

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

MÉMOIRE DOCTORAL PRÉSENTÉ À
LA FACULTÉ DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE (D.Ps.)

PAR
MAXIME MARTIN

ÉTUDE DE LA CAPACITÉ PRÉVISIONNELLE DE LA VÉRIFICATION DE
FACEBOOK ET LINKEDIN À PRÉDIRE LA PERFORMANCE AU TRAVAIL ET
SES TROIS DIMENSIONS CHEZ LES TRAVAILLEURS FRANCOPHONES

16 NOVEMBRE 2022

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Ce mémoire doctoral a été dirigé par :

Philippe Longpré

Directeur de recherche, Université de Sherbrooke

Jury d'évaluation du mémoire doctoral :

François Courcy, évaluateur interne

Université de Sherbrooke

Irène Samson, évaluatrice interne

Université de Sherbrooke

Marie-Claude Lallier-Beaudoin, évaluatrice interne

Université de Sherbrooke

Sommaire

Les organisations vérifient de plus en plus les médias sociaux des candidats dans le cadre de leurs processus de sélection du personnel. Toutefois, comme peu de recherches ont été effectuées à ce sujet, certains auteurs mentionnent qu'il est important de réaliser davantage d'études afin d'établir la validité prédictive de la vérification des médias sociaux (VMS) sur des critères organisationnels importants. Par ailleurs, comme les quelques recherches actuelles ont surtout étudié le site à vocation personnelle Facebook, l'étude du site à vocation professionnelle LinkedIn semble maintenant nécessaire. La présente étude visait à comparer la capacité de la vérification de Facebook et de LinkedIn à prédire la performance globale au travail ainsi que ses trois dimensions : la performance de tâche, les comportements de citoyenneté au travail et la performance adaptative. Au moyen d'un devis corrélationnel transversal, huit évaluateurs canadiens francophones, qui étaient des professionnels en sélection du personnel ou en psychologie du travail avec minimalement une année d'expérience, ont évalué le profil Facebook de 96 travailleurs canadiens francophones ayant au moins six mois d'ancienneté dans leur poste et le profil LinkedIn de 57 de ces mêmes travailleurs. Les évaluateurs ont observé les profils Facebook ou LinkedIn des participants qui leur étaient attribués et ont complété, pour chaque participant, un questionnaire conçu pour les besoins de l'étude basé sur Bourgelas et al. (2017) afin d'évaluer la performance de tâche, les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO), la performance adaptative et la performance globale au travail. Les prédictions des évaluateurs ont été comparées à une autoévaluation de la performance de tâche et des CCO en utilisant l'échelle de Williams et Anderson (1991) validées en français par

Paiement et al. (2018) ainsi qu'une autoévaluation de la performance adaptative obtenue via l'échelle de mesure de Chardonner-Voirin et Roussel (2012). La performance globale au travail autorapportée a été calculée avec une moyenne des scores de ces dernières échelles. Des analyses de régression linéaire simple ont été effectuées pour tester les questions de recherche. La présente étude révèle que la VMS ne permet pas de prédire de façon significative la performance globale au travail ou ses dimensions, et que l'utilisation de LinkedIn ou Facebook n'a pas d'impact significatif sur la puissance prévisionnelle. Cette étude est importante, car bien que la vérification des médias sociaux soit une pratique répandue, elle n'a pas suffisamment de validation scientifique. À la suite de cette étude, les praticiens en recrutement peuvent mieux comprendre pourquoi la vérification des médias sociaux devrait être abordée avec prudence en l'état des connaissances actuelles.

Mots-clés : Performance au travail, performance de tâche, comportement de citoyenneté organisationnelle, performance adaptative, vérification de médias sociaux, Facebook, LinkedIn.

Table des matières

Sommaire	iii
Table des matières.....	v
Liste des tableaux.....	vii
Remerciements.....	viii
Introduction.....	1
Contexte théorique	4
Médias sociaux et sites de réseaux sociaux.....	5
Vérification des médias sociaux	7
Pourquoi la VMS est utilisée par le recruteur?	8
Influence du site utilisé	9
Performance au travail	11
Performance de tâche	12
Comportement de citoyenneté organisationnelle.....	12
Performance adaptative.....	13
Capacité prédictive de la VMS pour la performance au travail.....	15
Autres appuis de la relation de la VMS et la performance au travail	21
Objectif et questions de recherche	23
Méthode	25
Devis de recherche	26
Déroulement.....	26
Considérations éthiques	32
Participants.....	33
Instruments de mesure.....	35
Questionnaire de VMS.....	35
Performance de tâche et comportements de citoyenneté organisationnelle.....	36
La performance adaptative.....	36
La performance globale.....	37
Résultats	38
Analyses préliminaires	39
Analyses principales.....	47
Discussion	52
Principales découvertes de l'étude	53
Considérations générales.....	54
Implications pratiques	59
Forces et limites de l'étude	60
Pistes de recherches futures	63

Conclusion	66
Références	68
Appendice A Description du contenu des médias sociaux	76
Appendice B Message diffusé pour le recrutement de convenance.....	80
Appendice C Formulaire d'information et de consentement	82
Appendice D Questionnaires sociodémographiques.....	96
Appendice E Courriels d'invitation	100
Appendice F Questionnaires	103
Appendice G Structure d'évaluation des profils	109
Appendice H Données sociodémographiques.....	111

Liste des tableaux

Tableau

1	Statistiques descriptives et normalité.....	44
2	Alpha de Krippendorff.....	46
3	Régressions linéaires simples	49
4	Statistiques sur le genre des participants	112
5	Statistiques sur l'âge des participants	112
6	Statistiques sur l'origine ethnique des participants	113
7	Statistiques sur le niveau de scolarité des participants	113
8	Statistiques sur le secteur d'activité des participants.....	114
9	Statistiques sur l'ancienneté dans l'organisation des participants.....	115
10	Statistiques sur l'ancienneté dans le poste des participants.....	115
11	Statistiques sociodémographiques des évaluateurs de médias sociaux (N=8)	116

Remerciements

La réalisation de ce mémoire doctoral, et incidemment de mon parcours doctoral, s'inscrit comme l'aboutissement d'un long parcours académique qui m'aura permis de devenir un professionnel rigoureux et compétent. Cet accomplissement n'aurait pas été possible sans l'appui de ma conjointe et de ma famille. Merci Mylène pour le soutien, l'encouragement et la motivation que tu as su insuffler en moi, tu n'as jamais douté de mon potentiel et cela m'a nourri. Notre amour et notre chère Florence ont été le carburant final pour me permettre de franchir la ligne d'arrivée. Merci maman de m'avoir donné le goût de l'école et de toujours l'avoir valorisé. Merci Pascal de m'avoir inspiré en pavant le chemin vers les études supérieures ainsi qu'en étant un modèle de curiosité intellectuelle. Merci Paméla de m'avoir donné l'envie, par tes habiletés relationnelles et ton optimisme, de me lancer dans des études en psychologie. Merci Patrice de m'avoir inculqué l'humilité et le pragmatisme qui me permettent d'être un praticien humain qui se soucie de la réalité terrain.

Un grand merci à mon directeur Philippe, ton soutien, ta franchise, ton accessibilité ainsi que ton engagement ont grandement facilité la complétion de cette production de fin d'étude. Tu as su me donner confiance en mes capacités. Merci aux membres de notre groupe de recherche, vous m'avez aidé à aller plus loin et plus vite! Merci à Maxime pour ta disponibilité et ton soutien en analyses quantitatives.

Mon parcours n'aurait pas été le même sans le soutien, la compétence et la qualité de présence de mes collègues de cohorte. Un merci particulier à mes meilleurs amis du doctorat, Chloée, Laurence et Marie-Pierre, vous avez rendu ce cheminement tellement plus agréable, votre compagnie continuera de m'être précieuse. Marie-Pierre, tu m'as inspiré et ton soutien a fait une vraie différence dans la terminaison de cette grande étape.

Plus largement, je remercie l'ensemble du corps professoral et les superviseurs de stage du département de psychologie, vous m'avez inspiré par votre intelligence, votre perspicacité et vos qualités humaines. Un merci particulier à Louise, tu m'as permis de prendre confiance en mes capacités et de mieux connaître et utiliser ma couleur.

Introduction

Afin de faire des inférences rapides et économiques du potentiel d'un employé et de son rendement au travail, les recruteurs et les professionnels de l'acquisition de talent sont de plus en plus séduits par les nouveaux outils issus de la révolution numérique (Chamorro-Premuzic et al., 2016). Parmi ceux-ci, la VMS est de plus en plus utilisée par les organisations dans le processus de sélection des employés (Grasz, 2012; Jobvite, 2016; Kluemper et al., 2012; Preston, 2011). Plus précisément, selon Grasz (2016), le nombre d'employeurs filtrant les candidats avec les médias sociaux a augmenté de 500 % au cours de la dernière décennie et près de 60 % des responsables d'embauches rapportent avoir cherché des informations sur les candidats par le biais des réseaux sociaux. De ce groupe, 49 % ont éliminé une candidature sur la base des informations recueillies. Selon Preston (2011), 75 % des recruteurs sont tenus par leur employeur de faire une VMS des candidats et 70 % de ces recruteurs ont déclaré avoir rejeté des candidats en raison de l'information vérifiée en ligne. Par ailleurs, un sondage effectué par Jobvite (2016) rapporte que LinkedIn est utilisé par 87 % des recruteurs, alors que Facebook est utilisé par 43 % des recruteurs. Or, des enjeux sont à noter en lien avec la VMS, notamment en ce qui concerne le respect de la vie privée (Brown & Vaughn, 2011; Davison et al., 2012; Roth et al., 2016) et la discrimination à partir de motifs interdits ou sans liens avec l'emploi, notamment l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la religion et les opinions politiques pouvant être affichés sur les médias sociaux (Chamorro-Premuzic, Winsborough, Sherman, & Hogan, 2016;

Kluemper & Rosen, 2009; Slovensky & Ross, 2012). De plus, comme la pertinence de l'utilisation de la VMS dans le processus de sélection n'a pas été examinée de façon systématique et que peu d'études empiriques ont été effectuées sur le sujet, plusieurs chercheurs déconseillent l'utilisation de la VMS tant que sa validité prédictive n'a pas été bien établie (Davison et al., 2016; Kluemper et al., 2012; Roth et al., 2016; Van Iddekinge et al., 2016). Dans cette optique, Roth et al. (2016) mentionnent qu'il est important que davantage d'études mesurant le lien entre la VMS et des dimensions de la performance au travail comme la performance de tâche et les comportements de citoyenneté organisationnelle soient effectuées. Bien que la majorité des études se soit surtout intéressé à la VMS par l'utilisation du site de réseau social Facebook, Zide et al. (2014), Roth et al. (2016) ainsi que Hartwell et Campion (2020) mentionnent qu'il est aussi important de s'intéresser à des sites de réseaux sociaux à vocation professionnelle. LinkedIn est le principal site de réseau social à vocation professionnelle utilisé par les recruteurs (Karl & Peluchette, 2013; Kluemper, 2013; Ollington et al., 2013). C'est dans ce contexte que la présente étude cherche à évaluer la capacité de la vérification de Facebook et de LinkedIn à prédire la performance globale au travail ainsi que ses trois dimensions (la performance de tâche, les comportements de citoyenneté au travail et la performance adaptative) chez des travailleurs francophones.

Contexte théorique

Pour bien comprendre le contexte dans lequel s'inscrit cette recherche, cette section vise à présenter les médias sociaux et les sites de réseaux sociaux, puis la VMS et les raisons en sa faveur. Divers arguments soutenant que les sites de réseaux sociaux à vocation professionnelle peuvent augmenter la qualité des prédictions de la VMS sont rapportés. Comme la présente étude s'intéresse à la capacité des médias sociaux à prédire la performance au travail, le concept de performance au travail est présenté et défini dans cette section. Des études appuient la validité de la VMS à prédire des variables pertinentes reliées à l'emploi sont présentées, puis les éléments qui soutiennent le lien entre la VMS et la performance au travail sont détaillés. La section se conclut par la présentation de l'objectif de l'étude ainsi que les questions de recherche.

Médias sociaux et sites de réseaux sociaux

Les médias sociaux, selon Kaplan et Haenlein (2010), sont un groupe d'applications internet qui permettent la création et l'échange de contenu généré par l'utilisateur et inclus les sites de réseaux sociaux. Plus particulièrement, selon Davison et al. (2012), les sites de réseaux sociaux sont des sites où les individus affichent des informations personnelles telles que leurs intérêts, leurs passe-temps, leurs opinions, des liens vers des sites, des photos ou des vidéos, ou encore des informations professionnelles telles que leur CV électronique, leur parcours scolaire, leurs employeurs passés et leur employeur actuel. Selon Boyd et Ellison (2008), les sites de réseaux sociaux ont trois

caractéristiques : ils permettent aux utilisateurs de créer un profil public ou partiellement public sur un système en ligne, ils peuvent spécifier des liens entre les personnes (p. ex., un « ami » sur Facebook ou une « relation » sur LinkedIn) et les utilisateurs peuvent afficher et explorer le contenu de leurs propres connexions ou les connexions des autres. Actuellement, Facebook est le site de réseau social à vocation personnelle le plus populaire au monde (Statista, 2022) et, du côté professionnel, cette position est occupée par LinkedIn (Zide et al., 2014). Au deuxième trimestre 2022, Facebook comptait 2,9 milliards d'utilisateurs actifs, c'est à dire de personnes s'étant connectées à Facebook au cours des 30 derniers jours (Dixon, 2022). Sans présenter le nombre d'utilisateurs actif, LinkedIn annonçait compter 850 millions d'utilisateur en 2022 (LinkedIn, 2022). Au Canada, 63 % de la population utilise les médias sociaux régulièrement (We are social & Hootsuit, 2017). Par ailleurs, près de 75 % des Canadiens utilisent Facebook et près de 28 % utilisent LinkedIn (We are social & Hootsuit, 2017). Au Québec, une enquête présente que 67 % des adultes québécois consultent du contenu sur les médias sociaux et que Facebook est utilisé par 64 % des Québécois, alors que LinkedIn est utilisé par 18 % des Québécois (NETendance, 2016).

Facebook a été développé en février 2004 et a pour mission de favoriser le partage entre les gens et de rendre le monde plus ouvert et connecté en permettant aux utilisateurs de rester en contact avec leurs amis et leur famille, de savoir ce qui se passe dans le monde, de partager et d'exprimer ce qui leur tient à cœur (Facebook, 2017b). Facebook permet principalement d'avoir accès à son fil d'actualité et aux profils de ses « amis ». Pour avoir

une description du contenu du fil d'actualité et des profils sur Facebook, voir l'Appendice A. Comme le mentionnent Kluemper et al.(2012), les fonctionnalités de Facebook sont périodiquement modifiées par les propriétaires. Ainsi, la description présentée en Appendice A est issue d'une observation effectuée en avril 2022. Par ailleurs, comme le mentionnent Acikgoz et Bergman (2016), l'accessibilité des informations varie en fonction des paramètres de confidentialité sélectionnés par l'utilisateur. Pour sa part, LinkedIn a été lancé en 2003 et a pour mission de connecter les professionnels du monde entre eux afin d'améliorer leur productivité et de favoriser leur réussite professionnelle (LinkedIn, 2022). LinkedIn permet d'avoir accès à son fil d'actualité, au profil de ses relations et à des postes affichés. La description de LinkedIn, présentée en Appendice A, est également issue d'une observation effectuée en avril 2019.

Vérification des médias sociaux

Bien que la VMS puisse être difficile à définir (Brown & Vaughn, 2011), Roth et al. (2016) présentent qu'il s'agit de la vérification des informations disponibles sur des sites web conçus pour connecter les individus entre eux afin de prendre des décisions reliées à l'emploi. Selon Roth et al. (2016), la VMS peut impliquer la vérification d'un ou plusieurs médias sociaux et engendrer un ou plusieurs jugements sur la façon dont certaines informations sont reliées à la performance au travail. Cette définition est retenue puisqu'elle est à notre connaissance la plus répandue pour définir la VMS dans un contexte de recrutement.

Pourquoi la VMS est utilisée par le recruteur?

