



Wally Orientation : un nouvel outil québécois s'appuyant sur l'approche VIP (valeurs, intérêts, personnalité) destiné aux adolescents et adolescentes et aux adultes

Yann Le Corff, c.o., Ph.D.

Mathieu Busque-Carrier, c.o. org., Ph.D.

Présentation dans le cadre du Colloque de
l'OCCOQ 2025 à Lévis



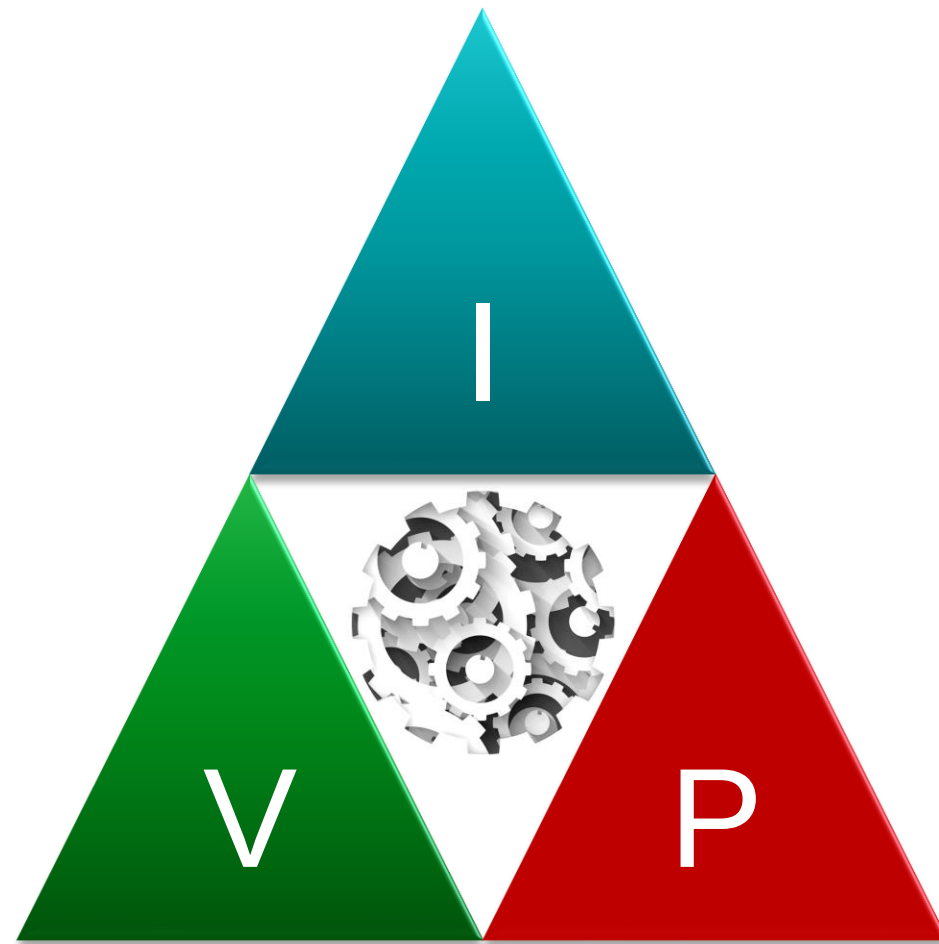
Plan de la présentation

1. Construits évalués par Wally Orientation
2. Modèles théoriques utilisés
3. Caractéristiques de l'outil
4. Consignes d'interprétation
5. Applications pratiques



Pourquoi choisir Wally Orientation?

- 3 en 1 : intérêts professionnels, valeurs de travail, traits de personnalité
- Exhaustivité : RIASEC + 25 domaines d'intérêts, 12 valeurs de travail + 3 grandes dimensions et 8 traits de personnalité
- Simplicité : un rapport vulgarisé, facilement compris par les jeunes et leurs parents
- Validé auprès d'adolescents et d'adultes
- Développé rigoureusement par des chercheurs universitaires et c.o.
- Modèles théoriques largement reconnus par la communauté scientifique et professionnelle
- Tout au même endroit : Un éditeur qui vous offre un éventail d'instruments sur une même plateforme



Construits évalués par Wally Orientation

L'Approche V.I.P.

