique dans le fichier de données). Pour les 10 à 15 premières années de recherche sur l'auto-efficacité professionnelle, l'échelle de confiance à 10 points est restée la méthode de réponse typique.

À un moment donné, les chercheurs ont commencé à raccourcir le continuum de réponse d'auto-efficacité à une échelle de confiance à 5 points. De nombreuses recherches publiées à la fin des années 1990 et au début des années 2000 ont utilisé un continuum de réponse en 5 points. Par exemple, Bandura, Pastorelli, Barbaranelli et Caprara (1999) ont utilisé des continuums de réponse en 5 points pour mesurer l'auto-efficacité pour la réussite scolaire et l'auto-efficacité sociale chez les enfants. Betz et al. (1996) ont utilisé l'échelle à 5 points dans leur inventaire de confiance en compétences. Bien que les études de développement de la forme abrégée de la Career Decision Self-Efficacy (CDSE-SF)² utilisent le continuum de réponse en 10 points, les chercheurs utilisent désormais de plus en plus le continuum de réponse en 5 points (Alliman-Brissett, Turner et Skovholt, 2004; Chung, 2002; Creed, Patton et Watson, 2002).

Étant donné la fréquence croissante d'utilisation des continuums de réponse en 5 points, l'évaluation de leur performance par rapport aux continuums à 10 points fournirait des informations comparatives utiles aux chercheurs. Si, comme nous le soupçonnons, les continuums à 5 niveaux fonctionnent aussi bien que les continuums à 10 points, les chercheurs peuvent utiliser en toute confiance la méthode la plus économique (en termes de feuilles de réponses ou d'options de réponse informatisées) pour obtenir des réponses de confiance.

Dans l'évaluation du continuum de réponse à 5 niveaux, nous avons examiné la fiabilité de la cohérence interne, les caractéristiques des scores selon le sexe et les groupes ethniques, et un

2 L'acronyme original CDMSE dérive du nom original de l'échelle, l'échelle d'auto-efficacité pour la prise de décision en matière de carrière (Taylor et Betz, 1983). Après avoir appris qu'un autre auteur détenait le droit d'auteur sur le terme décision de carrière, nous (Nancy Betz et Karen Taylor) avons changé le nom de l'échelle en Échelle d'auto-efficacité de décision de carrière. Bien que les utilisateurs chevronnés de l'échelle soient habitués à l'ancien acronyme, les utilisateurs plus récents étaient confus par le manque de correspondance du nouveau nom avec l'acronyme. Par conséquent, nous avons décidé de remplacer les acronymes par CDSE (Career Decision Self-Efficacy Scale) et CDSE-SF (Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form).

certain nombre d'indices de validité. Les indices de validité peuvent être divisés en trois catégories. La première catégorie comprenait deux échelles principales, l'échelle de décision professionnelle d'Osipow (1987) et l'échelle d'identité professionnelle de Holland, Johnston et Asama (1993), qui ont été les indices centraux de la validité liée aux critères utilisés avec la CDSE, à la fois sous forme longue et courte. Parce que les deux ont été administrés avec la CDSE-SF en utilisant un continuum de réponse à 10 niveaux, une comparaison directe avec le continuum à 5 niveaux a pu être faite.

Le deuxième ensemble de mesures de validité provenait du Career Decision Profile (CDP) (Jones, 1988, 1998), un inventaire du développement de carrière contenant des indices affectifs, cognitifs et comportementaux. Le CDP est basé sur un instrument de décision de carrière antérieur - l'échelle de décision professionnelle - qui tente de fournir aux conseillers d'orientation des informations concernant le niveau de décision, le niveau de confort et les raisons de l'indécision (Jones, 1989). Le CDP a été utilisé pour évaluer l'efficacité d'un cours de planification de carrière (Johnson et Smouse, 1993), pour établir des typologies de clients à utiliser dans l'orientation professionnelle (Lee et Hong, 1998; Multon, Hammond et Carona, 2001; Multon, Heppner et Lapan, 1995), pour évaluer la relation de la personnalité à l'indécision de carrière (Lucas et Wanberg, 1995) et pour évaluer la fermeture de carrière (Brisbin et Savickas, 1994). La recherche suggère qu'il s'agit d'une mesure plus complète de l'indécision de carrière que l'échelle de décision de carrière (Stead et Watson, 1993).

Le troisième ensemble de mesures de validité a tenté d'évaluer les caractéristiques dispositionnelles générales des personnes qui ont une relation empirique et théorique avec le développement de carrière. Les relations entre ces variables dispositionnelles et l'auto-efficacité ne font que commencer à être examinées. Ceux-ci comprennent une mesure de la stabilité ou de l'instabilité de ses objectifs, une mesure de sa capacité à se fixer des objectifs et à surmonter les obstacles liés à l'atteinte de ces objectifs («espoir»), et une mesure des constructions orthogonales de l'affectivité positive et négative.