Afin de comprendre les taux d'utilisation de la VMS présentés dans la problématique, il est important d'aborder les raisons évoquées pour en justifier l'utilisation. La *Society for Human Resource Management* (2008) mentionne que les médias sociaux peuvent permettre d'obtenir des informations facilement et rapidement au sujet des candidats, d'obtenir des informations qui ne se retrouvent pas dans le CV ou dans la lettre de motivation, de vérifier facilement l'information du CV ou de la lettre de motivation et, finalement, d'évaluer le « fit » avec l'organisation. Selon Kristof-Brown (2000), cela peut être dû au fait que les médias sociaux peuvent informer sur les connaissances, les compétences et les capacités d'un candidat que la VMS peut permettre d'augmenter les attributions sur le « fit » entre le candidat et le travail. Pour Shilling (2009), les informations obtenues à partir d'une VMS peuvent être plus pertinentes que celles fournies par les anciens employeurs qui fournissent maintenant presque seulement la date d'entrée et de départ. Par ailleurs, les médias sociaux fournissent des informations plus vastes sur les candidats que celles obtenues dans un contexte d'entrevue d'embauche, notamment au sujet de leur personnalité, leurs connaissances, leurs compétences et habiletés. Ces informations peuvent ainsi permettre de réduire l'incertitude sur la sélection et offrir un meilleur pouvoir prédictif aux employeurs (Carr, 2016). Selon Zhang et al. (2020), les organisations considèrent que l'information accessible sur les médias sociaux représente plus authentiquement les caractéristiques des candidats qu'un CV ou une entrevue d'embauche. En effet, une des raisons évoquées est que l'individu choisit davantage l'information qu'il présente à l'organisation dans ces deux éléments alors qu'il peut se

dévoiler de manière plus authentique sur les médias sociaux. Finalement, contrairement à d'autres outils de sélection qui peuvent être coûteux, longs à développer et à administrer (p. ex., entrevues et échantillons de travail), la VMS est une méthode « gratuite », ne nécessitant pas la présence des candidats (Van Iddekinge et al., 2016).

Influence du site utilisé

Bien que Kluemper et al. (2012) mentionnent que la VMS permet d'obtenir des informations pertinentes, notamment sur la personnalité, afin de prédire la performance au travail et que Kluemper et Rosen (2009) soient optimistes quant au fait que la VMS puisse renseigner sur les KSAOs (abréviation utilisée en anglais pour désigner les connaissances [*knowledge*], les compétences [*skills*], les habiletés [*abilities*] et les autres caractéristiques liées à l'emploi [*others*]), Van Iddekinge et al. (2016) avancent que certains facteurs font en sorte que l'habileté à faire des inférences valides sur les KSAOs à partir des médias sociaux est amoindrie. Les facteurs suivants sont identifiés comme étant en cause : le faible nombre d'informations reliées à l'emploi, le fait que les décisions peuvent être basées sur des biais et des heuristiques cognitives à cause de la difficulté à traiter la grande quantité d'informations disponibles et la présence d'informations inexactes (induite, notamment, par la désirabilité sociale et des erreurs dans l'identification de l'identité du candidat). Toutefois, un site de réseau social professionnel peut permettre de neutraliser les arguments avancés par Van Iddekinge et al. (2016). Concernant le lien des informations avec l'emploi, sur un site de réseau social professionnel, les informations sont davantage reliées à l'emploi selon Zide et al. (2014). En lien avec les biais liés aux

informations inexactes, Davison et al. (2016) avancent que les informations qui se retrouvent sur LinkedIn sont plus valides, car les collègues et employeurs peuvent les vérifier et approuver les compétences mises de l'avant par un individu. Par ailleurs, comme le présentent Kluemper et al. (2012), la ressemblance de LinkedIn avec un curriculum vitae ainsi que le fait que ce médias sociaux soit utilisé dans le but explicite d'établir des relations professionnelles et de trouver un emploi font en sorte que les erreurs de personne peuvent être moins fréquentes. Pour leur part, Roth et al. (2016) croient également que les sites de réseaux sociaux à vocation professionnelle ont une meilleure validité prédictive de la performance au travail considérant qu'ils ont moins d'informations non liées au travail et qu'ils se concentrent sur les expériences de travail.

Par ailleurs, une grande variété d'informations personnelles peut être visibles par les recruteurs sur les sites de réseaux sociaux à vocation personnelle comme Facebook, telles que le sexe, la race, l'âge, le statut civil, la religion, le statut d'invalidité, les opinions politiques ainsi que la participation à des activités syndicales (Brown & Vaughn, 2011 ; Kluemper & Rosen, 2009 ; Roth et al., 2016). Ces informations peuvent servir à faire une évaluation des candidats bien qu'elles sont considérées comme des motifs de discrimination illégale (Brown & Vaughn, 2011 ; Kluemper & Rosen, 2009 ; Roth et al., 2016). En revanche, l'utilisation des sites de réseaux sociaux à vocation professionnelle comme LinkedIn, des réseaux qui sont davantage construits afin de présenter des informations liées à la scolarité et à l'emploi, semble diminuer la discrimination basée sur des motifs non liés à l'emploi (Roth et al., 2016).

C'est dans ce contexte, que Roth et al. (2016) ainsi que de Sinar et Winter (2012) mentionnent l'importance de continuer à s'intéresser à la capacité prédictive des sites de réseaux sociaux à vocation personnelle et professionnelle.

Performance au travail

Maintenant que les définitions des SMS et de la VMS ont été présentées, la définition retenue de la performance au travail est présentée dans cette section puisqu'il s'agit d'une variable dont l'étude est recommandée par Roth et al. (2016) lors de l'étude de la validité prédictive de la VMS.

La performance au travail fait référence à un ensemble de multiples épisodes comportementaux discrets, effectués dans une période donnée, ayant une valeur attendue en regard des objectifs organisationnels et étant sous le contrôle de l'individu (Motowidlo, 2003; Rotundo & Sackett, 2002). Selon Li et al. (2014), afin de ne pas sous-estimer l'étendue de la validité prédictive d'un prédicteur, il est important d'étudier l'ensemble des dimensions du critère mesuré. Ainsi, en lien avec les travaux de plusieurs chercheurs (Bindl & Parker, 2010; Borman & Motowidlo, 1993; Grant & Parker, 2009; Harrison et al., 2006; Organ et al., 2011; Parker & Collins, 2010), Li et al. (2014) présentent la performance au travail comme un construit global multidimensionnel regroupant la performance de tâche, la performance contextuelle et la performance proactive. Le modèle

de Li et al., (2014) est utilisé dans le cadre de cette étude puisqu'il propose une conceptualisation globale de la performance au travail permettant de mesurer l'étendue de la capacité prédictive de la VMS au niveau de la performance au travail.

Performance de tâche

Borman et Motowidlo (1993) présentent l'une des définitions les plus utilisées de la performance de tâche. Pour eux, elle est définie comme l'efficacité avec laquelle un employé effectue les comportements décrits dans la description de tâche, qui contribuent directement à la production de l'organisation. Il peut s'agir, par exemple, de faire la livraison d'un colis pour un employé de FedEx ou de compléter un audit pour un employé de KPMG (Borman & Motowidlo, 1997). La performance de tâche est également appelée « performance intra-rôle » (Burch & Anderson, 2008).

Comportement de citoyenneté organisationnelle

Borman et Motowidlo (1993), en plus de décrire la performance de tâche, présentent une deuxième dimension de la performance au travail : la performance contextuelle. Celle-ci réfère aux comportements individuels volontaires, autres que ceux prescrits dans la description de tâche, qui soutiennent l'organisation et qui contribuent à favoriser l'environnement social de l'organisation (Borman & Motowidlo, 1993; Motowidlo & Van Scotter, 1994). Il a été choisi d'utiliser le terme de comportement de

citoyenneté organisationnelle (CCO) dans la présente étude, puisqu'il s'agit du terme le plus souvent utilisé (Organ, 1997) et qu'il est similaire à la performance contextuelle (Coleman & Borman, 2000; Organ et al., 2011) que Li et al. (2014) présentent comme constitutif du construit global multidimensionnel de la performance au travail. Par ailleurs, selon Organ et al. (2011), les échelles de mesure entre ces deux termes sont similaires et peuvent être employés comme synonymes.

Parmi les définitions possibles, les chercheurs s'entendent généralement sur la définition de Williams et Anderson (1991) qui est l'une des plus utilisées dans la littérature scientifique (Chang et al., 2012; Podsakoff et al., 2009) et plus globale que celle d'Organ (1990). Celle-ci se centre sur la définition de comportements très précis plutôt que de s'intéresser à la direction des comportements. Williams et Anderson (1991) définissent les CCO comme des comportements individuels qui sont discrétionnaires, non directement ou explicitement reconnus par le système formel de récompense, et qui, dans l'ensemble, favorise le fonctionnement efficace de l'organisation. Deux sous-dimensions des CCO ont été illustrées par Williams et Anderson (1991) : les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers des individus spécifiques (CCOI; p. ex., aider ses collègues lorsqu'ils ont été absents) et les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'organisation en général (CCOO; p. ex., donner un préavis lorsqu'on ne peut pas se présenter au travail).

Performance adaptative

Dans un contexte où il y a un nombre élevé de changements issus de la transformation de la technologie, de l'économie et de la société, la mesure de la performance de tâche et des CCO n'arrive pas à cerner les comportements désormais souhaitables liés aux changements et le besoin d'ajouter une autre dimension au construit de la performance au travail a émergé (Griffin et al., 2007). L'importance des comportements adaptatifs a été souligné par plusieurs auteurs (Allworth & Hesketh, 1996; Hesketh & Neal, 1999; Hollenbeck et al., 1996; Ilgen, 1994; London & Mone, 1999; Murphy & Jackson, 1999), mais Pulakos et al. (2000) ont été les premiers à proposer un modèle global de performance adaptative. Ces auteurs définissent ce concept comme étant la capacité d'un employé à changer et à ajuster facilement ses actions aux demandes d'un nouvel environnement, tâche, situation ou contrainte en milieu de travail. Ainsi pour Pulakos et al. (2000), les employés démontrent une performance adaptative lorsqu'ils ajustent leurs comportements aux exigences des situations de travail et des nouveaux événements. En analysant des situations de travail nécessitant un ajustement comportemental, ils ont identifié huit dimensions de la performance adaptative, notamment : faire face à des situations de travail incertaines ou imprévisibles ; gérer les situations d'urgence ou de crise ; résoudre des problèmes de manière créative; gérer le stress au travail; apprendre de nouvelles tâches, technologies et procédures; faire preuve d'adaptabilité interpersonnelle; faire preuve d'adaptabilité culturelle; et démontrer une capacité d'adaptation axée sur le physique. Dans leur étude, Chardonner-Voirin et Roussel (2012) reprennent la définition de Hesketh et Neal (1999) qui présente la performance adaptative comme la capacité d'un individu à s'adapter à des situations de

travail changeantes. Cette définition est utilisée dans la présente étude, car elle figure parmi les plus utilisées et qu'elle est cohérente avec l'instrument de mesure choisi, soit le seul disponible en français.

Capacité prédictive de la VMS pour la performance au travail

Comme le mentionne Zhang et al. (2020), peu d'études empiriques concernant la validité critériée de la VMS comme prédicteur de la performance au travail ont été effectuées. Toutefois, deux études sont à mentionner et les prochaines lignes servent à les décrire.

L'étude de Klumper et al. (2012) a obtenu des résultats qui soutiennent le lien entre la VMS et la performance au travail. Trois évaluateurs formés devaient évaluer les dimensions du *Big Five* de 274 étudiants universitaires de premier cycle à partir d'observations de leur profil Facebook. Les étudiants ont fourni des informations de nature démographique et ont complété un test auto-rapporté de personnalité, le *Big Five Factor Markers* de Goldberg et al. (2006) dans sa formule à 50 items. Des évaluations de performance effectuées par les superviseurs au travail de 56 étudiants ont été obtenues six mois plus tard. La durée moyenne en emploi était de 1,2 année, la moyenne d'heures travaillées était de 26 heures par semaine et le type d'emploi était en grande proportion des emplois de bureau, de service à la clientèle et de vente. Les évaluateurs de la

personnalité via la VMS ont utilisé des items sélectionnés à partir du test de Goldberg et al. (2006). Basé sur l'outil de Williams et Anderson (1991), le questionnaire utilisé par les supérieurs pour évaluer la performance au travail était constitué de 15 items, soit cinq items pour chacune des trois sous-dimensions des CCO : les CIR, les CCOI et les CCOO. Les trois dimensions sont réduites en une seule ($\alpha = 0,91$). L'étude indique une cohérence interne satisfaisante pour les évaluations de la personnalité (alphas de Cronbach allant de 0,72 pour l'agréabilité auto-rapportée à 0,86 pour la stabilité émotionnelle observée). Par ailleurs, pour la fidélité interjuge, les coefficients de corrélation inter-classe (CCI) varient de 0,48 à 0,72 avec une moyenne de 0,58. Les notations des évaluateurs ont montré une validité convergente avec une auto-évaluation des dimensions du *Big Five*. En fait, les corrélations entre la personnalité auto-rapportée et observée sont significatives pour l'ensemble des cinq dimensions. Les corrélations obtenues ($r = 0,30, 0,23, 0,40, 0,44$ et $0,42, p < 0,05$ respectivement pour conscience, stabilité émotionnelle, agréabilité, extraversion et ouverture à l'expérience) sont comparables aux résultats de la méta-analyse de Connolly et al. (2007), qui présentent une synthèse empirique des coefficients de validité convergente obtenus dans le cadre de nombreuses études ($38 < K < 58$, selon les facteurs de personnalité) entre des autoévaluations de la personnalité et des évaluations effectuées par des évaluateurs. Par ailleurs, les résultats de l'étude de Kluemper et al. (2012) soutiennent partiellement la validité critériée, puisque des corrélations significatives ont été trouvées entre la performance au travail et les dimensions stabilité émotionnelle ($r_{(54)} = 0,27, p < 0,05$) et agréabilité ($r_{(54)} = 0,31, p < 0,05$) observées via une VMS. Pour la personnalité auto-rapportée, seulement la dimension extraversion est liée

avec la performance au travail ($r_{(54)} = 0,28, p < 0,05$). Des analyses de régression hiérarchique indiquent une validité incrémentielle pour les dimensions de stabilité émotionnelle ($R^2 = 7 \%, p < 0,05$) et d'agréabilité ($R^2 = 9 \%, p < 0,05$) observées via une VMS par rapport à la personnalité auto-rapportée.

Une mesure de l'employabilité / recommandation d'embauche (Hirability) a également été obtenue par les évaluateurs des médias sociaux. Celle-ci est basée sur trois items tirés de Stevens et Kristof (1995) : « Dans quelle mesure cette personne est-elle qualifiée pour le poste ? » ; « Dans quelle mesure ce candidat est-il attrayant en tant qu'employé potentiel d'une organisation ? » et « Dans quelle mesure seriez-vous susceptible d'offrir un emploi à cette personne ? ». Les items étaient notés sur une échelle de 5 points allant de 1 (faible) à 5 (élevé). Les évaluateurs étaient chargés de baser les cotes d'employabilité en se positionnant dans un contexte de recrutement d'un emploi de gestionnaire de premier niveau dans une industrie de services. Cable et Judge (1997) ont montré que les recommandations d'embauche établies par les personnes chargées d'évaluer les candidats prédisent les décisions d'embauche organisationnelles. Les recommandations d'embauche prédisent également les offres d'emploi (Dipboye, 1994) ainsi que les performances au travail ultérieures (Campion, Palmer et Campion, 1997). Dans leur étude, Kluemper et al. (2012) ont obtenu un coefficient alpha pour les cotes d'employabilité de 0,83 et une valeur ICC de 0,64 pour tous les évaluateurs. Leurs résultats présentent également que les cotes d'employabilité sont liées, selon une corrélation de 0,28 ($p < 0,05$), avec le rendement au travail évalué par le superviseur.

L'étude de Kluemper et al. (2012) présente des limites qu'il est important de mentionner. D'abord, il n'est pas possible de généraliser les résultats, puisque l'échantillon n'est pas représentatif de la population générale : les participants sont tous des étudiants en emploi depuis peu longtemps et dans une catégorie d'emplois similaires et les évaluateurs sont également des étudiants et non des recruteurs professionnels. Par ailleurs, l'échantillon utilisé pour faire les corrélations relatives à la performance au travail est petit ($n = 56$). D'autre part, selon Kluemper et Rosen (2009), si l'évaluation n'avait pas uniquement portée sur la personnalité durant la VMS, des informations différentes auraient pu être considérées et améliorer la prédiction de la performance. Finalement, la performance de type adaptative n'est pas considérée et mesurée dans l'étude, et l'utilisation de LinkedIn n'est pas comparée, alors que cela serait important selon Zide et al. (2014), puisque ce sites de réseaux sociaux présente davantage d'informations pertinentes pour l'emploi.