Construits évalués par Wally Orientation

Valeurs de travail

Croyances propres au contexte du travail qui servent de critères pour évaluer les emplois et les environnements de travail

Intérêts professionnels

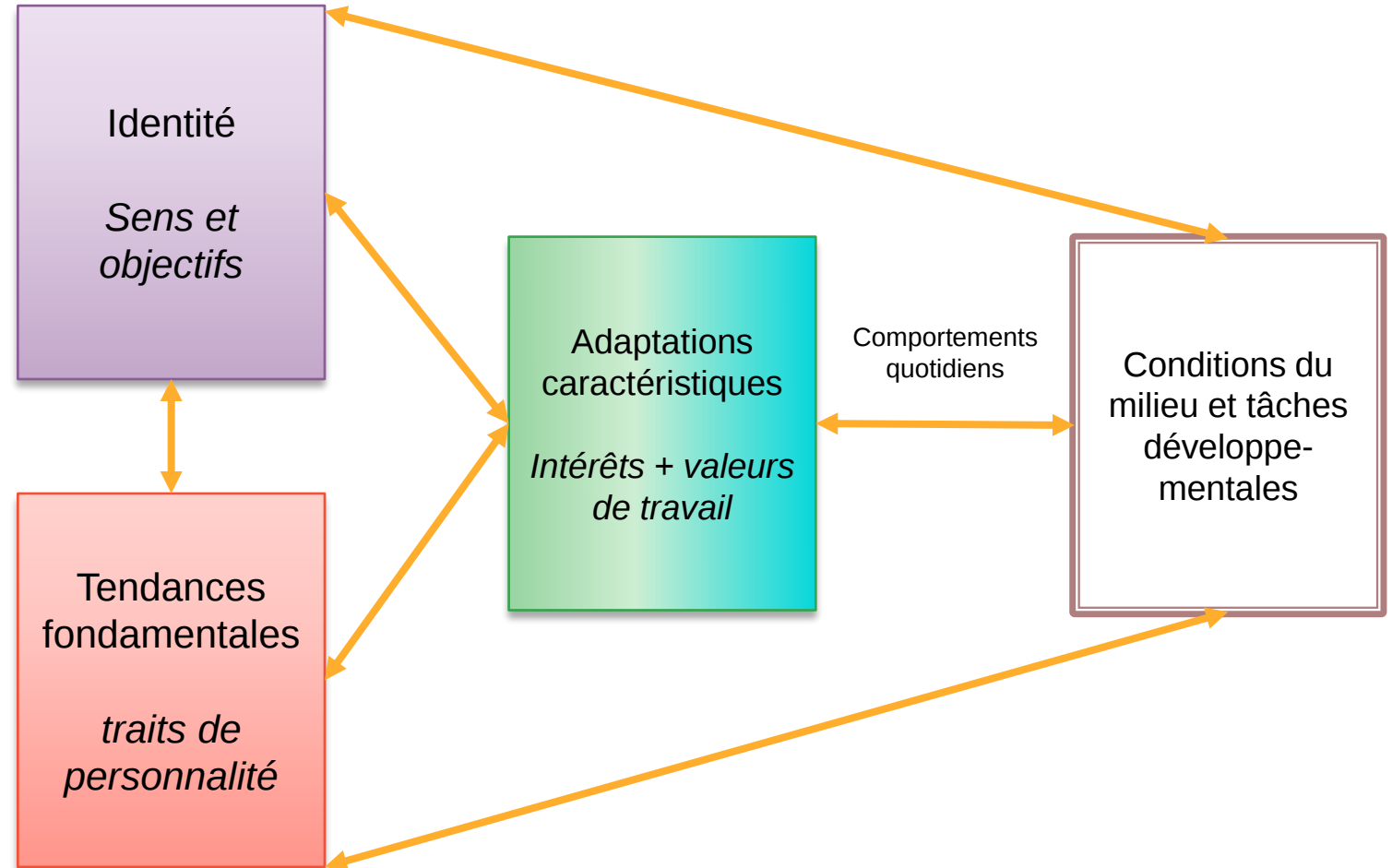
Préférences en matière d'activités, de tâche, de domaine et d'environnement de travail