L'instabilité des objectifs est une construction proposée par Robbins et Patton (1985) pour refléter la capacité de l'individu à guider son comportement sur la base d'un système d'idéaux de définition d'objectifs. L'instabilité des objectifs, l'absence de tels objectifs, peut se manifester par un manque de direction des objectifs, une peur de l'engagement et une attirance vers la puissance perçues chez les autres. On a observé que les objectifs instables étaient liés à un manque général de direction (Salomone, 1982) et se sont révélés avoir un impact direct sur le processus d'exploration de carrière (Blustein, 1989). L'échelle d'instabilité du but (Goal Instability Scale - GIS) a été construite pour mesurer l'impact de cet aspect de la théorie de Kohut sur l'exploration de carrière (Robbins et Patton, 1985). Du point de vue de Kohut, le soi «idéalisant» a un impact significatif sur la décision de carrière, par son impact sur la possession d'un ensemble cohérent de valeurs et d'objectifs. Cet instrument a été utilisé pour examiner la détresse psychologique dans l'orientation professionnelle (Multon, Heppner, Gysbers, Zook et Ellis-Kalton, 2001), les sous-types de prise de décision des étudiants du secondaire et du collège (Multon et al., 1995; Multon, Hammond et al., 2001), et l'impact des ateliers liés à la carrière (Mawson & Kahn, 1993; Robbins & Tucker, 1986) et des cours (Robbins, 1987). La GIS a également été utilisée pour étudier l'adaptation au collège (Robbins, Lese et Herrick, 1993; Schwitzer et Robbins, 1988; Schwitzer, Robbins et McGovern, 1993) et l'impact des cours sur les compétences d'apprentissage (Scott et Robbins, 1985). Dans Multon et al. (1995) étude des sous-types de prise de décision de carrière, la relation de la GIS à une mesure de l'auto-efficacité des compétences d'orientation (Missouri Comprehensive Guidance Competency Survey, MCGCS) (Gysbers, Lapan, Multon et Lukin, 1992) dans trois domaines (planification de carrière, connaissance de soi et des autres et développement

éducatif et professionnel) était forte ($r = -0,51$). C'est-à-dire que plus l'instabilité de l'objectif est élevée, plus l'auto-efficacité est faible. Ainsi, nous avons postulé que la GIS serait liée à l'auto-efficacité de la décision de carrière.

L'espoir (Snyder et al., 1991) facilite notre concentration sur la capacité individuelle à se fixer des objectifs et à trouver des moyens d'atteindre ces objectifs. Les objectifs peuvent être axés sur l'atteinte de quelque chose, le maintien d'un objectif existant ou l'augmentation des résultats d'un objectif atteint (résultat positif) ou sur l'évitement ou le retardement d'un résultat (résultat négatif) (Snyder, 2002). La première composante de l'espoir, la «réflexion sur les parcours», facilite le développement par l'individu d'options ou de moyens pour atteindre l'objectif, tandis que la «réflexion sur l'agentivité» concentre notre attention sur l'utilisation des options pour atteindre nos objectifs (Snyder, 2002). L'échelle de l'espoir (Hope Scale - Snyder et al., 1991) a été utilisée pour accroître l'efficacité d'un parcours de jeunes à risque (Robitschek, 1996), pour prédire la réussite scolaire et sportive au collège (Curry, Snyder, Cook, Ruby, & Rehm, 1997; Snyder et al., 2002), et pour examiner les différences dans les types de prise de décision professionnelle (Multon et al., 1995, 2001). Le MCGCS (Gysbers et al., 1992), une mesure de l'auto-efficacité, avait une relation positive significative avec la sous-échelle Pathways ($r = 0,47$) et la sous-échelle Agency ($r = 0,55$) dans l'étude de Multon et ses collègues (1995).

L'affect positif et l'affect négatif se sont avérés être des constructions orthogonales (Watson, Clark et Tellegen, 1988). L'examen de ces concepts a été approfondi en ce qui concerne le stress au travail, la satisfaction et l'adaptation (par exemple, Connolly et Viswesvaran, 2000), mais seules quelques études ont examiné l'impact de ces concepts sur la prise de décision de carrière (Multon, Hammond et al., 2001; Multon et al., 1995). Le MCGES (Gysbers et al., 1992) a démontré une relation positive significative avec l'affectivité positive ($r = 0,42$) mais pas avec l'affectivité négative ($r = -0,18$) (Multon et al., 1995). Dans une étude examinant la capacité de résolution de problèmes (Elliott, Herrick et MacNair, 1994), une relation entre l'affect positif et négatif et les estimations individuelles de l'efficacité de la résolution de problèmes ont été observées. Cela suggère une relation avec la prise de décision de carrière qui doit être approfondie.

Un troisième objectif majeur de la présente série d'études était de fournir un échantillon suffisamment grand pour comparer l'auto-efficacité des décisions de carrière de plusieurs groupes ethniques. Bien que les résultats de la similitude entre les sexes plutôt que de la différence aient caractérisé cette littérature (Betz et al., 1996; Betz & Luzzo, 1996; Chung, 2002), on en sait beaucoup moins sur les différences ethniques, car les échantillons sont souvent trop petits pour être analysés. Deux études qui ont tenté d'examiner ces questions à l'aide du CDSE-SF (Chung, 2002; Gloria & Hird, 1999) semblent arriver à des conclusions différentes. Chung (2002) n'a signalé aucune différence significative entre les Afro-Américains et les Caucasiens, en utilisant un échantillon de 61 étudiants afro-américains et 69 étudiants caucasiens d'une université du sud. Bien qu'il ait recueilli des données sur d'autres groupes minoritaires, il considérait le nombre total de participants comme insuffisant pour l'analyse ($N = 20$) et a donc limité son analyse à celle entre les étudiants afro-américains et caucasiens. Gloria et Hird (1999) ont rapporté une auto-efficacité de décision de carrière significativement plus élevée chez les participants de race blanche par rapport à un groupe mixte de minorités raciales et ethniques et d'étudiants internationaux inscrits dans une université de la région des Rocheuses aux États-Unis. L'échantillon de 98 comprenait des étudiants asiatiques, latinos et latins, insulaires du Pacifique, indiens d'Amérique, afro-américains, biraciaux et internationaux. L'interprétabilité de cette étude est difficile, en raison du mélange de minorités raciales et ethniques américaines et d'étudiants internationaux. En revanche, Peterson (1993a, 1993b) a constaté qu'en comparaison avec les étudiants de niveau caucasien, amérindien