Dans leur étude, Van Iddekinge et al. (2016) ont obtenu des résultats moins encourageants concernant le lien entre la VMS et la performance au travail. Les profils Facebook des participants, étudiants finissants et à la recherche d'emploi, étaient enregistrés avec une capture d'écran déroulante après que les participants aient ajouté comme « ami » un profil Facebook créé pour l'étude. Les évaluations de performance des superviseurs de 142 participants étaient obtenues une année plus tard. À partir d'une vérification des profils Facebook de ces participants, 86 recruteurs (40 spécialistes RH en

dotation, 29 gestionnaires d'embauche et 17 employés assignés au recrutement) ont évalué la convenance (*suitability*) des étudiants pour leur organisation et noté le niveau de maîtrise de dix KSAOs qui seraient liés à la performance au travail dans de nombreux types d'emplois et qui seraient des éléments que les organisations évaluent ou pourraient évaluer à partir des informations disponibles sur les médias sociaux (voir Brown & Vaughn, 2011; Davison et al., 2012; Grasz, 2012). Les dix KSAOs étaient : l'adaptabilité, la créativité, la fiabilité, l'intégrité, l'intelligence, les compétences interpersonnelles, le leadership, la maturité et le professionnalisme, l'éthique de travail ainsi que les compétences de communication écrite. Une analyse factorielle exploratoire avec une rotation oblique des dix KSAOs a suggéré la présence de trois facteurs principaux : *conscience*, regroupant les caractéristiques éthiques de travail, fiabilité, intégrité et maturité; *cognitif*, regroupant les caractéristiques intelligence et la compétence de communication écrite; et *contextuelle*, regroupant les caractéristiques compétences interpersonnelles, adaptabilité et créativité. Ainsi, trois variables distinctes ont été créées pour chacun des facteurs en plus d'une variable globale reflétant la moyenne de l'ensemble des 10 KSAOs. Les coefficients de cohérence interne (α) de la variable globale était de 0,90, et de 0,86, 0,79 et 0,78, respectivement pour les dimensions conscience, cognitive et contextuelle. La performance au travail a été évaluée par les supérieurs des étudiants en utilisant six items adaptés de l'outil de Williams et Anderson (1991). Trois items mesuraient la performance intra-rôle, trois items mesuraient la performance extra-rôle et la performance globale était obtenue par la moyenne des six items. Les coefficients alphas pour ces trois échelles étaient 0,74, 0,70 et 0,75, respectivement. Comme la plupart des

participants n'avaient qu'un seul superviseur, la fidélité interjuge n'a pas été calculée. Aucun critère de performance n'était lié au degré de convenance (*suitability*) et au degré global de maîtrise des KSAOs. En fait, l'évaluation par Facebook n'était pas liée aux notes des superviseurs quant à la performance au travail (r allant de -0,13 à -0,04) et n'a pas contribué aux critères mentionnés au-delà des prédicteurs traditionnels comme l'habileté cognitive, l'auto-efficacité et la personnalité. Les estimations de la validité opérationnelle variaient entre 0,15 et -0,04 avec des intervalles de confiance (IC) à 95% incluant le zéro pour les performances intra-rôle, les performances extra-rôle et la performance globale. Pour le niveau global de maîtrise des KSAOs, les estimations de la validité opérationnelle variaient entre -0,15 et -0,09 avec des IC à 95% incluant le zéro. Pour les facteurs spécifiques liés aux KSAOs, des résultats similaires ont été obtenus, sauf pour le facteur *conscience* qui était significativement et négativement lié à la performance extra-rôle ($r_{\text{corrigé}} = -0,22$, IC = -0,38 à -0,06) et à la performance globale ($r_{\text{corrigé}} = -0,21$, IC = -0,37 à -0,05). Certaines limites sont à mentionner. D'abord, la généralisation des résultats à des candidats plus expérimentés est limitée puisque les candidats évalués étaient tous des étudiants récemment diplômés, en emploi depuis peu longtemps ($M = 13,7$ mois), et des employés plus expérimentés pourraient faire une utilisation différente de Facebook. D'autre part, bien que les évaluateurs se soient basés sur dix KSAOs, les KSAOs mesurés n'étaient pas nécessairement pertinents pour chacun des emplois des étudiants. Par ailleurs, les prédictions de la performance au travail issues de la VMS étaient effectuées par des évaluateurs qui ne connaissaient ni l'emploi qui allait être occupé, ni l'organisation. La prédiction aurait pu être plus grande si elle avait été effectuée par un évaluateur ayant

une connaissance de l'organisation et du poste, comme c'est le cas dans un contexte réel. De surcroit, comme pour l'étude de Kluemper et al. (2012), la performance adaptative n'a pas été mesurée et LinkedIn n'a pas été comparé à Facebook dans cette étude.

Autres appuis de la relation de la VMS et la performance au travail

Le lien entre la VMS et la performance au travail est par ailleurs appuyé par la présence de preuves que la VMS permet de prédire certaines variables qui sont liées à la performance au travail.

Quelques recherches ont étudié la validité de la VMS à prédire d'autres critères. L'étude de Kluemper et Rosen (2009) révèle qu'à partir de la VMS, des évaluateurs ont été en mesure de prédire l'intelligence, la personnalité via les cinq dimensions du *Big Five* et la performance scolaire. En fait, les évaluateurs ont été en mesure de distinguer le participant ayant les scores les plus élevés et les participants ayant les scores les plus faibles à ces critères. Dans une autre étude, Kluemper et al. (2012) obtiennent des résultats qui indiquent que les dimensions de conscience, d'agréabilité et d'ouverture observées via une VMS permettent de prédire la performance scolaire avec des corrélations généralement supérieures à l'auto-évaluation de la personnalité. Par ailleurs, les facteurs d'agréabilité et de conscience observés via la VMS étaient significativement corrélés, et au-delà des évaluations auto-rapportées, avec l'employabilité perçue par les évaluateurs des sites de réseaux sociaux.

De leur côté, Buffardi et Campbell (2008) présentent que le narcissisme évalué à partir de Facebook par des évaluateurs est significativement corrélé avec les évaluations auto-rapportées du narcissisme. Van de Ven et al. (2017) proposent que les évaluateurs, à partir des informations disponibles sur les profils LinkedIn, sont en mesure d'inférer la dimension d'extraversion ainsi que la dimension de présentation de soi, qui réfère au désir et à l'ambition de se présenter aux autres.

Parmi les variables présentées, plusieurs sont liées à la performance au travail selon la littérature scientifique dans le domaine. D'abord, l'intelligence est l'une des principales variables utilisées pour prédire la performance au travail ultérieur (Robertson & Smith, 2001). Selon Ones et al. (2017), il s'agit du prédicteur unique le plus efficace connu pour prédire la performance à l'école et au travail. L'intelligence explique environ 25 % de la variance de la performance au travail (Ones & al., 2017). C'est pour la performance de tâche que la capacité prédictive de l'intelligence est la plus marquée (Ones & al., 2017). Par ailleurs, les dimensions de la personnalité du *Big Five* ont été largement étudiées comme prédicteurs non cognitif de la performance au travail selon Van Idderkinge et al. (2013). La dimension conscience prédit la performance au travail (Barrick & Mount, 1991) alors que les dimensions d'agréabilité et d'extraversion prédisent plus particulièrement la performance contextuelle selon Hurtz et Donovan (2000). Pour certains types d'emplois, l'extraversion, l'agréabilité et la stabilité émotionnelle prédisent la performance au travail (Barrick & Mount, 1991; Frei & McDaniel, 1997; Ones et al., 1993; Salgado, 1998; Tett et al., 1991). Également, il est proposé que la performance

scolaire reflète une combinaison d'habiletés et de motivations et prédirait également la performance au travail selon Roth et al. (1996).

Certains nombres d'éléments soutiennent donc l'utilisation de la VMS. Toutefois, les connaissances actuelles sont moins claires quant à son utilité pour prédire la performance au travail alors qu'il s'agit de la principale variable d'intérêt des évaluateurs qui, lors des processus de sélection, tentent de recruter les personnes les plus performantes pour contribuer à l'atteinte des cibles de l'organisation. D'ailleurs, il s'agit du critère principalement utilisé pour établir la validité prédictive des outils de sélection (Ones & al., 2017).

Objectif et questions de recherche

Considérant que la VMS est grandement utilisée par les recruteurs, que sa validité prédictive en termes de performance au travail n'est pas encore suffisamment étudiée et que Facebook et LinkedIn n'ont jamais, à notre connaissance, été comparés directement quant à leur capacité à prédire la performance au travail, l'objectif de cette étude est de comparer la capacité de la vérification de Facebook et de LinkedIn à prédire la performance globale au travail ainsi que ses trois dimensions : la performance de tâche, les comportements de citoyenneté organisationnelle (construit global) et la performance adaptative. En fonction de cet objectif et considérant l'ensemble des éléments susnommés, les questions de recherche suivantes sont émises : Q1. Est-ce que la vérification du profil Facebook et la vérification du profil LinkedIn d'un candidat par un recruteur permettent

de prédire la performance globale au travail et ses trois dimensions, soit la performance de tâche, les comportements de citoyenneté organisationnelle et la performance adaptative? Q2. Est-ce que la vérification effectuée sur un profil LinkedIn ajoute un pourcentage de variance significatif au pourcentage de variance expliqué par la vérification effectuée sur un profil Facebook quant à la prédiction de la performance au travail?

Méthode

Cette section présente la méthodologie utilisée dans le cadre de cet étude exploratoire. Le devis de recherche y est présenté, de même que le déroulement de l'étude et les considérations éthiques. Finalement, les participants ainsi que les instruments utilisés sont décrits.

Devis de recherche

L'étude s'appuie sur un plan de recherche corrélationnel transversal. Le plan corrélationnel a été sélectionné étant donné qu'il n'y a pas de contrôle exercé sur les variables et que l'objectif de la recherche est d'établir une relation entre les variables. Dans la présente étude, il y a quatre variables dites dépendantes, soit la performance de tâche (critère 1), les comportements de citoyenneté organisationnelle (critère 2), la performance adaptative (critère 3) et la performance globale au travail (critère 4) ainsi que deux variables dites indépendantes, soit la performance au travail prédite via la vérification de Facebook (prédicteur 1) et la performance au travail prédite via la vérification de LinkedIn (prédicteur 2).

Déroulement

La présente étude s'inscrit dans un projet de recherche collectif visant à évaluer la capacité de trois prédicteurs (personnalité, vérification des médias sociaux et capital psychologique) à prédire les comportements au travail, conceptualisés comme l'efficacité

au travail, lorsque la motivation et la force situationnelle agissent respectivement comme médiateur et modérateur de la relation. Dans ce mémoire doctoral, la description du déroulement ainsi que certains documents présentés en appendices (p.ex. formulaire de consentement) tiennent compte du caractère collectif dans lequel cette recherche s'inscrit, mais la mesure de l'ensemble des variables du projet de recherche n'est pas détaillée dans la présente section.

Le recrutement de participants a pris la forme d'un recrutement de convenance. Pour ce faire, un lien vers la plateforme de sondage LimeSurvey FMSS, qui contenait le questionnaire rassemblant les échelles de l'étude, a été partagé sur différentes plateformes (Facebook, LinkedIn et courriel) des six doctorants-chercheurs en psychologie du travail et des organisations membres du projet de recherche collectif (voir le message diffusé pour le recrutement de convenance à l'appendice B). Également, le recrutement a misé sur la sollicitation de communautés virtuelles (ex. groupes Facebook publics) hors des réseaux immédiats des chercheurs dans l'intention de rejoindre un bassin de participants plus varié sociodémographiquement. Il a été proposé aux participants de repartager le lien vers l'étude sur leur propre profil afin que de nouveaux participants puissent s'ajouter à l'échantillon.

Les participants ont accédé tout d'abord au formulaire de consentement du projet de recherche (voir appendice C). Celle-ci a présenté les informations concernant la protection de la confidentialité, les modalités prises pour assurer la sécurité des données,

l'utilisation des résultats de l'étude et les modalités de retrait de participation en cours de route. De plus, la marche à suivre pour vider le cache d'un poste de travail pouvait être consultée par chaque participant. Pour participer à l'étude, les participants ont été informés qu'ils devaient avoir 18 ans et plus, être des travailleurs canadiens et être francophones. Il a également été mentionné aux participants qu'ils devaient avoir au moins six mois d'ancienneté dans le même poste afin de réduire l'effet de la courbe d'apprentissage qui suit l'entrée dans un poste (Waterworth, 2000).

Par la suite, les participants ont été invités à inscrire certaines informations sociodémographiques, comme leur nom, leur âge, leur genre, leur origine ethnique, leur dernier diplôme complété, leur employeur actuel, leur poste occupé, leur ancienneté dans le poste et leur ancienneté au sein de leur organisation (Appendice D). Ensuite, un court texte a expliqué ce qu'est la VMS ainsi que le sous-objectif de recherche la concernant. Les participants ont ensuite été invités à indiquer leur accord pour participer à ce volet du projet. S'ils donnaient leur accord, un lien leur permettait d'ajouter le profil Facebook et LinkedIn géré par l'équipe de recherche à leurs « amis » et « relations ». Puisque leurs contacts pourraient voir leur relation avec l'étude sur les prédicteurs de l'efficacité au travail, il n'est pas possible de garantir que leur participation à cette étude serait strictement anonyme, ce qui était indiqué. Toutefois, les paramètres de confidentialité les plus stricts ont été appliqués sur chaque plateforme web afin que les « amis » et « relations » des profils de l'étude ne soient pas visibles et qu'ils ne puissent écrire sur les profils de l'étude. Une fois l'étude terminée, les profils Facebook et LinkedIn de l'étude

ont été fermés. C'est à partir des profils conçus pour l'étude que les chercheurs ont pu récolter les informations nécessaires à l'évaluation basée sur les profils Facebook et LinkedIn. Il est à noter que les participants qui n'ont pas fournis l'ensemble des informations pour les volets VMS n'ont pas été contactés par l'équipe de recherche, mais ont tout de même pu participer aux autres volets de l'étude. Par la suite, les participants ont été invités à compléter un test de personnalité, un test d'habiletés cognitives, une échelle de motivation, une échelle évaluant le capital psychologique et une échelle évaluant les caractéristiques situationnelles de leur emploi. Finalement, ils devaient évaluer leur performance au travail en complétant une échelle portant sur la performance de tâche et les CCO, une échelle portant sur la performance adaptative et une échelle portant sur les comportements antisociaux au travail. Les participants ont eu l'option de quitter les questionnaires pour y revenir plus tard. Dans le coin supérieur droit de l'écran, le bouton « Finir plus tard » permettait de sauvegarder les données cumulées afin de compléter la suite des questionnaires à un autre moment. La durée de passation annoncée était de 30 à 45 minutes.

Afin de favoriser la participation à la recherche, un tirage d'un prix de participation, soit une carte-cadeau d'une valeur équivalente au montant d'un iPad de Apple (493,24\$), était annoncé. La complétion des questionnaires donnait une chance de gagner au participant. L'autorisation d'accéder à leur profil Facebook donnait deux chances additionnelles de gagner au participant. L'autorisation d'accéder à leur profil LinkedIn donnait deux autres chances additionnelles. Ainsi, un participant qui a complété

les questionnaires et donné accès à son profil Facebook et LinkedIn avait cinq chances de gagner. Chaque participant devait donner son consentement à participer au tirage en inscrivant son adresse courriel à la fin du questionnaire. Le prix de participation a été tirés deux semaines après la fin de la collecte de données. Le tirage s'est fait en présence d'un professeur du Département de psychologie ne faisant pas partie de l'équipe de recherche afin d'assurer l'objectivité et l'équité du processus. Chaque participant s'est vu attribué un numéro. Le numéro gagnant a été déterminé par un logiciel qui peut générer un chiffre aléatoire entre des bornes prédéterminées. Le gagnant du prix a été contacté par courriel le jour même.

Pour ce qui est de la VMS, huit évaluateurs (identifié de A à H) ont été impliqués dans l'étude afin de prédire la personnalité et la performance au travail des participants via l'évaluation de profil Facebook et LinkedIn. Ceux-ci devaient être des professionnels en sélection du personnel ou en psychologie du travail, ayant minimalement une année d'expérience dans le domaine. Ces critères visaient à recruter un échantillon d'évaluateurs plus représentatif de la réalité. Les évaluateurs ont été recrutés par le biais d'un courriel les invitant à participer à l'étude (voir Appendice E). Ce courriel a été envoyé aux contacts des membres du groupe de recherche. Basée sur le contenu du courriel, une publication sur le profil LinkedIn des membres du groupe de recherche a également été effectuée. Les évaluateurs sont considérés comme des participants à l'étude au sens de la Politique en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains (1989) puisque leurs réponses aux questions ont une incidence sur la question de recherche.

À distance, les évaluateurs ont accédé à un autre questionnaire de l'étude, hébergé sur la plateforme LimeSurvey FMSS. Les évaluateurs ont d'abord signé électroniquement au formulaire d'informations et de consentement du projet de recherche. Celle-ci présentait les informations concernant la protection de la confidentialité, les modalités prises pour assurer la sécurité des données et l'utilisation des résultats de l'étude. Par la suite, ils ont été invités à inscrire certaines informations sociodémographiques en répondant au même questionnaire que celui utilisé avec les participants. Finalement, connectés à partir d'un compte créé pour l'étude, les évaluateurs ont complété pour chaque participant un questionnaire évaluant la performance de tâche, les CCO et la performance adaptative en observant les profils Facebook ou LinkedIn des participants qui leur étaient attribués (voir Appendice F).