Traits de Personnalité

Traduisent les styles cognitifs, émotionnels, relationnels, expérientiels, motivationnels et attitudeaux, relativement stables dans le temps et à travers les situations, qui caractérisent les individus

Articulation de ces construits psychologiques

Permet de faciliter la
compréhension du
fonctionnement
psychologique



Modèles théoriques utilisés



Modèle pour les valeurs de travail

- Modèle de l'Échelle intégrative de valeurs de travail (ÉIVT; Busque-Carrier et Le Corff, 2022)
 - L'EIVT est repris tel quel dans Wally Orientation

Intrinsèques (23 items)

- La source de satisfaction est inhérente aux tâches accomplies.

Extrinsèques (16 items)

- La source de satisfaction provient des conditions de travail.

Liées au statut (8 items)

- La source de satisfaction provient de la réussite personnelle et du fait d'être en position de leadership.

Modèle pour les valeurs de travail

Valeurs de travail intrinsèques	Définition [...] = Importance accordée ...
Stimulation intellectuelle (4 items)	[...] à la stimulation intellectuelle et à la possibilité de résoudre des problèmes complexes dans ses activités professionnelles.
Variété (4 items)	[...] au fait d'avoir des tâches diversifiées au travail.
Développement (4 items)	[...] à la possibilité de développer ses compétences au travail.
Créativité (3 items)	[...] à la possibilité d'exprimer sa créativité et de faire preuve d'innovation dans la planification et la réalisation de tâches.
Altruisme (4 items)	[...] au fait d'offrir son aide, de rendre service et de favoriser le bien-être des autres dans le cadre de ses activités professionnelles.
Coopération (4 items)	[...] au travail d'équipe et à la collaboration entre collègues en vue de réaliser des tâches professionnelles.

Modèle pour les valeurs de travail

Valeurs de travail extrinsèques	Définition Importance accordée ...
Sécurité (4 items)	[...] à la sécurité d'emploi et la possibilité d'avoir une certaine stabilité à court et à long terme.
Rémunération (4 items)	[...] à l'obtention d'un revenu élevé et à l'idée d'être à l'aise financièrement.
Flexibilité (4 items)	[...] à la possibilité d'aménager son horaire de travail et de disposer de flexibilité dans le choix de son lieu de travail (p. ex. en faisant du télétravail).
Confort au travail (4 items)	[...] au fait de travailler dans un environnement qui est confortable et à l'abri des intempéries.

Modèle pour les valeurs de travail

Valeurs de travail liées au statut	Définition [...] = Importance accordée ...
Autorité (4 items)	[...] au fait d'être en position d'autorité au travail, et d'avoir du pouvoir sur la planification et l'organisation des tâches des autres.
Prestige (4 items)	[...] à son prestige professionnel, qu'il soit lié à sa réputation, à son poste ou à son organisation.

Modèle pour les intérêts

- Création d'un nouveau modèle à partir de la documentation scientifique existante.
- Modèle théorique à deux niveaux :
 1. Échelles de domaines professionnels
 2. Échelles d'intérêts généraux (Holland / RIASEC)
- Particularité **importante** de notre modèle : les deux niveaux sont indépendants.
 - Les échelles de domaines professionnels n'ont pas été classées dans un « type RIASEC » de Holland, contrairement à plusieurs autres tests.
 - Plusieurs domaines professionnels touchent à plus d'un type RIASEC, ce qui a été démontré empiriquement.