et asiatique sous-préparés, les étudiants afro-américains ont rapporté des niveaux significativement plus élevés d'auto-efficacité des décisions de carrière. Compte tenu à la fois des résultats incohérents et des petits échantillons dans les études précédentes, nous avons collecté trois grands échantillons, totalisant plus de 1800 étudiants, dans l'espoir d'inclure un nombre adéquat de divers groupes ethniques qui pourraient être analysés de manière significative.

Les objectifs des présentes études étaient triples : comparer les caractéristiques psychométriques d'un continuum de réponse à 5 niveaux au continuum de réponse à 10 niveaux pour le CDSE, comparer les scores du CDSE par sexe et origine ethnique, et comparer les données de validité de construction obtenues à partir des réponses en 5 niveaux au niveau des études analogues utilisant le continuum de 10 points. Les variables utilisées pour examiner la validité de la construction dans le présent document comprenaient plusieurs variables non examinées précédemment en relation avec l'auto-efficacité de la décision de carrière, en particulier le profil de décision de carrière (Career Decision Profile), l'échelle d'instabilité des objectifs (Goal Instability Scale), l'échelle de l'espoir (Hope Scale) et le calendrier des effets positifs et négatifs (Positive and Negative Affect Schedule – PANAS).

3 SEP Vocationnel et compétences à s'orienter

Le développement du niveau de maîtrise des compétences à s'orienter est un objectif majeur de l'intervention des conseillers et conseillères en évolution professionnelle. Pour instrumenter cette dimension du conseil en évolution professionnelle, nous avons proposé le questionnaire Sav'Orient³. Le questionnaire Sav'Orient s'appuie sur le référentiel des 8 compétences à s'orienter.

La CDESES-SF s'appuie quant à elle sur le modèle de Crites (1978). Ce modèle postule que 5 dimensions participent au sentiment d'efficacité vocationnel : l'information professionnelle, l'autoévaluation, la sélection d'objectifs, la planification et la résolution de problème.

A la lecture des descriptions des 5 dimensions de la CDESES-SF, on se rend compte d'un fort recoupement entre ces 5 dimensions et les 8 compétences à s'orienter. Mais attention toutefois, il ne s'agit pas d'un recoupement linéaire un à un. En effet, certaines compétences contiennent le contenu de 2 dimensions de la CDESES-SF. C'est le cas des compétences A et D. Certaines compétences sont alignées avec les dimensions de la CDESES-SF. C'est le cas des compétences B et C. Enfin, la dimension « Sélection d'objectif » de la CDESES-SF est distribuée sur les deux compétences G et H. Par ailleurs, on notera que 2 compétences à s'orienter, E et F, n'ont pas d'équivalent dans la CDESES-SF. Le tableau ci-dessous résume cette comparaison.

Dés lors, l'outil CDESES-SF peut être utilisé comme outil diagnostique du niveau de sentiment d'efficacité personnelle dans la maîtrise des compétences à s'orienter. En effet, le questionnaire Sav'Orient est un outil complet et détaillé permettant d'analyser finement les points à travailler pour améliorer le niveau de maîtrise des compétences à s'orienter. Il peut donc s'avérer long et un peu fastidieux pour certain public. Le professionnel qui le souhaite peut donc, avec ce type de public, lui préférer la CDESES-SF. Dans ce cas, il gardera à l'esprit que les 2 compétences liées au soutien à son projet et le réseau professionnel ne sont pas traitées par la CDESES-SF et qu'il faudra prévoir un autre outil pour les aborder.

³ Pour la description et l'utilisation du questionnaire Sav'Orient se référer au manuel technique disponible sur la page des ressources du site <http://deporientation.free.fr>

Id.	Compétences à s'orienter	Dimensions CDESES-SF
1	A : confronter ses caractéristiques personnelles aux caractéristiques du métier ;	Auto-évaluation Sélection d'objectifs
2	B : chercher de l'information sur le marché du travail et de la formation ;	Information professionnelle
3	C : expliciter son expérience, ses choix et son projet professionnel ;	Auto-évaluation
4	D : mettre en oeuvre et adapter son plan d'action à des fins professionnelles ;	Planification, Résolution de problèmes.
5	E : identifier, dans son environnement, les soutiens à son projet ;	
6	F : activer et élargir son réseau à des fins professionnelles.	
7	G : trouver des pistes de métier diversifiées ;	Sélection d'objectifs
8	H : prioriser des pistes de métier ;	

Table de correspondance des compétences à s'orienter avec les 5 dimensions utilisées par la CDESES-SF

4 Données de validation psychométriques

Description de la population (N=1144)