L'ensemble des participants ayant fourni l'accès à leur profil Facebook et LinkedIn ont été répartis en quatre groupes (identifié de #1 à #4; voir Appendice G). Afin de pouvoir calculer la fidélité interjuge tout en s'assurant qu'un évaluateur n'ait pas accès au profil Facebook et au profil LinkedIn d'un même groupe de participants, les évaluations ont été effectuées selon une structure particulière. Les évaluateurs A, B, C et D ont évalué les groupes #1 et #2. Plus précisément, les évaluateurs A et B ont évalué les profils Facebook du groupe #1 et les profils LinkedIn du groupe #2, alors que les évaluateurs C et D ont évalué les profils Facebook du groupe #2 et les profils LinkedIn du groupe #1. Pour leur part, les évaluateurs E, F, G et H ont évalué les groupes #3 et #4. Ainsi, les évaluateurs E

et F ont évalué les profils Facebook du groupe #3 et les profils LinkedIn du groupe #4, alors que les évaluateurs G et H ont évalué les profils Facebook du groupe #4 et les profils LinkedIn du groupe #3. Pour maximiser la neutralité des évaluations, les évaluateurs ne devaient pas connaître personnellement les personnes soumettant leur profil à une VMS. Des permutations ont été effectuées dans les listes lorsque des évaluateurs reconnaissent un participant. Tous les évaluateurs ont préalablement signé un formulaire de confidentialité qui protège l'identité des participants. Finalement, comme les analyses visaient à évaluer la capacité prédictive des médias sociaux et non à comparer les évaluateurs entre eux, ainsi que pour favoriser l'utilisation des données collectées, deux conditions ont été créées pour les analyses : le processus d'évaluation A et le processus d'évaluation B. De façon aléatoire, les scores inscrits par les paires d'évaluateurs ont été attribués au processus A ou processus B. Ces processus rappellent les processus de sélection utilisés au sein de grandes organisations publiques ou privées lors desquels plusieurs évaluateurs participent à l'évaluation des candidats.

Considérations éthiques

La présente étude a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche (CÉR) de la Faculté des lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke et a reçu la certification éthique (N/Réf. : 2018-1821/Longpré).

Utilisant une méthodologie de collecte de données basée sur l'autoévaluation et ne comportant pas d'inconvénients significatifs bien qu'elle demandait près d'une heure de

complétion, il a été démontré qu'elle répond à la norme du risque minimal, c'est-à-dire que « [...] la probabilité et l'ampleur des préjudices éventuels découlant de la participation à la recherche ne sont pas plus grandes que celles des préjudices inhérents aux aspects de la vie quotidienne du participant [...]. » (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et Instituts de recherche en santé du Canada, 2018). Le consentement libre et éclairé a été également respecté et un formulaire de consentement a été signé par les participants (voir Appendice C). Les questionnaires en ligne ont été hébergés sur la plateforme sécurisée LimeSurvey FMSS et les informations confidentielles ont été dénominalisées et protégées par des mots de passe.

Par ailleurs, l'observation en direct du profil Facebook et LinkedIn, sans utilisation de capture d'écran, rencontre les considérations éthiques présentées par Kosinski et al. (2016) sur le site web de l'American Psychological Association et est similaire à la méthode utilisée par Kluemper et al. (2012). Il s'agit d'une méthode plus similaire à ce qui se passe dans la réalité et par ailleurs, aucune information n'a besoin d'être enregistrée. Les évaluations se sont dérouleront sur une période rapprochée (deux semaines) afin que les informations sur les profils des participants restent similaires pour tous les évaluateurs.

Participants

Parmi les 130 personnes qui ont donné leur accord pour participer à l'étude entre le 21 septembre 2020 et le 11 novembre 2020, plusieurs ($n=22$) n'avaient pas complété la

procédure d'ajout du profil de l'étude sur Facebook ou sur LinkedIn ou n'avaient pas six mois d'ancienneté dans leur poste ($n=12$). Ainsi, 96 participants ont été retenus pour l'évaluation des médias sociaux. De ce groupe, 57 personnes avaient partagé à la fois leur profil Facebook et LinkedIn.

Plus précisément, l'échantillon de 96 participants utilisé était composé de 65,6% de participants s'identifiant comme femme et 34,4% s'identifiant comme homme. La grande majorité (93,8%) des participants se décrivent comme « blanc / caucasien / européen » et ont entre 20 et 29 ans (60%). On retrouve 14,6% des participants entre 30-39 ans et 13,5% entre 40 et 49 ans. Au niveau de la diplomation, 17,7% ont un diplôme d'études collégiales, 46,9% ont un diplôme universitaire de premier cycle et 21,9% ont un diplôme universitaire de deuxième cycle. Les participants travaillent dans des domaines variés tels que les services professionnels, scientifiques et techniques (15,6%), les soins de santé et assistance sociale (13,5%), les services d'enseignement (9,4%), les services publics (8,3%), les finances et assurances (8,3%). La plupart des participants sont dans leur organisation depuis peu, 58,3% des participants depuis au moins un an et moins de cinq ans et 51% sont dans leur poste depuis plus de 24 mois. Les statistiques des données sociodémographiques sont présentées en détails à l'Appendice H.

Pour l'évaluation des profils, huit évaluateurs ont été recrutés, dont 62,5 % des évaluateurs s'identifiant comme femme et 37,5 % s'identifiant comme homme. L'ensemble se décrivent comme « blanc / caucasien / européen ». Parmi ceux-ci, 75 %

ont entre 20 et 29 ans et 15% ont entre 30 et 39 ans. Ayant tous poursuivis des études de troisième cycle en psychologie organisationnelle, 50 % avaient complété leur formation de troisième cycle alors que 50 % avait complété leur programme de premier cycle. Les évaluateurs occupaient tous un emploi dans le domaine de la psychologie organisationnelle depuis moins de cinq ans, plus précisément 37,5 % depuis moins de 6 mois, 12,5 % entre 6 mois et 12 mois et 50 % depuis un an et moins de cinq ans. Les statistiques des données sociodémographiques des évaluateurs sont présentées en détails à l'Appendice G.

Instruments de mesure

En plus des questionnaires sociodémographiques abordés précédemment (voir Appendice F), quatre instruments ont été utilisés (voir Appendice G) :

Questionnaire de VMS

Ce questionnaire a été conçu pour les besoins de l'étude. À notre connaissance, il n'existe aucun questionnaire de ce type qui aurait été validé dans le cadre d'un projet de recherche. Cependant, Bourgelas et al. (2017), sous la supervision du professeur Philippe Longpré, ont utilisé un questionnaire similaire à des fins de recherche (voir certificat d'éthique 2016-102/Longpré/) auprès d'étudiants universitaires. Le questionnaire de VMS créé dans le cadre de la présente étude est similaire au questionnaire de Bourgelas et al. (2017), mais porte sur les variables identifiées précédemment. Il comporte 3 questions, une question par dimension de la performance globale, dont le format de réponse est de

type échelle de Likert à 5 ancrages allant de « clairement inférieur à la moyenne » à « clairement supérieur à la moyenne ». La fidélité des évaluations a été calculée dans le cadre de l'étude à l'aide d'alphas de Krippendorff.

Performance de tâche et comportements de citoyenneté organisationnelle

Pour évaluer la performance de tâche et les CCO, l'échelle de Williams et Anderson (1991) est largement utilisée. Pour l'étude, la version francophone de cet instrument, validée par Paiement et al. (2018), a été utilisée puisqu'elle est la seule qui soit connue en langue française. Ce questionnaire contient 18 items qui se répondent selon une échelle de type Likert en sept points allant de *totalemment en désaccord* (1) à *totalemment en accord* (7). Cette version francophone présente les indices de fidélité suivants pour ses trois sous-échelles, comportant chacune 6 items : 0,77 pour les CIR, 0,81 pour les CCOI et 0,59 pour les CCOO (Paiement et al., 2018). Il est important de noter qu'il s'agit d'un instrument de mesure auto-rapporté. Dans le cadre de cette recherche, l'instrument de mesure a été administré en entier afin de calculer un score global pour les CCO (sans distinction entre les CCOI et les CCOO).

La performance adaptative

Dans le but de mesurer la performance adaptative des participants, l'échelle de mesure développée par Chardonier-Voirin et Roussel (2012) a été utilisée étant donné qu'il s'agit du seul questionnaire connu de la performance adaptative validé en français. Basé sur la typologie de la performance adaptative de Pulakos et al. (2000), ce

questionnaire auto-rapporté comporte 19 items au total et permet de mesurer cinq dimensions de la performance adaptative : la créativité, la capacité à réagir en situation urgente ou inattendue, l'adaptabilité interpersonnelle, les efforts d'apprentissage et la capacité à tolérer le stress. L'échelle utilisée est de type Likert en sept points allant de *totalemment en désaccord* (1) à *totalemment en accord* (7). Les indices de fidélité pour chacune des dimensions sont satisfaisants puisque leur alpha de Cronbach se situe au-dessus du seuil acceptable de 0,70 (George & Mallery, 1999); la créativité ($\alpha = 0,82$), la capacité à réagir en situation urgente ou inattendue ($\alpha = 0,87$), l'adaptabilité interpersonnelle ($\alpha = 0,81$), les efforts d'apprentissage ($\alpha = 0,82$) et la capacité à tolérer le stress ($\alpha = 0,78$). Le score global a été utilisé ($\alpha = 0,88$).

La performance globale

Par souci de cohérence avec la majorité des études sur le sujet et avec les pratiques de sélection et d'évaluation du personnel, un score de performance globale par employé a été calculé. Celui-ci a été obtenu en faisant la moyenne des scores obtenus aux outils évaluant la performance de tâche, les CCO ainsi que la performance adaptative.

Résultats

Cette section traite des résultats obtenus par la présente recherche. Les analyses préliminaires, les postulats de base et les statistiques descriptives sont présentés pour ensuite introduire les analyses principales qui ont permis de répondre aux questions de recherche.

Analyses préliminaires

D'abord, une analyse des données manquantes a été effectuée. Moins de 5 % de données sont manquantes et ont été obtenues pour chacune des variables à l'étude. Elles se distribuent de façon aléatoire. Ainsi, aucune transformation n'a été effectuée.

Afin de conduire une analyse de régression linéaire simple de la performance prédite par la VMS pour prédire la performance globale au travail et ses trois dimensions, soit la performance de tâche, les comportements de citoyenneté organisationnelle et la performance adaptative, les postulats de base de la régression linéaire simple (Field, 2009) ont tous été vérifiés. Ainsi, l'absence de données qui s'éloigne de façon disproportionnée de la tendance des données, l'homoscédasticité et la linéarité de la relation ainsi que la taille d'échantillon ont été vérifiés.

Aucun score extrême multivarié n'était présent, considérant que la distance de Cook était inférieure à 1 pour l'ensemble des données (Max = 0,423).

La normalité a été partiellement confirmée par l'étude des indices d'asymétrie et d'aplatissement, car cinq variables sur vingt ont des statistiques supérieures 1,96 fois leur erreur standard (voir Tableau 1). Toutefois, bien que traditionnellement rapportée pour les régressions linéaires simples, selon Field (2015), la normalité n'est pas un postulat de base et considérant que les moyennes sont de -0,427 (asymétrie) et de 0,166 (aplatissement), il est possible d'avancer que les résultats des analyses ne seront pas compromis, même si aucune transformation des données n'est effectuée.

Le postulat d'homocédasticité et linéarité de la relation a aussi été confirmé par l'observation des résidus standardisés, car il semble y avoir une répartition uniforme autour des scores prédits sur les diagrammes de dispersion.

Bien que l'équipe de chercheurs souhaitait obtenir la participation de 100 employés afin d'avoir une puissance statistique suffisante pour détecter un effet moyen pour deux prédicteurs ($R^2 = 0,15$, $\alpha = 0,05$, $1-\beta = 0,80$) selon le test de GPower (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009), 96 participants ont été retenus pour les analyses avec Facebook. Pour les analyses effectuées avec LinkedIn, ce nombre est de 57 participants. Toutefois, le nombre de participants est tout de même adéquat pour avoir une puissance statistique suffisante afin de détecter un effet moyen, en ce qui concerne les analyses avec Facebook. Les analyses effectuées sur l'évaluation des profils LinkedIn ont une puissance

statistique réduite, mais cet échantillon est jugé satisfaisant dans le cadre d'une étude exploratoire.

Comme le Tableau 1 le présente, la moyenne de la performance globale autorapportée est de 5,851 pour une échelle à 7 niveaux (1 = totalement en désaccord, 4 = ni en accord, ni en désaccord, 7 = Totalement en accord) alors que la moyenne de performance globale prédit via l'évaluation de Facebook est de 3,264 et de 3,070 respectivement pour le processus d'évaluation A et le processus d'évaluation B. Pour LinkedIn, la moyenne de performance globale prédit est de 3,540 et de 3,360 respectivement pour le processus d'évaluation A et le processus d'évaluation B. Utilisant une échelle à cinq niveaux (1 = *clairement inférieur à la moyenne*, 3 = *dans la moyenne*, 5 = *clairement supérieur à la moyenne*) l'échelle de mesure des évaluateurs le score équivalent à un résultat moyen est différent. Bien que les deux échelles de mesure soient difficiles à comparer puisqu'elles sont qualitativement et quantitativement différentes, elles permettent toutes deux de situer le niveau de performance au travail. Ainsi, les participants sont généralement en accord avec le fait qu'ils correspondent aux critères d'une bonne performance alors que les évaluateurs les évaluent davantage dans la moyenne.

Selon Hayes et Krippendorff (2007), le recours à des humains dans l'observation d'une variable nécessite d'évaluer la qualité des données recueillies, considérant qu'on ne peut se fier aux conclusions de ces données qu'après avoir démontré leur fiabilité.

Reconnue comme une mesure standard pour évaluer l'accord interjuge, l'alpha de Krippendorff a été utilisée. Par ailleurs, elle peut être utilisée quel que soit le nombre d'observateurs, les niveaux de mesure, la taille des échantillons et la présence ou l'absence de données manquantes. Dans ce sens, des alphas de Krippendorff ont été effectuées plutôt que des corrélations intraclasse afin d'éviter les enjeux liés à la présence de duos d'évaluateur dans notre méthodologie.

Le Tableau 2 présente les indices alpha obtenus, qui varient entre 0,0131 à 0,2777. Ces résultats ont été obtenus en effectuant pour chacune des 4 variables dites dépendantes, soit la performance au travail, la performance de tâche, la performance contextuelle et la performance adaptative, des calculs d'alpha de Krippendorff auprès des données des huit évaluateurs. Des échantillons aléatoires ont été créés avec la méthode Bootstrap (1000 itérations) afin de tester différentes possibilités et d'établir un intervalle de confiance à 95%. Les résultats obtenus présentent que le niveau d'accord interjuge est très faible considérant qu'un alpha de 0,70 à 0,80 est le niveau habituellement recommandé pour considérer que les données sont fiables (Field, 2013). De plus, les alphas calculés avec la méthode Bootstrap sont tous inférieurs à 0,53, ce qui est aussi considéré comme étant très faible, selon cette même référence. Compte tenu des faibles alphas de Krippendorff obtenus, des analyses de corrélation intraclasse ont été effectuées, mais les constats sont demeurés similaires puisque les résultats varient entre -0,105 à 0,273. Ainsi, pour le même profil évalué, les évaluateurs ne tirent pas les mêmes prédictions de la performance au

travail. Par exemple, un évaluateur peut évaluer la personne comme hautement performante alors qu'une autre pourrait dire qu'elle est peu performante.