Construction et architecture (5)	Travail manuel de finesse (6)	Soins de santé physiques (5)	Recherche et gestion documentaire (4)	Communication publique et politique (8)
Mécanique et machinerie (5)	Informatique (9)	Relation d'aide (7)	Arts plastiques et appliqués (5)	Gestion des ressources humaines (4)
Ingénierie (4)	Sciences de la santé (6)	Enseignement (4)	Multimédia, son et image (7)	Entrepreneurship (5)
Cuisine et alimentation (5)	Sciences humaines et sociales (5)	Travail administratif (6)	Rédaction créative et journalistique (5)	Vente et représentation (5)
Agriculture et entretien paysage (5)	Sciences de la nature (4)	Comptabilité et finance (6)	Arts de la scène (6)	Service (4)

Les 25 échelles de domaines professionnels

Note. Le nombre d'items par échelle est entre parenthèses.

Modèle pour les traits de la personnalité

- Modèle semblable à celui utilisé dans l'Inventaire de personnalité Le Corff (2014)
 - Deux des dix facettes de l'IPLC ont été jumelées à une autre facette.
 - Une seule échelle d'Agréabilité (Bienveillance) et une seule échelle de Conscienciosité.

Ouverture aux idées (4 items)	Sociabilité (6 items)
Sens artistique (4 items)	Bienveillance (5 items)
Conscienciosité (6 items)	Contrôle des émotions (5 items)
Leadership (4 items)	Confiance (5 items)



Caractéristiques de l'outil

Remerciements

- Les collectes de données en milieu scolaire n'auraient pas été possible sans la précieuse collaboration de nos collègues c.o. dans les milieux :
 - Léonie Voyer, Catherine Munger, Emie Nadeau, Véronique Fradet et Sandra Tremblay du CSS De la Jonquière.
 - Marie Dumoulin de l'École secondaire Édouard-Montpetit.

Caractéristiques de l'outil

Section Valeurs de travail

- Reprise intégrale de l'Échelle intégrative de valeurs de travail (ÉIVT)
- Développement et validation sur une période de 10 ans
- Première expérimentation sur des échantillons de jeunes

Section Personnalité

- Réduction du nombre d'items
- Tentative initiale de répliquer les 10 facettes de l'Inventaire de personnalité Le Corff (IPLC)
- Après la première vague de validation, décision de regrouper les facettes de A et de C

Caractéristiques de l'outil

Section Intérêts professionnels

- Recension des outils et des modèles théoriques
- Analyse critique des échelles disponibles
- Recension des domaines de formation professionnelle, technique et universitaire
- Élaboration d'un modèle initial à 24 échelles
- Analyses statistiques auprès d'un premier échantillon (jeunes + adultes)
- Modification du modèle et ajout d'une 25^e échelle
- Analyses statistiques auprès d'un deuxième échantillon (jeunes)

Caractéristiques de l'outil

- Normes adolescents (n = 716)
 - 41 % Femme; 49% Homme; 10% manquant ou préfère ne pas répondre
 - 40 % CSS en région; 60% CSS sur l'île de Montréal
 - 94 % des jeunes ayant indiqué leur âge : entre 14 et 17 ans
 - 70 % groupe de population blanc
 - 77 % sont nés au Canada

Caractéristiques de l'outil

- Normes adultes (n = 663; sections intérêts et personnalité)
 - Recrutement par le Firme Léger 360
 - 56 % Femme; 43% Homme; 1% manquant ou préfère ne pas répondre
 - 85 % en emploi temps plein; 10% à temps partiel; 5% travailleur autonome
 - Moyenne d'âge : 38,6 ans (ÉT = 12,5)
 - 95 % groupe de population blanc
 - 93 % sont nés au Canada
 - Revenu médian total de la famille avant impôts = entre 80 000\$ et 100 000\$
 - Plus haut diplôme obtenu allant du secondaire non complété aux études de 3^e cycle universitaire
 - Diversité en termes de secteurs d'activités couverts