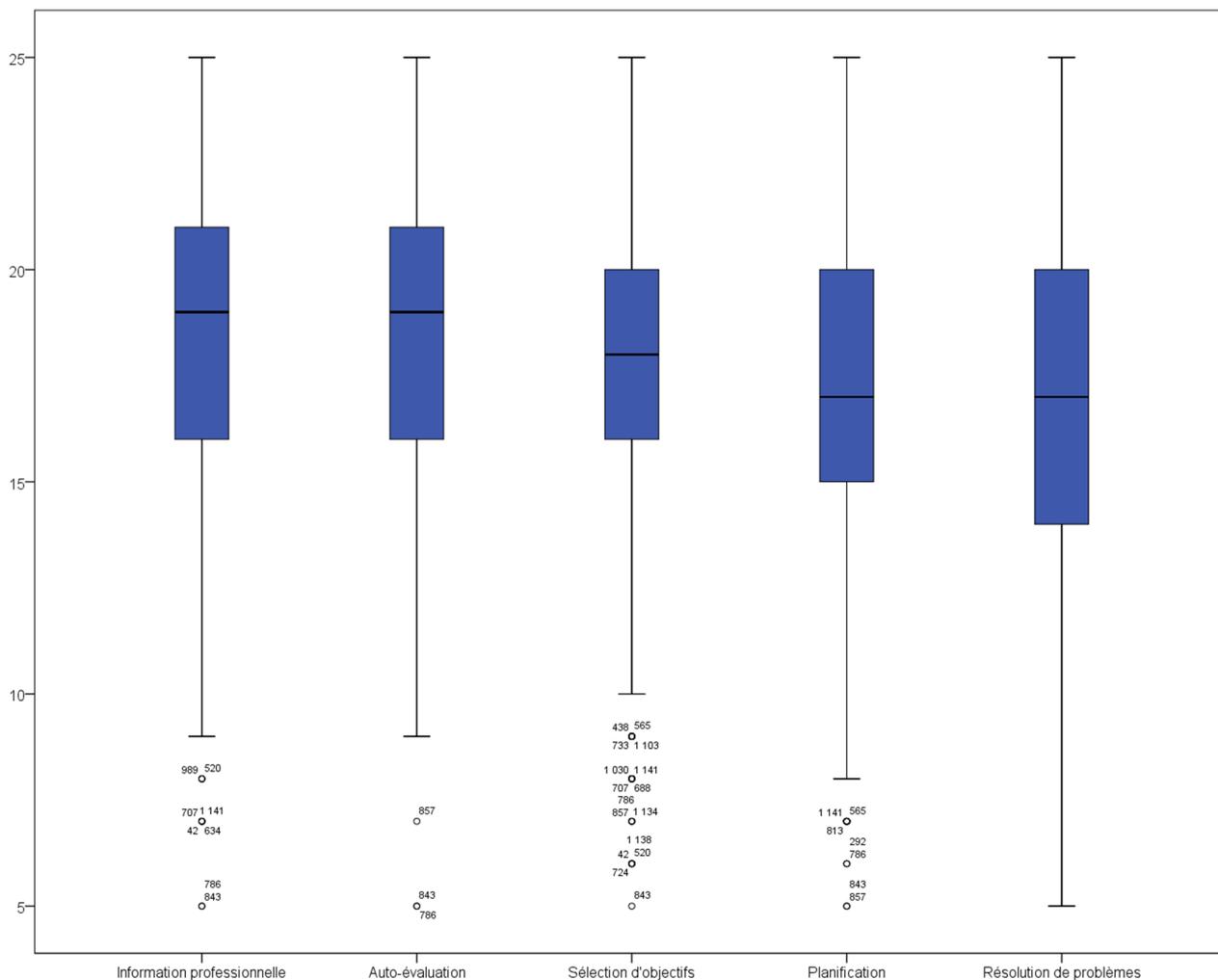
EFFECTIF	GENRE	
N = 1144	Hommes : 397 (34,7%)	Femmes : 747 (65,3%)

AGE (en plage d'années)									
NC	0 et 25	26 et 34	35 et 44	45 et 54	55 et 64	65 et 74	75 et 84	85 et 94	95 et 104
0	377	159	239	274	87	5	1	1	1

Niveau de qualification - nouvelle nomenclature – Décret n°2019-14 du 8 janvier 2019						
1 et 2	3	4	5	6	7	Total
153	138	325	148	129	251	1144

Le tableau de conversion nomenclature de 1969 vers nomenclature 2019 est disponible ici : <http://deporientation.free.fr/Ressources/Ressources.html> (ligne N°2)

Sensibilité



Les 5 sous-dimensions de l'échelle de sentiment d'efficacité vocationnelle ont un score minimum théorique de 5 et maximum théorique de 25. Et le score global a un score minimum théorique de 25 et maximum théorique de 125.

La sensibilité du test correspond à son pouvoir discriminant, sa capacité à différencier les individus sur les dimensions évaluées. Un test sera sensible si l'ensemble des passations se répartissent sur l'ensemble des scores possibles et suit une distribution des scores homogène. La sensibilité d'un test est également la première propriété à vérifier lors de la construction de l'épreuve. Si le test n'est pas sensible, il ne pourra être valide.

Dans le tableau statistique ci-dessous, on constate que les 5 sous-échelles ainsi que le score global, présentent des scores réels qui couvrent la totalité de leur plage théorique. Les 1144 personnes qui ont répondu au questionnaire utilisent l'ensemble des scores disponibles. Le graphique en boîtes à moustaches indique que les distributions des scores se répartissent, de manière homogène, sur l'ensemble des scores théoriques possibles.

L'échelle de sentiment d'efficacité vocationnelle présente donc une bonne sensibilité et une bonne finesse discriminative.