Tableau 1*Statistiques descriptives et normalité*

Variable	N	M	ÉT	Asymétrie		Aplatissement	
				Stat.	Erreur std.	Stat.	Erreur std.
Performance de tâche autorapportée	96	6,033	0,575	-0,482	0,246	-0,128	0,488
Performance CCO autorapportée	96	5,735	0,542	-0,247	0,246	0,164	0,488
Performance adaptative autorapportée	96	5,676	0,604	-0,328	0,246	-0,028	0,488
Performance globale autorapportée	96	5,815	0,469	-0,115	0,246	-0,637	0,488
Performance de tâche obtenue via Facebook par le processus d'évaluation A	96	3,156	0,988	-0,723	0,246	1,734	0,488
Performance de tâche obtenue via Facebook par le processus d'évaluation B	96	3,156	0,825	-0,185	0,246	-0,107	0,488
Performance de CCO obtenue via Facebook par le processus d'évaluation A	96	3,302	0,996	-0,969	0,246	2,397	0,488
Performance de CCO obtenue via Facebook par le processus d'évaluation B	96	3,240	0,880	-0,682	0,246	0,476	0,488
Performance adaptative obtenue via Facebook par le processus d'évaluation A	96	2,969	0,923	-0,348	0,246	0,510	0,488
Performance adaptative obtenue via Facebook par le processus d'évaluation B	96	3,177	0,918	-0,863	0,246	1,708	0,488
Performance globale obtenue via Facebook par le processus d'évaluation A	96	3,264	0,752	-1,077	0,246	3,251	0,488

Tableau 1*Statistiques descriptives et normalité (suite)*

Variable	N	M	ÉT	Asymétrie		Aplatissement	
				Stat.	Erreur std.	Stat.	Erreur std.
Performance globale obtenue via Facebook par le processus d'évaluation B	96	3,070	0,800	-1,225	0,246	3,285	0,488
Performance de tâche obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation A	57	3,600	0,884	-0,224	0,316	-0,580	0,623
Performance de tâche obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation B	57	3,600	0,923	-0,082	0,316	-0,780	0,623
Performance de CCO obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation A	57	3,300	0,823	-0,214	0,316	0,212	0,623
Performance de CCO obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation B	57	3,490	0,782	-0,202	0,316	0,944	0,623
Performance adaptative obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation A	57	3,250	0,763	0,049	0,316	0,999	0,623
Performance adaptative obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation B	57	3,460	0,803	-0,174	0,316	0,712	0,623
Performance globale obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation A	57	3,540	0,645	0,022	0,316	0,192	0,623
Performance globale obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation B	57	3,360	0,684	-0,486	0,316	0,882	0,623

Tableau 2*Alpha de Krippendorff*

Variable	<i>n</i>	α	<i>IC 95%</i>
Score de performance de tâche issu EVM Facebook	93	0,0768	[-0,1579 ; 0,3350]
Score de performance CCO issu EVM Facebook	93	0,1115	[-0,2272 ; 0,3518]
Score de performance adaptative issu EVM Facebook	93	0,2582	[0,0305 ; 0,4345]
Score de performance issu EVM Facebook	93	0,1872	[-0,0289 ; 0,3965]
Score de performance de tâche issu EVM LinkedIn	57	0,2359	[0,0116 ; 0,4834]
Score de performance CCO issu EVM LinkedIn	57	0,2777	[-0,0255 ; 0,5207]
Score de performance adaptative issu EVM LinkedIn	57	0,0131	[-0,2765 ; 0,4149]
Score de performance issu EVM LinkedIn	57	0,1689	[-0,1199 ; 0,4698]

Analyses principales

La première question de recherche avait pour but d'examiner si la vérification de Facebook et la vérification de LinkedIn permettait de prédire la performance globale au travail et ses trois dimensions, soit la performance de tâche, les comportements de citoyenneté organisationnelle et la performance adaptative. Afin de répondre à cette question, des analyses de régression ont été effectuées et sont présentées au Tableau 3. Comme mentionné, afin d'éviter un biais lié à l'évaluateur, les analyses de régression ont été calculées en prenant les résultats assignés aléatoirement au processus d'évaluation A ou B. Les résultats obtenus varient de $F(1,94) = 0,282, p = 0,596$ expliquant seulement 3,00% de la variance ($R^2_{aj} = -0,80\%$) à $F(1,94) = 0,195, p = 0,660$ expliquant 2,00% de la variance ($R^2_{aj} = -0,90\%$) pour la performance au travail globale prédite via Facebook. Pour LinkedIn, ils sont de $F(1,55) = 1,673, p = 0,201$ et explique 3,00% de la variance à ($R^2_{aj} = 1,20\%$) à $F(1,55) = 0,797, p = 0,376$ en expliquant 1,40% de la variance ($R^2_{aj} = -0,40\%$) pour la performance au travail globale.

Pour la prédiction des dimensions de la performance au travail via la vérification de Facebook, les résultats sont similaires et varient de $F(1,94) = 0,022, p = 0,882$ expliquant 0,00% de la variance ($R^2_{aj} = -1,00\%$) à $F(1,94) = 1,261, p = 0,264$ expliquant 1,30% de la variance ($R^2_{aj} = 0,003\%$).

Pour la prédiction des dimensions de la performance au travail via la vérification de LinkedIn, les résultats sont similaires et varient de $F(1,55) = 0,01, p < 0,919$ et

expliquant 0,00% de la variance ($R^2_{aj} = -1,80\%$) à $F(1,55) = 1,476$, $p = 0,23$ et expliquant 2,60% de la variance ($R^2_{aj} = 0,8\%$).

Concernant la deuxième question de recherche qui cherchait à mettre en lumière si la vérification effectuée sur LinkedIn ajoute un pourcentage de variance significative au pourcentage de variance expliquée par Facebook quant à la prédiction de la performance au travail, les résultats n'indiquent qu'aucun des deux prédicteurs n'explique un pourcentage de variance significative de la performance au travail. Dans ce sens, aucune analyse doit être effectuée, en cohérence avec Field (2018), car il s'agit d'une mauvaise pratique de mettre des prédicteurs qu'on sait non explicatif dans une analyse.

En définitive, les analyses effectués présentent que l'ensemble des résultats sont non significatifs.

Tableau 3*Régressions linéaires simples*

Variable	R ²	R ² _{aj}	F	Sig.	Beta non standardisé	Beta standardisé	N	Cook min	Cook max
Performance de tâche obtenue via Facebook par le processus d'évaluation A	0,013	0,003	1,261	0,264	0,067	0,115	96	0,000	0,078
Performance de tâche obtenue via Facebook par le processus d'évaluation B	0,001	0,01	0,052	0,820	-0,016	-0,024	96	0,000	0,131
Performance de CCO obtenue via Facebook par le processus d'évaluation A	0,021	0,03	0,404	0,339	0,047	0,091	96	0,000	0,188
Performance de CCO obtenue via Facebook par le processus d'évaluation B	0,001	-0,01	0,062	0,803	-0,016	-0,026	96	0,000	0,073
Performance adaptative obtenue via Facebook par le processus d'évaluation A	0,001	-0,009	0,120	0,730	0,023	0,036	96	0,000	0,123
Performance adaptative obtenue via Facebook par le processus d'évaluation B	0,000	-0,01	0,022	0,882	0,010	0,015	96	0,000	0,062

Tableau 3*Régressions linéaires simples (suite)*

Variable	R ²	R ² _{aj}	F	Sig.	Beta non standardisé	Beta standardisé	N	Cook min	Cook max
Performance globale obtenue via Facebook par le processus d'évaluation A	0,002	-0,009	0,195	0,660	0,028	0,046	96	0,000	0,349
Performance globale obtenue via Facebook par le processus d'évaluation B	0,003	-0,008	0,282	0,596	0,032	0,055	96	0,000	0,113
Performance de tâche obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation A	0,000	-0,018	0,01	0,919	0,009	0,014	57	0,000	0,259
Performance de tâche obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation B	0,003	-0,015	0,17	0,682	0,035	0,055	57	0,000	0,135
Performance de CCO obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation A	0,007	0,017	1,239	0,726	0,044	0,061	57	0,000	0,307
Performance de CCO obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation B	0,009	-0,009	0,49	0,487	0,066	0,094	57	0,000	0,126

Tableau 3*Régressions linéaires simples (suite)*

Variable	R ²	R ² _{aj}	F	Sig.	Beta non standardisé	Beta standardisé	N	Cook min	Cook max
Performance adaptative obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation A	0,026	0,008	1,476	0,230	0,136	0,162	57	0,000	0,423
Performance adaptative obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation B	0,012	-0,006	0,647	0,425	-0,086	-0,108	57	0,000	0,158
Performance globale obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation A	0,030	0,012	1,673	0,201	0,130	0,172	57	0,000	0,198
Performance globale obtenue via LinkedIn par le processus d'évaluation B	0,014	-0,004	0,797	0,376	0,085	0,120	57	0,000	0,337

Discussion

La présente section aborde les principales découvertes de l'étude tout en les mettant en relation avec les études effectuées dans le domaine émergent qu'est l'étude des médias sociaux en contexte de sélection. Tout d'abord, la présentation de considérations générales permet d'expliquer les résultats obtenus dans l'étude. Ensuite, les retombées scientifiques de ce mémoire doctoral sont présentées lors de la présentation des implications théoriques et pratiques. Finalement, les limites de l'étude sont présentées afin de nuancer la portée des résultats obtenus, puis des pistes de recherches futures sont formulées afin de poursuivre l'avancement des connaissances dans cette thématique de recherche.

Principales découvertes de l'étude

La présente étude a été menée afin d'évaluer la pertinence de la VMS en contexte de sélection, plus précisément en comparant la capacité de la vérification de Facebook et de LinkedIn à prédire la performance globale au travail autorapportée ainsi que ses trois dimensions : la performance de tâche, les comportements de citoyenneté organisationnelle et la performance adaptative. Des évaluateurs ont donné une prédiction pour les trois sous-dimensions de la performance au travail à la suite de la vérification du profil Facebook de 96 participants ou du profil LinkedIn de 57 participants. La moyenne des trois sous-dimensions permettait de générer le score global de performance au travail prédite via la VMS.

Bien que quelques études, notamment celle de Kluemper et al. (2016), ont présenté des résultats encourageants quant à la capacité de la VMS à prédire certains critères tels que la performance au travail, la présente étude révèle que la VMS n'a pas permis de prédire la performance globale au travail autorapportée, ni ses dimensions autorapportées (la performance de tâche, les CCO et la performance adaptative) et ce, peu importe le site utilisé. Les résultats de cette étude sont donc en cohérence avec l'étude de Van Iddekinge et al. (2016), qui indiquait une absence de lien entre l'évaluation par Facebook et l'évaluation des superviseurs quant à la performance au travail.

Certains auteurs, comme Zide et al. (2014), Roth et al. (2016), Hartwell et Campion, (2020) et Zhang et al. (2020), proposent de s'intéresser à la VMS via des médias sociaux à vocation professionnelle et estiment qu'ils sont meilleurs pour prédire la performance au travail, car ils contiennent davantage d'informations reliées à l'emploi. Les résultats de notre étude présente toutefois que ni l'un ni l'autre des médias sociaux étudiés ne semblent être un prédicteur valide de la performance au travail.

Considérations générales

Afin d'expliquer les résultats obtenus, plusieurs hypothèses peuvent être émises : l'absence d'une grille structurée d'évaluation et d'une formation spécifique à la prédiction de performance préalablement à la VMS, le manque d'informations pertinentes, la faible

qualité des informations disponibles, l'incapacité des évaluateurs à traiter l'ensemble des informations disponibles sur les VMS ainsi que la fatigue des évaluateurs.

Zhang et al. (2022) font d'ailleurs le rapprochement entre la structuration de la VMS et la structuration des entrevues d'embauche. Pour eux, ces deux démarches d'évaluation partagent certaines caractéristiques similaires. Par exemple, les deux demandent aux évaluateurs d'apprécier les candidats sur diverses dimensions d'informations qualitatives. Campion et al. (1997) ont d'ailleurs recommandé de structurer les entrevues d'embauche et des chercheurs ont constaté que l'ajout de structure aux entretiens de sélection peut augmenter la fiabilité (Conway et al. 1995), améliorer la validité liée aux critères (Huffcutt & Arthur, 1994) et réduire les différences entre les sous-groupes (Huffcutt & Roth, 1998). De façon similaire qu'avec les entrevues d'embauche, la structuration des VMS pourrait offrir des avantages similaires comme une validité prédictive plus élevée selon Zhang et al. (2020). Dans le cadre de cette étude, le questionnaire de VMS présentait certaines caractéristiques des questionnaires d'entrevues structurées (échelles avec ancrages, définitions claires des critères à évaluer), mais comportait une faiblesse majeure en ce qui concerne le nombre de questions servant à évaluer les dimensions de la performance globale au travail (une seule question par critère). Ce choix était soutenu par une volonté de se rapprocher le plus possible de la pratique de la VMS, qui n'est habituellement aucunement structurée (Berkelaar & Buzzanell, 2014). Cependant, cela rend possible plusieurs problèmes en ce qui concerne la fidélité des évaluations ainsi que la validité prédictive de celles-ci. D'autre part, bien

que les évaluateurs aient un parcours académique très similaire contenant des cours sur la dotation et sur l'évaluation psychométrique, ceux-ci n'ont pas reçu une formation préalable à la VMS comme dans l'étude de Kluemper et al. (2012), qui ont obtenu par la suite des résultats significatifs. Ceux-ci avaient organisé une formation de 2h sur l'évaluation du critère d'intérêt, sur la procédure générale d'évaluation ainsi que sur le formulaire à compléter. Une formation pourrait notamment aider les évaluateurs à se concentrer sur les informations pertinentes pour l'emploi et à éviter les biais liés à l'évaluation (par exemple, l'effet de contraste ou de halo, biais de similitude, etc.), à la gamme d'informations personnelles sans lien avec l'emploi ou la performance au travail qui sont parfois présentes sur les médias sociaux (Zhang & al., 2020).

Une des bases théoriques soutenant l'utilisation de la VMS est le *Realistic Accuracy Model* (RAM) de Funder (1995). Celui-ci propose qu'un évaluateur peut adéquatement et précisément évaluer une autre personne. Selon le modèle, les quatre éléments suivants doivent être présents dans un ordre spécifié afin d'aboutir à un jugement précis : pertinence, disponibilité, détection et utilisation. Ces étapes sont conceptualisées pour être multiplicatives, ce qui signifie que pour que la précision de l'évaluation soit maximale, toutes les étapes précédentes doivent être complétées adéquatement. L'exécution imparfaite d'une étape quelconque entraînera une diminution de la précision de l'évaluation. Comme Kluemper et al. (2016), il était envisagé que la pertinence, la qualité de l'information par rapport à ce qui est évalué, la disponibilité et la capacité à être détecté auraient pu être suffisantes dans le contexte de la VMS, notamment, en considérant

le nombre d'informations que certaines personnes inscrivent sur les médias sociaux et que l'utilisation du médias sociaux professionnel LinkedIn peut contenir un large éventail d'informations professionnelles. Toutefois, compte tenu des résultats obtenus, l'hypothèse que la pertinence et la disponibilité étaient trop pauvres pour permettre une bonne prédiction de la performance au travail ou que les évaluateurs n'étaient pas en mesure de détecter et considérer l'ensemble des informations disponibles est proposée. Par ailleurs, la faible quantité d'informations pertinente à l'emploi a été notée par Zhang et al. (2020) comme une raison pouvant expliquer que les recruteurs n'arrivent pas à prédire la performance au travail. Le fait que les informations disponibles sur les médias sociaux soient incomplètes et très variables entre les candidats avaient aussi été relevé comme un défi majeur de la VMS par Roth et al. (2016). Contrairement aux entrevues d'embauche, les SM ne permettent pas d'obtenir des informations sur des questions précises, car les candidats ne se font pas poser de questions. Ainsi, il est possible que les profils de médias sociaux des participants ne contenaient pas suffisamment d'informations pertinentes pour permettre de faire une prédiction juste. Par ailleurs, Roth et al. (2016) relevait le fait que la quantité d'informations disponibles qui ne sont pas liées à l'emploi visé, comme le genre, l'âge, la famille, etc. pouvaient affecter négativement le jugement des évaluateurs. Il serait aussi possible que ce dernier constat nuise à la détection des informations pertinentes.

Aucune consigne n'a été donnée aux évaluateurs quant à la durée maximum des sessions de VMS dans notre étude contrairement à celle de Kluemper et al. (2012) qui

avait limité la VMS à une heure par jour et cinq heures par semaine au maximum. De surcroît, n'ayant pas de données sur la durée des VMS effectuées dans notre étude, il ne peut être exclu qu'une fatigue ait pu influencer le jugement des évaluateurs.

Le très faible degré d'accord interjuge obtenu dans le cadre de cette étude pourrait être la résultante des facteurs explicatifs de l'absence de capacité prédictive de la VMS précédemment présentés. Notamment, il est considéré que les descriptions de poste n'étaient pas disponibles, ce qui a pu faire en sorte que les évaluateurs avaient des référents mentaux différents sur ce que constitue la performance, soit un concept global lié à des comportements désirés dans un poste. Dans tous les cas, les évaluateurs n'ont pas réussi à tirer les mêmes conclusions ou prédictions à la suite de la VMS effectuée sur les mêmes informations. Or, ce manque de fidélité interjuge est surprenant considérant que les évaluateurs recrutés pour la VMS avait un portrait similaire : tous se décrivaient comme « blanc / caucasien / européen », 75% avaient entre 20 et 29 ans, tous avaient poursuivi des études de troisième cycle en psychologie organisationnelle et tous occupaient un emploi dans le domaine de la psychologie organisationnelle depuis moins de 5 ans, plusieurs ont eu les mêmes cours sur la dotation et l'évaluation psychométrique, et ce, probablement par les mêmes enseignants. Qu'aurait donné la prédiction effectuée par des évaluateurs plus hétérogènes, de parcours scolaires et professionnels diversifiés avec moins de notion sur la validité des évaluations psychométriques que des personnes ayant des études avancées en psychologie de travail et des organisations? Nos résultats amèneraient à faire une hypothèse d'accord interjuge encore plus faible.