Caractéristiques de l'outil

- Normes adultes (n = 1 237; valeurs de travail)
- Ajout d'un 2^e échantillon à celui actuellement utilisé dans l'ÉIVT
 - 49 % Femme; 50 % Homme; - de 1 % manquant ou préfère ne pas répondre
 - 71 % en emploi temps plein; 15 % à temps partiel; 7 % travailleur autonome, 7 % sans emploi
 - Moyenne d'âge : 41,6 ans (ÉT = 14,7)
 - 93 % groupe de population blanc
 - 95 % sont nés au Canada
 - Revenu médian total de la famille avant impôts = entre 80 000\$ et 100 000\$
 - Plus haut diplôme obtenu allant du secondaire non complété aux études de 3^e cycle universitaire
 - Diversité en termes de secteurs d'activités couverts

Caractéristiques de l'outil

- Propriétés psychométriques (Fidélité)
 - Alpha satisfaisant pour les échelles de valeurs de travail chez les adolescents (moy = 0,77) et les adultes (moy = 0,83).
 - Alpha plus faible pour Sécurité d'emploi (0,60) et Flexibilité (0,62)
 - Alpha élevé (sup. ou égal à 0,80) pour toutes les dimensions.
 - Alpha satisfaisant pour les échelles intérêts chez les adolescents (moy = 0,81) et les adultes (moy = 0,82).
 - Alpha plus faible pour service (0,63 pour les deux échantillons)
 - Alpha élevé (sup. à 0,80) pour toutes les échelles RIASEC.

Caractéristiques de l'outil

- Propriétés psychométriques (Fidélité)
 - Alpha plus faible pour les échelles de personnalité chez les adolescents (moy = 0,69) et les adultes (moy = 0,73). Par contre, plusieurs nouveaux items non testés et sensibilité aux échelles « larges » avec peu d'items.
 - Aucun indicateur de fidélité test-retest pour le moment.

Caractéristiques de l'outil

- Propriétés psychométriques (Validité)
 - Tous les modèles ont été répliqués empiriquement à l'aide de variations de modélisations par équations structurelles.
 - Les saturations factorielles des items sont généralement élevées, ce qui témoigne de la qualité de nos indicateurs.
 - Lien entre les valeurs de travail et la santé psychologique au travail.

Caractéristiques de l'outil

- Prix : à déterminer
 - Possibilité d'achat pour des passations individuelles.
 - Une licence annuelle sera également disponible.
 - Un tarif réduit sera offert aux milieux scolaires et aux organismes communautaires.

Interprétation des résultats



Interprétation des résultats

- Sections du rapport
 1. Le profil V.I.P.
 2. Interprétation des intérêts
 3. Interprétation des valeurs de travail
 4. Interprétation des traits de la personnalité
 5. Sommaire des scores
- Objectif du rapport
 - Le plus court possible
 - Facilement compréhensible par les adolescents et leurs parents
 - Pas de titre de métier ou profession pour ne pas tomber dans le piège de « le test a dit que tu devrais devenir... »
 - Contient toutes les informations pour une interprétation en profondeur par le c.o.

Ton profil V.I.P.

- Résultats saillants de l'évaluation :
 - Valeurs de travail : ce qui est le plus important pour toi au travail (3)
 - Les trois échelles avec les plus haut **scores bruts**.
 - Intérêts : Ce qui t'intéresse le plus au travail (3)
 - Les trois échelles avec les plus haut **scores T**.
 - Personnalité : Ce qui te décrit le plus
 - Les deux scores de pôles les plus éloignés de la moyenne parmi 12 des 16 pôles.