	CDSSES_IP	CDSSES_AE	CDSSES_SO	CDSSES_PL	CDSSES_RP	CDSSES_GL	
N	1144	1144	1144	1144	1144	1144	
Moyenne	18,49	18,46	17,88	17,15	16,75	88,72	
Médiane	19,00	19,00	18,00	17,00	17,00	89,00	
Mode	20	20	20	19	17 ^a	87	
Ecart-type	3,465	3,390	3,604	3,706	3,967	16,013	
Variance	12,009	11,494	12,991	13,735	15,736	256,419	
Asymétrie	-,604	-,379	-,490	-,416	-,348	-,427	
Erreur std. d'asymétrie	,072	,072	,072	,072	,072	,072	
Aplatissement	,499	,190	,326	,059	-,073	,465	
Erreur std. d'aplatissement	,145	,145	,145	,145	,145	,145	
Intervalle	20	20	20	20	20	100	
Minimum	5	5	5	5	5	25	
Maximum	25	25	25	25	25	125	
Centiles							
	25	16,00	16,00	16,00	15,00	14,00	79,00
	50	19,00	19,00	18,00	17,00	17,00	89,00
	75	21,00	21,00	20,00	20,00	20,00	100,00

Fidélité

	N	Alpha Cronbach
Information professionnelle	1144	,750
Auto-évaluation	1144	,763
Selection d'objectifs	1144	,786
Planification	1144	,763
Résolution de problèmes	1144	,839

Le seuil attendu pour l'Alpha de Cronbach est de ,70. Ici les 5 sous-échelles présentent des valeurs de l'Alpha de Cronbach supérieures à ce seuil et révèlent donc une bonne consistance interne.

5 Passation de la CDSSES-SF

La page de consigne présente, en entête, un lien vers l'article de Betz, Hammond & Multon (2005). L'utilisateur peut ainsi, en toute transparence, accéder aux données de validation psychométrique de l'outil.

Ensuite, la consigne indique simplement « *Dans ce questionnaire, nous vous proposons de lire attentivement chaque phrase. Puis vous indiquez votre degré de confiance quant à votre capacité à réaliser la tâche proposée.* ». Un exemple de l'échelle de Likert est présenté. Cet exemple est fonctionnel. C'est à dire que le répondant peut cliquer et activer l'un des 5 boutons d'option de l'échelle. Néanmoins, cette réponse n'est pas comptabilisée ni enregistrée.

Pour cela, nous vous proposons de répondre à l'aide de l'échelle suivante :

Pas du tout
confiant

Peu
confiant

Moyennement
confiant

Assez
confiant

Complètement
confiant

Un clic sur le bouton « Commencer » affiche la page du questionnaire. Celui-ci présente les items avec un rappel de la consigne « J'indique dans quelle mesure JE ME SENS CAPABLE DE ... »

J'indique dans quelle mesure JE ME SENS CAPABLE DE ...

1. trouver des informations sur les professions qui m'intéressent.

Pas du tout
confiant



Peu
confiant



Moyennement
confiant



Assez
confiant



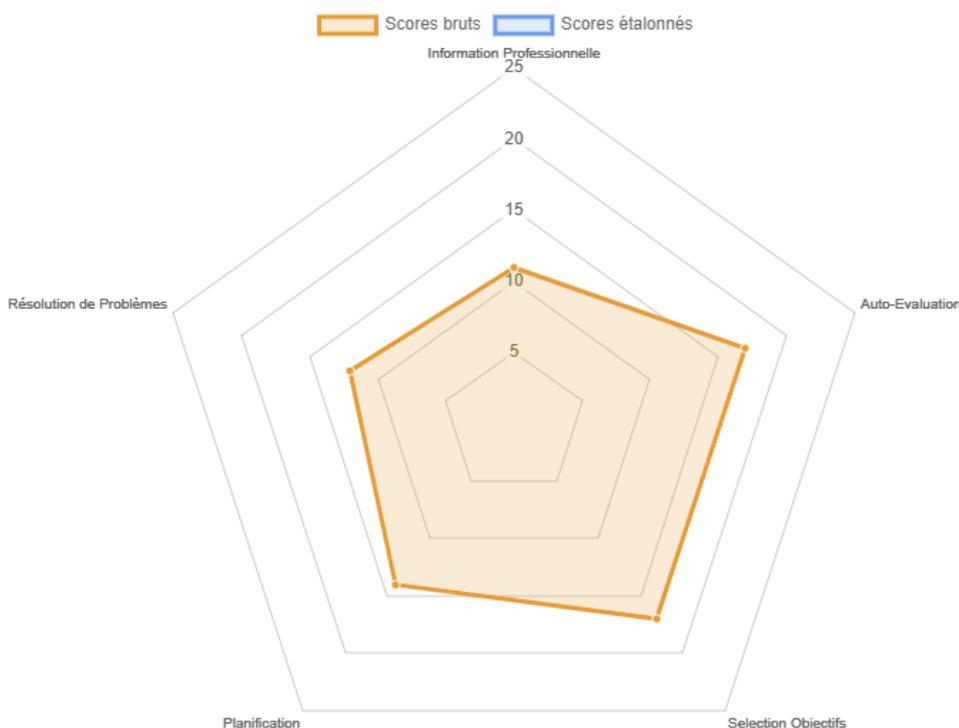
Complètement
confiant



6 Lecture de la feuille de profil du CDESES-SF

La feuille de profil présente les résultats aux 5 dimensions sur un graphique en radar. Attention, ici il s'agit d'un score de confiance sur son sentiment d'efficacité personnelle sur la dimension considérée. Le radar présente donc les 5 échelles de manière statique avec le minimum à 5 et le maximum à 25. La branche la plus courte est donc celle où le SEP est le plus faible (exemple « Information professionnelle » dans le profil ci-dessous). Et inversement, la branche la plus longue correspond au SEP le plus fort (« Sélection d'objectifs » dans l'exemple ci-dessous).