Implications pratiques

Le présent mémoire doctoral apporte plusieurs implications pratiques et théoriques importantes, notamment puisque la VMS est une pratique répandue et qu'elle est toujours relativement peu étudiée. D'abord, les résultats soutiennent un discours de grande prudence dans l'utilisation de la VMS par les praticiens du domaine de la dotation et du recrutement. En effet, notre étude ainsi que celle de Van Iddekinge et al. (2016) présentent plutôt des résultats non concluants dans la prédiction de la performance en emploi, le critère d'intérêt central en dotation. Selon les résultats obtenus, il semblerait que les évaluateurs ayant participé à cette étude n'aient pas tiré les mêmes conclusions sur la performance au travail des participants, qu'il s'agisse d'une évaluation faite à partir d'un médias sociaux à vocation professionnelle ou non..

Bien que plusieurs auteurs (Hartwell & Campion, 2020; Roth et al., 2016; Zide et al., 2014) aient recommandé d'étudier le site à vocation professionnelle LinkedIn, notre étude est la seule, à notre connaissance, à avoir tenté de comparer la capacité prédictive d'un SM à vocation professionnelle à un de vocation sociale.

Parmi un faible nombre d'études empiriques publiées en langue française dans le domaine, notre étude permet d'introduire les praticiens francophones aux données de la recherche du secteur et ainsi de les sensibiliser aux résultats obtenus par d'autres chercheurs tel que Zhang et al. (2020). Ces auteurs ont démontré que les chercheurs

d'emploi divulguent des informations personnelles sur les médias sociaux, notamment des éléments comme l'orientation sexuelle, l'état matrimonial ou la religion et que ces informations sont considérées par les évaluateurs et génèrent des évaluations plus négatives alors qu'elles sont découragées ou interdites par les instances régulatrices. Les chercheurs d'emploi francophones pourront également prendre conscience avec notre étude que le conseil « faites attention à ce que vous publiez » a une base empirique et qu'il vaut mieux faire un ménage de ses médias sociaux avant de chercher un emploi.

Dans l'ensemble, nous recommandons aux organisations qui évaluent les sites SM tels que Facebook et LinkedIn à des fins de dotation, ou qui envisagent de le faire, de reconsidérer cette pratique jusqu'à ce que des preuves plus prometteuses émergent. Ceux qui décident de continuer cette pratique devraient, à tout le moins, structurer l'évaluation avec des grilles standard et une formation afin de limiter les biais et les pratiques inévitables.

Forces et limites de l'étude

Malgré le fait que cette recherche consolide l'importance de s'attarder à l'étude de la capacité prédictive de la VMS, qu'elle a des implications théoriques et pratiques intéressantes, elle détient tout de même des limites qu'il est important de considérer pour faire preuve de prudence dans l'interprétation des résultats.

Le nombre de participants ayant fourni l'accès à l'évaluation de leur profil Facebook, mais surtout LinkedIn, aurait pu être plus élevé afin d'augmenter la puissance des analyses.

Bien que des alphas de Krippendorff ont été effectuées afin de faire une évaluation de l'accord interjuge et de mitiger les problèmes que notre méthodologie utilisant des dyades d'évaluateur a généré, notre méthodologie aurait dû impliquer davantage d'évaluateurs et les assigner aléatoirement à un groupe de profils à évaluer.

Nous avons examiné les informations de SM des participants dans une variété d'emploi, ce qui peut améliorer la généralisation des résultats. Cependant, cette approche ne nous a pas permis d'examiner l'efficacité de la VMS pour un emploi particulier, ce qui aurait permis d'augmenter la validité prédictive, d'autant plus que les descriptions d'emploi n'étaient pas disponibles.

La performance contextuelle a été utilisée dans notre étude dans son construit global, ce qui peut limiter les implications pratiques (Oswald & Hough, 2011). En positionnant toutes les variables au même niveau, notre étude a toutefois la qualité d'être cohérente comme le recommande plusieurs auteurs (Batram, 2005; Hogan, 2005; Hough & Oswald, 2005; Li et al., 2014; Tett & Burnett, 2003). Ayant pour cible de tester empiriquement une partie du modèle intégrateur de Li et ses collaborateurs (2014) qui

illustre à haut niveau les relations entre des variables fréquemment étudiées en lien avec l'efficacité au travail, l'utilisation de construit global est cohérent.

L'utilisation d'une mesure autorapportée de la performance au travail peut générer des résultats différents que ceux qui auraient été obtenus par le supérieur immédiat. Toutefois, des difficultés de recrutement ont demandé à recourir à des évaluations autorapportées. Le questionnaire de mesure de la performance au travail peut également être critiqué puisqu'il diffère de ce qui est utilisé dans la pratique et porte sur une variété de caractéristiques personnelles, de compétences, de comportements, d'objectifs et de résultats (Mackenzie et al., 1991; Petit & Haines, 1994; Pulakos et al., 2012; Rotundo & Sackett, 2002; Viswesvaran et al., 1996). Toutefois, les indicateurs comportementaux sont les plus valides, objectifs, accessibles et applicables à une variété d'emploi et varient moins d'une organisation à l'autre et d'un emploi à l'autre (Petit & Haines, 1994; Pulakos et al., 2012).

Une autre limite à la généralisation des résultats réside dans le manque de variance des participants sur certaines caractéristiques sociodémographiques, comme l'âge, le genre, l'origine ethnique et le niveau de scolarité. Nous pouvons donc difficilement généraliser les conclusions de la présente étude à la majorité des travailleurs canadiens francophones, indépendamment du secteur d'activité, et elles pourraient refléter inadéquatement la réalité de certains groupes (ex. diversité culturelle ou de genre ou moins scolarisés).

L'étude a pour principale force de traiter d'un sujet très pertinent pour la pratique professionnelle, en s'intéressant à l'évaluation d'une pratique fort commune, mais ne disposant pas des données probantes suffisantes permettant de justifier sa popularité.

Pistes de recherches futures

Afin de pallier les limites de la présente étude et de poursuivre l'avancement des connaissances dans le domaine de la prédiction de la performance au travail par la VMS, quelques pistes de recherches futures sont à considérer.

La recherche future devrait continuer à étudier l'utilisation de médias sociaux à vocation professionnelle à prédire la performance au travail afin d'augmenter le nombre de preuves empiriques sur le sujet. Les études devraient également tenter de cibler des emplois précis avec un profil de compétence clair. Il serait également intéressant que les évaluateurs tentent de prédire la performance en connaissant l'emploi exercé par la personne et que les analyses incluent l'évaluation du supérieur immédiat plutôt que des données autorapportées. Nous recommandons aux chercheurs de structurer la démarche d'évaluation et d'offrir une formation aux évaluateurs de médias sociaux. Les évaluateurs documenter les éléments qui ont justifié leur évaluation afin de permettre d'étudier ce qui est considéré dans la VMS. L'utilisation d'évaluateurs plus variés et ayant plus d'expérience en recrutement permettrait également d'avoir des résultats plus généralisables.

La recherche sur la VMS pourrait également s'intéresser à l'étude de critères négatifs de l'efficacité au travail du modèle de Li et al. (2014), les comportements de retrait (*withdrawal behaviors*), l'absentéisme, les comportements contre-productifs au travail et le taux de roulement. Il semble que les recruteurs effectuant une VMS soient également à la recherche d'informations dérangeantes qui pourraient disqualifier le candidat. Il serait pertinent que la recherche s'intéresse à ce volet, car il pourrait même mieux être relié à la raison pourquoi les recruteurs font une VMS. Une des peurs possibles des personnes en charge du recrutement et qui justifie parfois leur utilisation de la VMS, est de se faire reprocher de ne pas avoir vu une information choquante qui était accessible sur les médias sociaux lors du processus de dotation. Sachant que des informations reliées à de la discrimination, l'utilisation d'alcool, la profanation, la dépendance au jeux ou substance sont présentes sur les médias sociaux (Zhang, 2020), il serait intéressant de voir s'il existe une relation entre la VMS de ces éléments et les comportements contreproductifs effectués au travail.

Roth et al. (2016) mentionnent que faire l'évaluation de plusieurs médias sociaux en série pourrait augmenter la précision du jugement en augmentant la disponibilité de l'information. Des études pourraient également évaluer la capacité prédictive des médias sociaux lorsque Facebook et LinkedIn sont utilisés ensemble par le même évaluateur.

Enfin, des recherches futures pourraient être effectuées afin d'explorer d'autres moyens d'évaluer les informations présentes sur les médias sociaux. Par exemple, une

étude récente suggère que des algorithmes d'apprentissage automatique issu de l'intelligence artificielle pourraient s'avérer prometteurs et auraient même tendance à surpasser les inférences humaines de la personnalité en termes de précision (Youyou et al., 2015). L'utilisation de l'intelligence artificielle permet de dépasser les limitations liées au traitement humain de l'information, car elle peut traiter une gamme beaucoup plus large de signaux comportementaux (Lambiotte & Kosinski, 2014, Youyou et al., 2015). L'utilisation d'une telle technologie dans la prédiction de la performance au travail serait une avenue de recherche particulièrement intéressante pour les organisations.

Conclusion

La présente étude cherchait à évaluer la capacité de la vérification de Facebook et de LinkedIn à prédire la performance globale au travail ainsi que ses trois dimensions : la performance de tâche, les comportements de citoyenneté au travail et la performance adaptative. Elle cherchait également à évaluer si la vérification du site de médias sociaux à vocation professionnelle LinkedIn a une meilleure capacité à prédire la performance globale au travail ainsi que ses trois dimensions. Nos travaux s'inscrivent en cohérence avec les recommandations de Zide et al. (2014), Roth et al. (2016) et Hartwell & Campion (2020), qui conseillent de poursuivre les recherches afin d'évaluer la capacité prédictive de la VMS de critères reliés à l'emploi, notamment dans le contexte où elle est fortement utilisée par les recruteurs et qu'il manque d'appui empirique à sa recommandation. Également, plusieurs enjeux éthiques ont été rapportés en lien avec la VMS, ce qui soutient la pertinence de conduire des études exploratoires sur ce sujet afin de contribuer à la littérature scientifique et la pratique en recrutement. Le présent mémoire doctoral révèle que la VMS ne permet pas de prédire de façon significative la performance au travail, et que l'utilisation de LinkedIn ou Facebook ne semble rien y changer. Par ailleurs, les évaluateurs de médias sociaux effectueraient des évaluations différentes à la suite de la consultation des mêmes informations.

Références

- Acikgoz, Y., & Bergman, S. M. (2016). Social media and employee recruitment: Chasing the run away bandwagon. Dans R. N. Landers & G. B. Schimdt (Éds), *Social media in employee selection and recruitment : Theory, practice, and current challenges* (pp. 175-195). Springer.
- Berkelaar, B. L. & Buzzanell, P. M. (2014) Online employment screening and digital career capital : exploring employers' use of online information for personnel selection. *Management Communication Quarterly*, 29(1), 84-113. <https://doi.org/10.1177/0893318914554>
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. Dans S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 567-598). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12170-019>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Dans N. Schmitt & W. C. Borman (Éds), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). Jossey-Bass.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research walter. *Human Performance*, 10, 171-192. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Bourgelas, C., Lebeuf, M-E., Robitaille, J., & Saucier-Bariteau, C. (2017). *Rendement scolaire et profil Facebook* [Document inédit]. Département de psychologie, Université de Sherbrooke, QC.
- Boyd, D. M., & Ellison, N. B. (2008). Social network sites: Definition, history, and scholarship. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13, 210-230. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2007.00393.x>
- Brown, V. R., & Vaughn, E. D. (2011). The writing on the (Facebook) wall: The use of social networking sites in hiring decisions. *Journal of Business and Psychology*, 26, 219-225. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9221-x>
- Burch, G. S. J., & Anderson, N. (2008). Personality as a predictor of work-related behavior and performance: Recent advances and directions for future research. *International review of industrial and organizational psychology*, 23, 261-305. <https://doi.org/10.1002/9780470773277.ch8>

- Carr, C. T. (2016). An uncertainty reduction approach to applicant information-seeking in social media: Effects on attributions and hiring. Dans R. N. Landers & G. B. Schmidt (Éds), *Social media in employee selection and recruitment: Theory, practice, and current challenges* (pp. 1-376). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29989-1_4
- Chamorro-Premuzic, T., Winsborough, D., Sherman, R. A., & Hogan, R. (2016). New talent signals: shiny new objects or a brave new world. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 3, 1689-1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). La performance adaptative : une nouvelle approche de la mesure de la performance individuelle dans les organisations. *Revue canadienne des sciences de l'administration*, 29, 280-293. <https://doi.org/10.1002/CJAS.232>
- Coleman, V. I., & Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human resource management review*, 10, 25-44. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00037-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00037-6)
- Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, & Instituts de recherche en santé du Canada. (2018). Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains. Repéré à : https://ethics.gc.ca/fra/policy-politique_tcps2eptc2_2018.html
- Davison, H. K., Bing, M. N., Kluemper, D. H., & Philip, L. R. (2016). Social media as a personnel selection and hiring resource: Reservations and recommendations. Dans R. N. Landers & G. B. Schmidt (Éds), *Social media in employee selection and recruitment: Theory, practice, and current challenge* (pp. 15-42). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29989-1_2
- Davison, H. K., Maraist, C. C., Hamilton, R. H., & Bing, M. N. (2012). To screen or not to screen? Using the Internet for selection decisions. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 24, 1-21. <https://doi.org/10.1007/s10672-011-9178-y>
- Dixon, S. (2022). *Global social networks ranked by number of users 2022*. Statista. <https://www.statista.com/statistics/272014/global-social-networks-ranked-by-number-of-users>.
- Facebook. (2017a). *Company info*. Repéré à <https://newsroom.fb.com/company-info/>
- Facebook. (2017b). *Information sur la société*. Repéré à <https://fr.newsroom.fb.com/company-info/>

- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods, 41*, 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4e ed.). Sage.
- George, D., & Mallery, P. (1999). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Allyn & Bacon.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality, 40*, 84-96. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.08.007>
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive Perspectives. *Academy of Management Annals, 3*, 317-375. <https://doi.org/10.1080/19416520903047327>
- Grasz, J. (2012). *Thirty-seven percent of companies use social networks to research potential job candidates, according to new CareerBuilder Survey*. Repéré à <http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?id=pr691&sd=4/18/2012&ed=4/18/2099>
- Grasz, J. (2016). *Number of employers using social media to screen candidates has increased 500 percent over the last decade*. Repéré à <http://www.careerbuilder.co.uk/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of management journal, 50*, 327-347. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal, 49*, 305-325. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.20786077>
- Hayes, A. F., & Krippendorff, K. (2007). Answering the call for a standard reliability measure for coding data. *Communication methods and measures, 1*, 77-89. <https://doi.org/10.1080/19312450709336664>
- Jobvite. (2016). *Recruiter Nation Report 2016*. Repéré à <https://www.jobvite.com/wp-content/uploads/2016/09/RecruiterNation2016.pdf>

- Karl, K., & Peluchette, J. (2013). Possibilities and pitfalls of using online social networking in human resources management. Dans M. A. Paludi (Éd.), *Psychology for business success* (vol. 4, pp. 119-138). Praeger.
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of social media. *Business Horizons*, 53, 59-68. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2009.09.003>
- Kosinski, M., Matz, S. C., Gosling, S. D., Popov, V., & Stillwell, D. (2016). Facebook as a research tool. *Monitor on psychology*, 47, 36-40. <https://doi.org/10.1037/a0039210>
- Kline, T. J. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Sage Publications.
- Kluemper, D. H. (2013). Social network screening: Pitfalls, possibilities, and parallels in employment selection. Dans T. Bondarouk, & M. R. Olivas-Lujan (Éds), *Social media in human resources management* (vol. 12, pp. 1-21). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1877-6361\(2013\)0000012005](https://doi.org/10.1108/S1877-6361(2013)0000012005)
- Kluemper, D. H., & Rosen, P. A. (2009). Future employment selection methods: Evaluating social networking web sites. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 567-580. <https://doi.org/10.1108/02683940910974134>
- Kluemper, D. H., Rosen, P. A., & Mossholder, K. W. (2012). Social networking websites, Personality ratings, and the organizational context: More than meets the eye? *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 1143-1172. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00881.x>
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53, 643-671. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00217.x>
- Li, N., Barrick, M. R., Zimmerman, R. D., & Chiaburu, D. S. (2014). Retaining the productive employee: The role of personality. *The Academy of Management Annals*, 8, 1-65. <https://doi.org/10.1080/19416520.2014.890368>
- LinkedIn. (2022). *À propos de LinkedIn*. Repéré à <https://press.linkedin.com/fr-fr/about-linkedin>
- Madera, J. M. (2012). Using social networking websites as a selection tool: The role of selection process fairness and job pursuit intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 1276-1282. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.03.008>

- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 39-53. <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212005>
- NETendance. (2016). *Médias sociaux et économie de partage en ligne au Québec*. Repéré à https://cefrio.qc.ca/media/1228/netendances_2016-medias-sociaux-et-economie-de-partage-en-ligne-au-quebec.pdf
- Ollington, N., Gibb, J., & Harcourt, M. (2013). Online social networks: An emergent recruiter tool for attracting and screening. *Personnel Review*, 42, 248-265. <https://doi.org/10.1108/00483481311320390>
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Salgado, J. F. (2017). Cognitive ability: Measurement and validity for employee selection. Dans Farr, J. L., & Tippins, N. T. (Éds), *Handbook of employee selection* (pp. 251-276). Routledge.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10, 85-97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- Organ, D. W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of management*, 14, 547-557. <https://doi.org/10.1177/014920638801400405>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Podsakoff, N. P. (2011). Expanding the criterion domain to include organizational citizenship behavior: Implications for employee selection. *APA handbook of industrial and organizational psychology*, 2, 281-323. <https://doi.org/10.1037/12170-010>
- Paiement, A.-M., Malo, M., & Gilbert, M.-H. (2018, Juillet). *La performance en emploi : validation francophone de l'échelle de Williams et Anderson (1991)* [Communication orale]. 20^e congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française, Bordeaux, France.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36, 633-662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Preston, J. (2011). *Social media becomes a new job hurdle*. Repéré à http://www.nytimes.com/2011/07/21/technology/social-media-history-becomes-a-new-job-hurdle.html?_r=1&pagewanted=print
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>

- Roth, P. L., Bobko, P., Van Iddekinge, C. H., & Thatcher, J. B. (2016). Social media in employee-selection-related decisions: A research agenda for uncharted territory. *Journal of Management*, 42, 269-298. <https://doi.org/10.1177/0149206313503018>
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87, 66-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Shilling, D. (2009). *The complete guide to human resources and the law*. Aspen.
- Sinar, E., & Winter, J. (2012). Social media and selection: How online informations helps - and hurts - your hiring process. *DDI Directions*, 1-9. http://www.imakenews.com/ddi/e_article002559717.cfm?x=b11,0
- Slovensky, R., & Ross, W. H. (2012). Should human resource managers use social media to screen job applicants? Managerial and legal issues in the USA. *Info*, 14, 55-69. <https://doi.org/10.1108/14636691211196941>
- Society for Human Resource Management. (2008). *Online technologies and their impact on recruitment strategies: Using social networking websites to attract talent*. Repéré à <http://www.shrm.org/research/surveyfindings/documents/SNSstaffingresearchPresentationFinal.pdf>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5e éd.). Pearson Education.
- Université de Sherbrooke, 1989. Politique en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains (politique 2500-028).
- Van Iddekinge, C. H., Lanivich, S. E., Roth, P. L., & Junco, E. (2016). Social media for selection? Validity and adverse impact potential of a Facebook-based assessment. *Journal of Management*, 42, 1811-1835. <https://doi.org/10.1177/0149206313515524>
- Van de Ven, N., Bogaert, A., Serlie, A., Brandt, M., & Denissen, J. (2017). Personality perception based on linkedin profiles. *Journal of Managerial Psychology*, 32, 418-429. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2016-0220>
- Waterworth, C. J. (2000). Relearning the learning curve: a review of the derivation and applications of learning-curve theory. *Project Management Journal*, 31, 24-31. <https://doi.org/10.1177/87569728000310010>
- We are social, & Hootsuit. (2017). *Digital in 2017: northern america. We are social*.

Repéré à <https://www.slideshare.net/wearesocialsg/digital-in-2017-northern-america>

- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, *17*, 601-617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Zide, J., Elman, B., & Shahani-Dennig, C. (2014). LinkedIn and recruitment: How profiles differ across occupations. *Employee Relations*, *36*, 583-604. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2013-0086>
- Zhang, L., Van Iddekinge, C. H., Arnold, J. D., Roth, P. L., Lievens, F., Lanivich, S. E., & Jordan, S. L. (2020). What's on job seekers' social media sites? A content analysis and effects of structure on recruiter judgments and predictive validity. *Journal of Applied Psychology*, *105*, 1530–1546. <https://doi.org/10.1037/ap10000490>
- Yurcu, G., Colakoglu, U., & Atay, H. (2015). The effect of organizational citizenship behavior on subjective well-being. *International Journal of Business and Social Science*, *6*, 120-130. https://ijbssnet.com/journals/Vol_6_No_8_1_August_2015/12.pdf

Appendice A
Description du contenu des médias sociaux

Description du contenu sur Facebook

Sections principales	Contenu ¹
Fil d'actualité	Page d'accueil affichant ce que ses amis, les membres d'un groupe commun ou les pages suivies ont publié ou partagé. Le fil d'actualité inclut également des publicités et les réactions des usagers Facebook aux publications.
Profil	<p>Le profil rassemble habituellement les sections suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le journal : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les publications émises par le propriétaire du profil ou de la page. Diverses formes de publications sont possibles : <ul style="list-style-type: none"> • Texte • Photo • Vidéo • Vidéo en direct (Facebook live) • Localisation • Humeur/activité • GIF • Autocollant • Sondage • Page Facebook ou sites internet • Réactions émises à propos de contenus (j'aime, j'adore, haha, wouah, triste, en colère, ou commentaire), ▪ Les publications que d'autres utilisateurs ont écrites sur le profil du propriétaire ▪ Les publications où le propriétaire du profil est identifié. • À propos <ul style="list-style-type: none"> ▪ Emploi et scolarité ▪ Lieux où il a habité <ul style="list-style-type: none"> ○ Le lieu de résidence actuel et d'origine ▪ Informations générales et coordonnées <ul style="list-style-type: none"> ○ L'anniversaire, le sexe, l'intérêt amoureux, la langue, les croyances religieuses, les croyances politiques ▪ Famille et relations <ul style="list-style-type: none"> ○ Relation amoureuse et membres de la famille

¹ Le contenu et leur accès dépendent des paramètres configurés par l'utilisateur. La richesse en termes de contenu dépend des informations inscrites par l'utilisateur.

- Événements marquants
 - Diplôme, relation amoureuse, début et fin d'emploi, etc.
- Amis
 - Les amis de l'utilisateur, les amis communs, les amis ajoutés récemment, les amis dans la ville actuelle, les amis de la ville d'origine, les amis qui pourraient être connus et les abonnements (les profils et pages auxquels la personne s'est abonnée).
- Photos
 - Les photos de la personne, les photos prises par la personne, les albums de la personne
- Plus
 - Les vidéos
 - Les lieux visités
 - Les éléments que l'utilisateur aime dans les catégories suivantes
 - Sport, musique, film, émission de télévision, livre, application, jeux et pages
 - Les événements qui intéressent ou auxquels a participé ou va participer l'utilisateur
 - Les critiques de certaines pages que l'utilisateur a effectuées
 - Les groupes dont fait partie l'utilisateur (p. ex., club de vélo de Sherbrooke)
 - Les articles (texte) que l'utilisateur a publiés.

Description du contenu sur LinkedIn

LinkedIn	
Sections principales	Contenu²
Fil d'actualité	La page d'accueil affiche ce que ses relations ont publié ou partagé. Elle présente également les réactions de relations avec d'autres publications ou relations, par exemple aimer une page. Le fil d'actualité inclut également des publicités et des offres d'emploi.
Profil	<ul style="list-style-type: none"> ○ Image (habituellement de l'utilisateur) ○ L'activité de l'utilisateur (commentaires, publications, j'aime) ○ Les points communs, notamment au niveau des relations, des lieux d'études ou de travail ○ Les centres d'intérêt de l'utilisateur ○ Le parcours (expériences professionnelles, la formation, les expériences de bénévolat) ○ Les compétences (différentes compétences que l'utilisateur met de l'avant et qui peuvent être recommandées par les relations de l'utilisateur).
Emploi	La page emploi présente des offres d'emploi.

² Le contenu et leur accès dépendent des paramètres configurés par l'utilisateur. La richesse en termes de contenu dépend des informations inscrites par l'utilisateur.

Appendice B

Message diffusé pour le recrutement de convenance

PROJET DE RECHERCHE
**PRÉDIRE L'EFFICACITÉ
 AU TRAVAIL**

**PARTICIPANTES
 RECHERCHÉES!**



L'étude

Une équipe de recherche de l'Université de Sherbrooke vise à mieux comprendre les variables impliquées dans la prédiction de l'efficacité au travail

Pour participer

- Vous résidez au Canada?
- Vous êtes âgé.e de 18 ans et plus?
- Vous êtes à l'emploi d'une organisation, dans le même poste depuis au moins 6 mois (travaillant à temps plein ou non)?



Courez la chance de gagner 500\$!

Tirage au sort d'une carte-cadeau Apple d'un montant équivalent à un **iPad** 10,2 po Wi-Fi de 32 Go (493,24 \$, taxes incluses) pouvant également servir à acheter une **Apple Watch** ou des **AirPods**.

Multiplier vos chances de gagner!

Multipliez vos chances de gagner en participant au 2e volet de l'étude portant sur l'évaluation des médias sociaux!

- Compléter l'ensemble des questionnaires = **1 chance**
- Compléter les questionnaires et donner accès à votre profil Facebook = **3 chances**
- Compléter les questionnaires et donner accès à votre profil Facebook et LinkedIn = **5 chances**

Appendice C
Formulaires d'information et de consentement

Formulaire d'information et de consentement – Participants volet 1

Vous êtes invité à participer à un projet de recherche. Le texte qui suit vous renseigne sur ses modalités. S'il y a des mots ou des paragraphes que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à nous contacter pour poser des questions. Pour participer à ce projet, vous devez cocher la case à cet effet à la section consentement libre et éclairé au bas de cette page.

Titre du projet

Étude de l'effet des caractéristiques situationnelles, de la motivation et du choix des prédicteurs sur la prédiction de l'efficacité au travail.

Personnes responsables du projet

Philippe Desmarais, Marie-Ève Lebeuf, Sarah Leblanc, Maxime Martin et Alexandre Philippe, étudiants au doctorat en psychologie organisationnelle (D.Ps.) de l'Université de Sherbrooke, ainsi que Raphaëlle Berthiaume, étudiante au doctorat en psychologie du travail et des organisations (Ph. D.) à l'Université de Montréal réalisent cette recherche dans le cadre de leur formation. Philippe Longpré, Ph.D., professeur adjoint au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, agit à titre de directeur de recherche et responsable du projet. Pour toute information supplémentaire ou questionnement relié au projet de recherche, vous pouvez joindre Pr Philippe Longpré aux coordonnées suivantes :

Objectifs du projet

L'objectif général de la présente étude est d'évaluer la capacité de quatre variables (la personnalité, la vérification des médias sociaux, le capital psychologique et les habiletés cognitives) à prédire l'efficacité au travail (déclinée en différents comportements) lorsque la motivation est positionnée comme une variable explicatrice et la force situationnelle comme pouvant atténuer la force de cette relation.

Raison et nature de la participation

Votre participation à ce projet se décline en deux volets.

VOLET 1 : Le premier volet consiste à remplir des questionnaires en ligne portant sur des informations sociodémographiques, les habiletés cognitives, la personnalité, la motivation, le capital psychologique, les caractéristiques situationnelles de votre emploi et certains comportements au travail. Le temps estimé pour la passation de ces questionnaires est de 30 à 45 minutes. Vous aurez l'option de quitter les questionnaires

pour y revenir plus tard, à l'exception du premier questionnaire, qui est chronométré. Dans le coin supérieur droit de votre écran, le lien Finir plus tard sauvegardera vos données. Vous pourrez y accéder à nouveau en suivant le lien unique envoyé préalablement par courriel.

VOLET 2 : Le second volet de cette étude porte sur l'évaluation de la capacité des réseaux sociaux à prédire des différences individuelles et l'efficacité au travail. Si vous participez à ce second volet, vous autorisez que des évaluateurs externes soumis à la confidentialité et l'anonymat évaluent votre profil Facebook et LinkedIn dans le cadre de l'étude.

Avantages pouvant découler de la participation

En participant à cette étude, vous pouvez choisir de participer au tirage d'une carte-cadeau d'Apple d'un montant équivalent à un Ipad 10,2 po Wi-Fi de 32Go (valeur de 493,24\$, taxes incluses), pouvant également servir à acheter d'autres produits d'Apple. La complétion des questionnaires vous donnera une chance de gagner. Veuillez noter que vous devrez compléter les questionnaires en entier afin que votre participation soit enregistrée pour le tirage des prix. L'autorisation d'accéder à votre profil Facebook vous donnera 2 chances additionnelles de gagner. L'autorisation d'accéder à votre profil LinkedIn vous donnera 2 autres chances additionnelles. Ainsi, un participant qui complètera les questionnaires et donnera accès à son profil Facebook et LinkedIn aura 5 chances de gagner. Les prix seront tirés au plus tard le 31 janvier 2021, au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, en présence d'un professeur qui n'a aucun lien avec l'équipe de recherche. Ce dernier assurera l'objectivité et l'équité du processus d'attribution du prix. Chaque participant devra donner son consentement à participer au tirage en inscrivant son adresse courriel à la fin du questionnaire. Les gagnants des prix seront contactés par courriel le jour même et devront répondre au message qui leur sera envoyé dans les 5 jours ouvrables suivants. Après ce délai, un nouveau tirage aura lieu (seulement pour le ou les prix concernés) et se déroulera selon la procédure décrite ci-dessus.

En participant à cette étude, vous contribuerez à l'avancement des connaissances scientifiques sur l'efficacité au travail, ce qui sera profitable tant à la communauté scientifique qu'aux praticiens en évaluation et en sélection du personnel. Vous permettez aussi à six étudiants au doctorat en psychologie organisationnelle de poursuivre leur parcours en rédigeant leur production de fin d'études.

Inconvénients et risques pouvant découler de la participation

Votre participation ne devrait pas comporter d'inconvénients significatifs, si ce n'est le fait de donner de votre temps. Toutefois, veuillez noter les inconvénients suivants:

En acceptant de participer au volet sur la vérification des médias sociaux, un lien vous dirigera vers une page Facebook ainsi qu'une page LinkedIn qui seront gérées par l'équipe de recherche. Vous devrez ajouter ces pages en étant connecté à vos propres comptes. Des évaluateurs seront soumis à la confidentialité et tenteront de prédire votre personnalité, votre performance de tâche, votre performance adaptative et vos comportements de citoyenneté organisationnelle à partir de vos réseaux sociaux afin de répondre aux questions de recherches. Seuls les chercheurs et les évaluateurs auront accès à ces informations. Comme l'évaluateur aura accès à votre nom, la préservation de votre anonymat comporte une limite. Toutefois, il s'engagera formellement à ne pas le divulguer et donc à en assurer votre anonymat au-delà de sa participation à l'étude. Puisque vos contacts pourraient voir votre relation avec ces deux comptes reliés à la présente recherche, nous ne pouvons pas garantir que votre participation à cette étude sera strictement anonyme auprès de vos relations. Soyez tout de même assurés que les paramètres de confidentialité les plus stricts seront appliqués sur chaque plateforme web. Une fois l'étude terminée, les profils Facebook et LinkedIn seront fermés.

Si vous vivez une quelconque difficulté suite à votre participation à l'étude et que vous souhaitez obtenir plus de soutien, l'équipe de recherche pourra vous référer à une ressource appropriée.

Participation volontaire et droit de retrait

Il est entendu que votre participation au projet de recherche est tout à fait volontaire et que vous restez libre de mettre fin à votre participation sans avoir à motiver votre décision ou à subir des préjudices de quelques natures que ce soit. Si vous avez donné votre nom ou adresse courriel pour participer au tirage ou pour participer à la 2^e phase du projet de recherche et que vous souhaitez vous retirer de l'étude après avoir complété le premier questionnaire, vous devrez en aviser le responsable de recherche avant le 30 janvier 2021 afin de retirer toute information vous concernant. Notez qu'un retrait de votre participation à l'étude fera en sorte que vous ne pourrez participer au tirage du prix de participation qui se fera le 31 janvier 2021. En effet, à la suite de votre retrait, toutes les informations vous concernant seront détruites, incluant les informations concernant la participation au tirage. Par ailleurs, les fichiers contenant les noms et adresses courriel de tous les participants seront détruits de façon définitive dès que le gagnant du tirage accepte son prix. Ainsi, il ne sera plus possible de retrouver les informations vous concernant dans la banque de données de l'étude. Si vous n'avez pas donné votre nom ou adresse courriel, il ne sera pas possible de retrouver les informations vous concernant une fois que le questionnaire sera complété. En effet, aucune information permettant d'identifier un participant ne sera sauvegardé dans la banque de données.