Échelle + Pôle	Mots	Échelle + Pôle	Mots
O1 - Ouverture aux idées - Élevé	Curiosité intellectuelle	E2 – Sociabilité Élevé	Extraversion
O1 - Ouverture aux idées - Faible	Pragmatisme	E2 – Sociabilité Faible	Introversion
O2 - Sens artistique - Élevé	Sens artistique	A – Bienveillance Élevé	Bienveillance
C – Conscienciosité Élevé	Fiabilité	A – Bienveillance Faible	Individualisme
C – Conscienciosité Faible	Souplesse	N1 - Contrôle des émotions - Élevé	Calme
E1 – Leadership Élevé	Leadership	N2 – Confiance Élevé	Confiance en soi

Échelles et pôles exclues			
E1 – Leadership Faible	O2 - Sens artistique Faible	N1 - Contrôle des émotions Faible	N2 – Confiance Faible

Interprétation des intérêts

- Présentation des 25 échelles de domaines professionnels en trois sections :
 - Ce qui t'intéresse le plus (Score T de 60 et +)
 - Ce qui t'intéresse moyennement (Score T entre 41 et 59)
 - Ce qui t'intéresse le moins (Score T de 40 et -)
- Présentation des 6 intérêts généraux (RAISEC) en ordre décroissants de Score T.

Interprétation des valeurs de travail



Présentation des 12 échelles de valeurs de travail en trois sections

Ce qui est le plus important pour toi au travail (Score T de 60 et +)

Ce qui est moyennement important pour toi au travail (Score T entre 41 et 59)

Ce qui est le moins important pour toi au travail (Score T de 40 et -)



Présentation de trois sources de satisfaction au travail

Les tâches
(Valeurs de travail intrinsèques)

Les conditions de travail
(Valeurs de travail extrinsèques)

Le statut
(Valeurs de travail liées au Statut)

Interprétation des traits de personnalité

Présentation des 8 échelles
de traits de personnalité en
trois sections :

1. Ta façon d'aborder le travail
 - Conscienciosité
 - Ouverture aux idées
 - Sens artistique
2. Ta façon d'interagir avec les autres
 - Bienveillance
 - Leadership
 - Sociabilité
3. Ta gestion des émotions
 - Confiance
 - Gestion des émotions

Échelles de validité de réponses

Échelle de cohérence des réponses

- Vérification de la cohérence à partir de 10 paires d'items d'intérêts
 - Cohérence = Écart de 0 ou 1
 - Incohérence = Écart de 2 à 4