Radar des 5 dimensions du sentiment d'efficacité vocationnelle



Ensuite, la feuille de profil propose un tableau récapitulatif des 5 scores (bruts et étalonnés) et y ajoute le score global qui correspond à la somme des 5 scores aux 5 dimensions.

Dimensions	Info. Prof.	Auto-Eval.	Sel. Obj.	Planif.	Résol. Pb.	Score Global
Scores bruts	11	17	17	14	12	71
Scores étalonnés	1	3	4	3	2	2

La feuille de profil affiche ensuite un rappel de l'échelle de Likert en 5 points. Puis le lecteur trouve une description synthétique du contenu couvert par les items de la dimension considérée. Enfin, les items des 5 dimensions sont présentés par ordre de confiance décroissante des réponses de la personne.

Dans l'exemple ci-dessus, la personne obtient un score de 11/25 pour la dimension « Information Professionnelle ». Elle se sent peu confiante pour trouver de l'information sur les professions et les formations. Et on peut lire qu'elle se sent peu confiante pour les items 1, 10, 15 et 19. Le conseiller en évolution professionnelle pourra, par exemple, lui proposer de travailler sur les actions à faire pour ces 3 items.

Rappel de l'échelle en 5 points

Pas du tout confiant	Peu confiant	Moyennement confiant	Assez confiant	Complètement confiant
1	2	3	4	5

Information Professionnelle (11)

Définition : c'est être capable de trouver de l'information sur les métiers mais aussi sur les formations. C'est ce que l'on appelle plus globalement l'IMT pour Information Marché du travail. C'est donc connaître les sources fiables d'information sur les professions (activités, compétences, salaires, offres d'emploi, etc ...). Ces sources peuvent être disponibles en ligne où en lieux ressources physiques.

Id. Item	1	2	3	4	5
23 trouver des informations sur les écoles ou les filières d'étude.			X		
1 trouver des informations sur les professions qui m'intéressent.		X			
10 analyser les évolutions d'un métier pour les dix années à venir.		X			
15 m'informer sur le niveau de rémunération annuel d'une profession.		X			
19 m'entretenir avec un professionnel qui travaille dans un domaine qui m'intéresse.		X			

Dans cet exemple de feuille de profil, la branche « Résolution de problème est également assez faible ». En effet, le répondant a exprimé un SEP « peu confiant » pour 4 items sur 5. Il s'agit donc d'une dimension que le conseiller en évolution professionnelle pourra proposer de travailler à la personne.

Résolution de problèmes (12)

Définition : c'est être capable de remettre en cause la planification si celle-ci ne se déroule pas comme prévu. En effet, la planification ne doit pas être rigide mais ajustable. Savoir résoudre les problèmes c'est donc être capable de modifier les étapes, les ajuster dans leur contenu mais également de les décaler dans le temps pour s'assurer que la planification est toujours réaliste et réalisable.

Id. Item	1	2	3	4	5
8 poursuivre mes objectifs professionnels ou d'études même si j'échoue.				X	
4 déterminer les démarches à suivre en cas de difficultés dans mes choix d'orientation.		X			
13 trouver une nouvelle filière d'étude si mon choix d'orientation ne me convient plus.		X			
17 trouver une nouvelle orientation si je ne suis pas satisfait de celle que j'ai choisie.		X			
25 identifier de bonnes idées de réorientation de ma carrière ou de mes études si je n'arrive pas à réaliser mon premier choix.		X			

Aucune différence statistiquement significative n'apparaît entre les profils masculins et féminins. Les étalonnages, ci-après, sont donc valables pour la population générale, sans distinction.

Tables d'étalonnages : N=1144

Information professionnelle

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 - 11	12 - 14	15 - 17	18 - 19	20 - 21	22 - 23	24 - 25
% pop.	4,8	11,1	21,2	25,8	21,2	11,1	4,8
% SUP	95,2	84,1	62,9	37,1	15,9	4,8	-
% INF	-	4,8	15,9	37,1	62,9	84,1	95,2

Auto-évaluation

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 - 11	12 - 14	15 - 17	18 - 19	20 - 21	22 - 23	24 - 25
% pop.	4,8	11,1	21,2	25,8	21,2	11,1	4,8
% SUP	95,2	84,1	62,9	37,1	15,9	4,8	-
% INF	-	4,8	15,9	37,1	62,9	84,1	95,2

Sélection d'objectif

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 - 10	11 - 13	14 - 16	17 - 18	19 - 20	21 - 23	24 - 25
% pop.	4,8	11,1	21,2	25,8	21,2	11,1	4,8
% SUP	95,2	84,1	62,9	37,1	15,9	4,8	-
% INF	-	4,8	15,9	37,1	62,9	84,1	95,2

Planification

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 - 9	10 - 13	14 - 15	16 - 18	19 - 20	21 - 22	23 - 25
% pop.	4,8	11,1	21,2	25,8	21,2	11,1	4,8
% SUP	95,2	84,1	62,9	37,1	15,9	4,8	-
% INF	-	4,8	15,9	37,1	62,9	84,1	95,2

Résolution de problème

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 - 8	9 - 12	13 - 15	16 - 17	18 - 20	21 - 22	23 - 25
% pop.	4,8	11,1	21,2	25,8	21,2	11,1	4,8
% SUP	95,2	84,1	62,9	37,1	15,9	4,8	-
% INF	-	4,8	15,9	37,1	62,9	84,1	95,2

Score Global

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 - 59	60 - 73	74 - 84	85 - 94	95 - 103	104 - 114	115 - 125
% pop.	4,8	11,1	21,2	25,8	21,2	11,1	4,8
% SUP	95,2	84,1	62,9	37,1	15,9	4,8	-
% INF	-	4,8	15,9	37,1	62,9	84,1	95,2

Interprétation des scores étalonnés :

- Classes I, II et III : Sentiment d'efficacité vocationnelle plutôt faible
- Classe IV : Sentiment d'efficacité vocationnelle moyen
- Classes V, VI, VII : Sentiment d'efficacité vocationnelle plutôt fort

7 Bibliographie

- Alliman-Brissett, A. E., Turner, S. L., & Skovholt, T. M. (2004). Parent support and African American adolescents' career self-efficacy. *Professional School Counseling, 7*, 124-133.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*, 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bandura, A., Pastorelli, C., Barbaranelli, C., & Caprara, G. V. (1999). Self-efficacy pathways to childhood depression. *Journal of Personality and Social Psychology, 76*, 258-269.
- Bergeron, L. M., & Romano, J. L. (1994). The relationships among career decision-making self-efficacy, educational indecision, vocational indecision, and gender. *Journal of College Student Development, 35*, 19-24.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology, 28*, 399-410.
- Betz, N. E., Harmon, L., & Borgen, F. (1996). The relationships of self-efficacy for the Holland themes to gender, occupational group membership, and vocational interests. *Journal of Counseling Psychology, 43*, 90-98.
- Betz, N. E., Klein, K., & Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment, 4*, 47-57.
- Betz, N. E., & Luzzo, D. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment, 4*, 313-328.
- Betz, N. E., & Serling, D. (1993). Criterion-related and construct validity of fear of commitment. *Journal of Career Assessment, 1*, 21-34.
- Betz, N. E., & Voyten, K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly, 46*, 179-189.
- Blustein, D. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior, 35*, 194-203.
- Brisbin, L. A., & Savickas, M. L. (1994). Career indecision scales do not measure foreclosure. *Journal of Career Assessment, 2*, 352-363.
- Chartrand, J., & Rose, M. (1996). Career interventions for at-risk populations: Incorporating social cognitive influences. *Career Development Quarterly, 44*, 341-353.
- Cousins, S. O. (1997). Elderly tomboys: Sources of self-efficacy for physical activity in later life. *Journal of Aging and Physical Activity, 5*, 229-243.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development, 28*, 277-284.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality & Individual Differences, 29*, 265-281.
- Creed, P. A., Patton, W., & Watson, M. B. (2002). Cross-cultural equivalence of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale—Short Form: An Australian and South African comparison. *Journal of Career Assessment, 10*, 327-342.

- Crites, J. O. (1978). *Career Maturity Inventory*. Monterey, CA: CTB/McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52, 281-302.
- Curry, L. A., Snyder, C. R., Cook, D. L., Ruby, B. C., & Rehm, M. (1997). Role of hope in academic and sport achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1257-1267.
- Elliot, T. R., Herrick, S. M., & MacNair, R. R. (1994). Personality correlates of self-appraised problem solving ability: Problem orientation and trait affectivity. *Journal of Personality Assessment*, 63, 489-505. Downloaded from jca.sagepub.com at Heriot - Watt University on Betz et al. / FIVE-LEVEL RESPONSE CONTINUA 147
- Foss, C. J., & Slaney, R. B. (1986). Increasing nontraditional career choices in women: Relation of attitudes toward women and responses to a career intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 191-202.
- Gloria, A. M., & Hird, J. S. (1999). Influences of ethnic and nonethnic variables on the career decisionmaking self-efficacy of college students. *Career Development Quarterly*, 48, 157-174.
- Gysbers, N., Lapan, R. T., Multon, K. D., & Lukin, L. E. (1992). *Missouri Comprehensive Guidance Competency Survey: Grades 9-12*. Jefferson City, MO: Missouri Department of Elementary and Secondary Education. (Available from Norman Gysbers, University of Missouri–Columbia, Department of Educational, School, and Counseling Psychology, Columbia, MO 65211)
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hackett, G., & Byars, A. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *Career Development Quarterly*, 44, 322-340.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in career decision-making and personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1191-1200.
- Holland, J. L., Johnston, J.A., & Asama, N.F. (1993). The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1, 1-12.
- Johnson, D. C., & Smouse, A. D. (1993). Assessing a career-planning course: A multidimensional approach. *Journal of College Student Development*, 34, 145-147.
- Jones, L. K. (1988). *The Career Decision Profile*. (Available from Lawrence K. Jones, North Carolina State University, College of Education and Psychology, Department of Counselor Education, Box 7801, Raleigh, NC 27695)
- Jones, L. K. (1989). *The Career Decision Profile*. (Available from Lawrence K. Jones, North Carolina State University, Department of Counselor Education, Box 7801, Raleigh, NC 27695).
- Jones, L. K. (1998). The Career Decision Profile: Using a measure of career decision status in counseling. *Journal of Career Assessment*, 6, 209-230.
- Lee, H. S., & Hong, H. G. (1998). A typology of university students' career decision status by the vocational decision status model. *Korean Journal of Counseling & Psychotherapy*, 10, 143-166.
- Lenox, R., & Subich, L. (1994). The relationship between self-efficacy beliefs and inventoried vocational interests. *Career Development Quarterly*, 42, 302-313.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79- 122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lopez, F. G., Lent, R. W., Brown, S. D., & Gore, P. A., Jr. (1997). Role of social-cognitive expectations in high school students' mathematics related interest and performance. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 44-52.
- Lucas, J. L., & Wanberg, C. R. (1995). Personality correlates of Jones' three-dimensional model of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 3, 315-329.
- Luzzo, D. (1993). Value of career decision making self-efficacy in predicting career decision making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 194-199.
- Luzzo, D. A., & Day, M. A. (1999). Effects of Strong Interest Inventory feedback on career decisionmaking self-efficacy and social cognitive career beliefs. *Journal of Career Assessment*, 7, 1-17.
- Luzzo, D. A., Funk, D. P., & Strang, J. (1996). Attributional retraining increases career decisionmaking self-efficacy. *Career Development Quarterly*, 44, 110-125.
- Luzzo, D. A., Hitchings, W. E., Retish, P., & Shoemaker, A. (1999). Evaluating differences in college students' career decision making on the basis of disability status. *Career Development Quarterly*, 48, 142-150. Downloaded from jca.sagepub.com at Heriot - Watt University on January 4, 2015 148 JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT / May 2005
- Luzzo, D. A., & Taylor, M. (1994). Effects of verbal persuasion on the career self-efficacy of college freshmen. *California Association for Counseling and Development Journal*, 14, 31-34.
- Mawson, D. L. & Kahn, S. E. (1993). Group process in a women's career intervention. *Career Development Quarterly*, 41, 238-245.
- Multon, K. D., Hammond, M. S., & Carona, F. (2001, August). An empirical derivation of career decision subtypes in a college sample. Poster presented at the Annual Convention of the American Psychological Association, Toronto, ON.
- Multon, K. D., Heppner, M. J., Gysbers, N. C., Zook, C., & Ellis-Kalton, C. A. (2001). Client psychological distress: An important factor in career counseling. *Career Development Quarterly*, 49, 324-335.
- Multon, K. D., Heppner, M. J., & Lapan, R. T. (1995). An empirical derivation of career decision subtypes in a high school sample. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 76-92.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Brien, K., & Heppner, N. (1996). Applying social cognitive theory to training career counselors. *Career Development Quarterly*, 44, 367-377.
- Osipow, S. H. (1987). *Career Decision Scale Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- Perrone, K. M., Perrone, P. A., Chan, F., & Thomas, K. R. (2000). Assessing self-efficacy and importance of career counseling competencies. *Career Development Quarterly*, 48, 212-225.