Cohérent	Cohérence partielle	Incohérence
8 et +	5 à 7	4 et -

- Seuils déterminés statistiquement

Échelle de réponses identiques

- Calcul de la plus longue séquence de réponses identiques

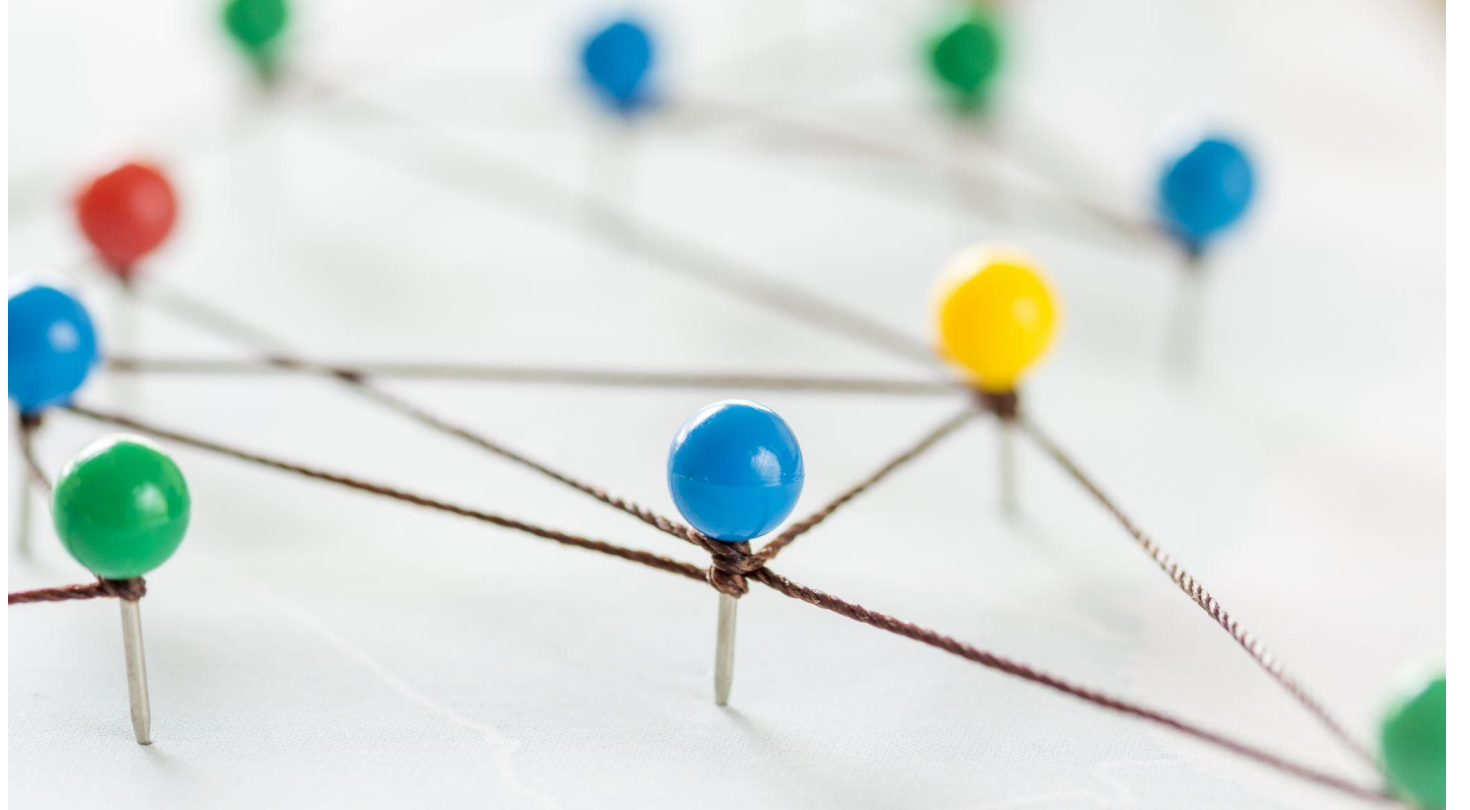
Normal (95 %)	À surveiller (2 à 5%)	Problématique (1%)
14 et -	15 à 21	22 et +

- Seuils déterminés à partir de distribution des réponses

Le sommaire des scores

- Tableau synthèse avec le score brut, le score T et le percentile pour toutes les échelles :
 - a) 25 échelles de domaines professionnels
 - b) 6 échelles d'intérêts généraux (RIASEC)
 - c) 12 échelles de valeurs de travail
 - d) 3 échelles de dimensions de valeurs de travail
 - e) 8 échelles de traits de personnalité
 - f) 2 échelles de validité des réponses

Applications Pratiques



Applications Pratiques

- Utilisation principale : choix de carrière ou de formation
- Ce qui inclut toutes ces déclinaisons
 - Orientation/Réorientation de carrière
 - Identification des insatisfactions au travail
 - Gestion de carrière en milieu organisationnel
 - Préparation à la retraite

Applications Pratiques

- Proposition d'une méthode pour utiliser Wally orientation :
 1. Interprétation des intérêts
 2. Interprétation des valeurs de travail, en interaction avec les intérêts
 3. Interprétation des traits de personnalité, en interaction avec les deux premières étapes
- Exemple simple avec les échelles suivantes :

Intérêts professionnels	Valeurs de travail	Traits de personnalité
Communication publique et politique	Altruisme	Bienveillance
Recherche et gestion documentaire	Variété	Conscienciosité

Merci pour votre écoute!

**Pour avoir accès à cette
présentation**



Pour plus d'informations, n'hésitez pas à
écrire aux auteurs de Wally Orientation :

**Pour obtenir un essai gratuit de
Wally Orientation**



Yann.Le.Corff@USherbrooke.ca
Mathieu.Busque-Carrier@USherbrooke.ca