- Peterson, S. L. (1993a). Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared college students. *Research in Higher Education*, 34, 659-683.
- Peterson, S. L. (1993b). Career decision-making self-efficacy and social and academic integration of underprepared college students: Variations based on background characteristics. *Journal of Vocational Education Research*, 18, 77-115.
- Robbins, S. B. (1985). Validity estimates for the career decision making self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18, 64-71.
- Robbins, S. B. (1987). Predicting change in career indecision from a self-psychology perspective. *Career Development Quarterly*, 35, 288-296.
- Robbins, S. B., Lese, K. P., & Herrick, S. M. (1993). Interactions between goal instability and social support in college freshman adjustment. *Journal of Counseling & Development*, 71, 343-348.
- Robbins, S. B., & Patton, M. J. (1985). Self-psychology and career development: Construction of the Superiority and Goal Instability scales. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 221-231.
- Robbins, S. R., & Tucker, K. R. (1986). Relation of goal instability to self-directed and interactional career counseling workshops. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 418-424.
- Robitschek, C. (1996). At-risk youth and hope: Incorporating a ropes course into a summer jobs program. *Career Development Quarterly*, 45, 163-169.
- Salomone, P. R. (1982). Difficult cases in career counseling: II. The indecisive client. *Personnel and Guidance Journal*, 60, 496-500.
- Schwitzer, A. M., & Robbins, S. B. (1988). Validity of the Superiority and Goal Instability scales as predictors of women's adjustment to college life. *Measurement and Evaluation in Counseling & Development*, 21, 117-123.
- Schwitzer, A. M., Robbins, S. B., & McGovern, T. V. (1993). Influences of goal instability and social support on college adjustment. *Journal of College Student Development*, 34, 21-25.
- Scott, K. J., & Robbins, S. B. (1985). Goal instability: Implications for academic performance among students in learning skills courses. *Journal of College Student Personnel*, 26, 129-133.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-275.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585. Downloaded from jca.sagepub.com at Heriot - Watt University on January 4, 2015 Betz et al. / FIVE-LEVEL RESPONSE CONTINUA 149
- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams, V. H., & Wiklund, C. (2002). Hope and academic success in college. *Journal of Educational Psychology*, 94, 820-826.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Fischer, A. R., Brown, S. E., & Nord, D. (1995). Relative effects of career search self-efficacy and human agency upon career development. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 448-455.
- Stead, G. B., & Watson, M. B. (1993). How similar are the factor structures of the Career Decision Scale, the Career Decision Profile, and the Career Factors Inventory? *Educational and Psychological Measurement*, 53, 281-290.

- Tang, M., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (1999). Asian Americans' career choices: A path model to examine factors influencing their career choices. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 42-57.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). Construct validity of the career decision-making self-efficacy scale and the relationship of CDMSE to vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.
- Turner, S., & Lapan, R. (2002). Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. *Career Development Quarterly*, 51, 44-55.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.