Confidentialité, partage, surveillance et publications

Au cours de votre participation à ce projet de recherche, le chercheur responsable ainsi que son équipe recueilleront et consigneront dans un dossier les renseignements vous concernant. Seuls les renseignements nécessaires pour répondre aux objectifs scientifiques du projet de recherche seront recueillis. Ils peuvent comprendre les informations suivantes : votre genre, groupe d'âge, appartenance culturelle, degré d'éducation, secteur d'activité, poste occupé, statut d'emploi, ancienneté dans le poste et ancienneté au sein de l'organisation actuelle; les réponses aux différents questionnaires que vous complétez, l'accès à vos comptes Facebook et LinkedIn (comme contact seulement) ainsi que votre adresse courriel. Aucune autre information de nature personnelle n'est demandée, ni recueillie.

De plus, votre l'adresse IP ne sera pas incluse dans les données et aucun fichier témoin (cookie) ne sera inscrit sur votre ordinateur. Vous retrouverez les informations de confidentialité de la plateforme Limesurvey à partir du lien suivant : <https://www.limesurvey.org/fr/politiques/politique-de-confidentialite>

Votre employeur n'aura en aucun cas accès à vos données. Vos données utilisées exclusivement aux fins de cette étude.

Tous les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeureront strictement confidentiels dans les limites prévues par la loi. Afin de préserver votre identité et la confidentialité de ces renseignements, vous ne serez identifié(e) que par un numéro de code. La clé du code reliant votre nom à votre dossier de recherche sera conservée par le chercheur responsable du projet de recherche dans un fichier protégé. Les chercheurs pourront préserver votre anonymat dans les limites suivantes :

Les données du projet de recherche pourront être publiées dans des revues scientifiques ou partagées avec d'autres personnes lors de discussions scientifiques. Aucune publication ou communication scientifique ne renfermera d'information permettant de vous identifier.

Les données seront conservées sur le serveur de LimeSurvey FMSS situé à la faculté de médecine et sciences de la santé de l'Université de Sherbrooke de façon temporaire. En effet, dès qu'on atteindra un nombre suffisant de participants, les données seront extraites du serveur pour être placées dans un document Excel protégé, et seront supprimées par la suite du serveur de la FMSS. Les données sont seulement accessibles par le compte du directeur de recherche. Seulement les chercheuses et le directeur de recherche ont accès au mot de passe, et par le fait même, aux données. Les données recueillies seront conservées, sous clé, pour une période n'excédant pas 5 ans après la dernière publication scientifique concernant ce projet. Après cette période, les données seront détruites.

Les adresses courriel ne serviront qu'à contacter le gagnant du prix de participation. Dès que le gagnant aura accepté son prix, le fichier contenant les adresses courriel des participants au tirage sera détruit de façon définitive.

À des fins de surveillance et de contrôle, votre dossier de recherche pourrait être consulté par une personne mandatée par le Comité d'éthique de la recherche - Lettres et sciences humaines ou par des organismes gouvernementaux mandatés par la loi. Tous adhèrent à une politique de confidentialité.

Utilisation secondaire des données

Les données recueillies durant la présente recherche pourraient être utilisées par le directeur de recherche et responsable du projet et d'autres étudiantes ou étudiants afin de réaliser leur mémoire ou leur thèse. Toutefois, les étudiants ou étudiantes auront seulement accès à des données anonymisées.

Études ultérieures

Aucune étude ultérieure nécessitant votre participation ou un nouveau consentement n'est prévu.

Approbation par le comité d'éthique de la recherche

Le Comité d'éthique de la recherche - Lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke a approuvé ce projet de recherche et en assurera le suivi. Pour toute question concernant vos droits en tant que participant à ce projet de recherche ou si vous avez des commentaires à formuler, vous pouvez communiquer avec ce comité au numéro de téléphone 819-821-8000 poste 62644 (ou sans frais au 1 800 267-8337) ou à l'adresse courriel cer_lsh@USherbrooke.ca.

Déclaration de responsabilité des chercheurs de l'étude

Nous, chercheurs principaux de l'étude, déclarons que nous sommes responsables du déroulement du présent projet de recherche. Nous nous engageons à respecter les obligations énoncées dans le présent formulaire.

Raphaëlle Berthiaume
Philippe Desmarais
Marie-Ève Lebeuf
Sarah Leblanc
Philippe Longpré
Maxime Martin
Alexandre Philippe

Consentement libre et éclairé

- Je déclare avoir lu et compris le présent formulaire de consentement. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet. Au besoin, j'ai eu l'occasion de poser des questions auxquelles on a répondu, à ma satisfaction.

- J'accepte librement de participer au volet 1 du projet en répondant aux questionnaires en ligne.

Formulaire d'information et de consentement – Participants volet 2 (réseaux sociaux)

Afin de faire des inférences rapides et économiques du potentiel d'un employé et de son rendement au travail, les recruteurs et les professionnels de l'acquisition de talent sont de plus en plus séduits par les nouveaux outils issus de la révolution numérique (Chamorro-Premuzic, et al., 2013). Cette recherche nous permettra d'établir des liens entre les informations contenus sur les réseaux sociaux et la performance en emploi. Pour ce faire, des évaluateurs externes soumis à la confidentialité et l'anonymat évalueront les profils Facebook et LinkedIn.

Pour participer au deuxième volet de cette étude, veuillez suivre les indications suivantes:

Facebook :

- 1 Cliquez sur le lien suivant : Page Facebook de notre projet de recherche.
- 2 Connectez-vous sur votre profil Facebook personnel.
- 3 Ajoutez le profil du projet de recherche.

LinkedIn :

- 1 Cliquez sur le lien suivant : <https://www.linkedin.com/in/projet-d-a437b819b/>
- 2 Connectez-vous sur votre profil LinkedIn personnel.
- 3 Ajoutez le profil du projet de recherche.

Lorsque vos profils auront été observés par nos évaluateurs, vous serez immédiatement retiré des pages Facebook et LinkedIn du projet.

En cliquant sur OUI, vous consentez à participer au volet 2 de l'étude portant sur l'évaluation de la vérification des réseaux sociaux à prédire des différences individuelles et l'efficacité au travail. (facultatif)

Si oui coché : Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Je confirme avoir ajouté les pages Facebook et/ou LinkedIn. (Cette question est obligatoire)

Inscrivez ici votre nom complet (prénom et nom), tel qu'il apparaît sur vos profils Facebook et/ou LinkedIn.

Ainsi, les évaluateurs des médias sociaux soumis à la confidentialité pourront analyser conjointement vos réponses aux questionnaires et vos profils. Ensuite, votre nom sera

remplacé par un code. Les étudiants membres de l'équipe de recherche auront seulement accès aux données anonymisées.



Formulaire d'information et de consentement - Évaluateurs médias sociaux

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche. Le texte qui suit vous renseigne sur ses modalités. S'il y a des mots ou des paragraphes que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à nous contacter pour poser des questions. Pour participer à ce projet, vous devez signer le consentement au bas de cette page.

Titre du projet

Étude de l'effet des caractéristiques situationnelles, de la motivation et du choix des prédicteurs sur la prédiction de l'efficacité au travail.

Personnes responsables du projet

Philippe Desmarais, Marie-Ève Lebeuf, Sarah Leblanc, Maxime Martin et Alexandre Philippe, étudiants au doctorat en psychologie organisationnelle (D.Ps.) de l'Université de Sherbrooke, réalisent cette recherche dans le cadre de leur formation. Philippe Longpré, Ph.D., professeur adjoint au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, agit à titre de directeur de recherche et responsable du projet. Pour toute information supplémentaire ou questionnement relié au projet de recherche, vous pouvez joindre Pr Philippe Longpré aux coordonnées suivantes :

Objectifs du projet

L'objectif général de la présente étude est d'évaluer la capacité de quatre variables (la personnalité, la vérification des médias sociaux, le capital psychologique et les habiletés cognitives) à prédire l'efficacité au travail (déclinée en différents comportements) lorsque la motivation est positionnée comme une variable explicatrice et la force situationnelle comme pouvant atténuer la force de cette relation.

Raison et nature de la participation

Votre participation à ce projet consiste d'abord à remplir un questionnaire portant sur des informations sociodémographiques. Ensuite, vous observerez 25 profils Facebook et 25 profils LinkedIn de 50 travailleurs différents. Pour chaque travailleur à évaluer, vous

devrez remplir un questionnaire afin d'établir une prédiction sur leur personnalité, leur performance de tâche, leur performance adaptative et leurs comportements de citoyenneté organisationnelle. Vous ne pourrez pas évaluer le profil d'une personne que vous connaissez. Si vous reconnaissez quelqu'un dans la liste des profils, vous devrez en informer les chercheurs afin d'échanger ce profil contre celui d'une personne que vous ne connaissez pas. La durée totale prévue est approximativement de 6h30 et peut être divisée sur deux journées. Vous aurez l'option de quitter les questionnaires pour y revenir plus tard. Dans le coin supérieur droit de votre écran, le lien *Finir plus tard* sauvegardera vos données. Vous pourrez y accéder à nouveau en suivant le lien unique envoyé préalablement par courriel.

Avantages pouvant découler de la participation

En participant à cette étude, vous contribuerez à l'avancement des connaissances scientifiques sur l'efficacité au travail, ce qui sera profitable tant à la communauté scientifique qu'aux praticiens en évaluation et en sélection du personnel. Vous permettez aussi à cinq étudiants au doctorat en psychologie organisationnelle de poursuivre leur parcours en rédigeant leur production de fin d'études.

En guise de compensation pour votre déplacement et votre temps, vous recevrez une carte-cadeau d'une valeur de 50\$.

Pour vous permettre d'acquérir de nouvelles connaissances sur l'efficacité au travail et afin de souligner votre implication, un bref rapport présentant les résultats généraux de l'étude pourra vous être partagé.

Je souhaite obtenir un résumé des résultats généraux de l'étude par le biais de mon adresse courriel corporative.

Adresse courriel : _____

Inconvénients et risques pouvant découler de la participation

Votre participation ne devrait pas comporter d'inconvénients significatifs, si ce n'est le fait de donner de votre temps. L'évaluation des profils devra cependant se faire à l'Université de Sherbrooke et exigera un déplacement de votre part. Si vous vivez une quelconque difficulté suite à votre participation à l'étude et que vous souhaitez obtenir plus de soutien, l'équipe de recherche pourra vous référer à une ressource appropriée.

Participation volontaire et droit de retrait

Il est entendu que votre participation à ce projet de recherche est entièrement volontaire et que vous demeurez libre, à tout moment, de mettre fin à votre participation sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit. Si vous souhaitez vous retirer de l'étude, vous devrez en aviser le responsable de recherche. Les évaluations des profils Facebook et LinkedIn réalisées jusqu'au moment du retrait seront conservées, mais les données sociodémographiques vous concernant seront détruites. Il vous sera toujours possible de revenir sur votre décision.

Advenant votre retrait de l'étude, demandez-vous que les documents vous concernant soient détruits ?

Oui Non

Confidentialité, partage, surveillance et publications

En participant à cette étude, vous vous engagez à respecter la confidentialité et l'anonymat des informations observés sur les réseaux sociaux des participants. Vous vous engagez également à ne divulguer en aucune circonstance les informations concernant cette étude ainsi que le contenu des profils Facebook évalués.

Au cours de votre participation à ce projet de recherche, le chercheur responsable ainsi que son équipe recueilleront et consigneront dans un dossier les renseignements vous concernant. Seuls les renseignements nécessaires pour répondre aux objectifs scientifiques du projet de recherche seront recueillis.

Tous les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeureront strictement confidentiels dans les limites prévues par la loi. Afin de préserver votre identité et la confidentialité de ces renseignements, vous ne serez identifié(e) que par un numéro de code. La clé du code reliant votre nom à votre dossier de recherche sera conservée par le chercheur responsable du projet de recherche.

Les données du projet de recherche pourront être publiées dans des revues scientifiques ou partagées avec d'autres personnes lors de discussions scientifiques. Aucune publication ou communication scientifique ne renfermera d'information permettant de vous identifier.

Les données seront conservées sur le serveur de LimeSurvey FMSS situé à la faculté de médecine et sciences de la santé de l'Université de Sherbrooke de façon temporaire. En effet, dès qu'on atteindra un nombre suffisant de participants, les données seront extraites du serveur pour être placées dans un document Excel protégé, et seront supprimées par la suite du serveur de la FMSS. Les données sont seulement accessibles par le compte du directeur de recherche. Seulement les chercheuses et le directeur de recherche ont accès au mot de passe, et par le fait même, aux données. Les données recueillies seront conservées, sous clé, pour une période n'excédant pas 7 ans. Après cette période, les

données seront détruites. Vous retrouverez les informations de confidentialité de la plateforme Limesurvey à partir du lien suivant : <https://www.limesurvey.org/fr/politiques/politique-de-confidentialite>.

À des fins de surveillance et de contrôle, votre dossier de recherche pourrait être consulté par une personne mandatée par le Comité d'éthique de la recherche - Lettres et sciences humaines ou par des organismes gouvernementaux mandatés par la loi. Tous adhèrent à une politique de confidentialité.

Utilisation secondaire des données

Les données recueillies durant la présente recherche pourraient être utilisées par le directeur de recherche et responsable du projet et d'autres étudiantes ou étudiants afin de réaliser leur mémoire ou leur thèse. Toutefois, les étudiants ou étudiantes auront seulement accès à des données anonymisées.

Études ultérieures

Aucune étude ultérieure nécessitant votre participation ou un nouveau consentement n'est prévu.

Approbation par le comité d'éthique de la recherche

Le Comité d'éthique de la recherche - Lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke a approuvé ce projet de recherche et en assurera le suivi. Pour toute question concernant vos droits en tant que participant à ce projet de recherche ou si vous avez des commentaires à formuler, vous pouvez communiquer avec ce comité au numéro de téléphone 819-821-8000 poste 62644 (ou sans frais au 1 800 267-8337) ou à l'adresse courriel cer_lsh@USherbrooke.ca.

Déclaration de responsabilité des chercheurs de l'étude

Nous, chercheurs principaux de l'étude, déclarons que nous sommes responsables du déroulement du présent projet de recherche. Nous nous engageons à respecter les obligations énoncées dans le présent formulaire.

Philippe Desmarais
Marie-Ève Lebeuf
Sarah Leblanc
Philippe Longpré
Maxime Martin
Alexandre Philippe

Consentement libre et éclairé

Je déclare avoir lu et compris le présent formulaire de consentement. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet. Au besoin, j'ai eu l'occasion de poser des questions auxquelles on a répondu, à ma satisfaction.

J'accepte librement de participer au projet en répondant aux questionnaires en ligne.

Déclaration de confidentialité

Je déclare avoir lu et compris le présent formulaire de consentement. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet. Au besoin, j'ai eu l'occasion de poser des questions auxquelles on a répondu, à ma satisfaction. Je m'engage également à assurer la confidentialité et l'anonymat des données auxquelles j'aurai accès.

Appendice D
Questionnaires sociodémographiques

Questionnaire sociodémographique – Employés

1. Quel est votre nom : _____
2. Genre
 - a. Féminin
 - b. Masculin
 - c. Autre

1. Quel âge avez-vous?
 - a. Moins de 20 ans
 - b. 20-29 ans
 - c. 30-39 ans
 - d. 40-49 ans
 - e. 50-59 ans
 - f. 60 ans et plus

2. Veuillez sélectionner le descriptif qui vous correspond le mieux :
 - a. Autochtone / Première Nation / Métis / Inuit
 - b. Blanc / Caucasien / Européen
 - c. Noir / Africain / Afro-Américain
 - d. Latino-Américain
 - e. Arabe
 - f. Sud-Asiatique (p. ex., Indien de l'Inde, Pakistanais, Sri-Lankais, etc.)
 - g. Asiatiques du Sud-Est (p. ex., Vietnamien, Cambodgien, Malaisien, Laotien, etc.)
 - h. Asiatique occidental (p. ex., Iranien, Afghan, etc.)
 - i. Chinois
 - j. Japonais
 - k. Coréen
 - l. Philippin
 - m. Autre : _____

3. Quel est votre dernier diplôme complété ?
 - a. Diplôme d'études secondaires
 - b. Diplôme d'études professionnelles
 - c. Diplôme d'études collégiales
 - d. Diplôme universitaire de premier cycle
 - e. Diplôme universitaire de deuxième cycle
 - f. Diplôme universitaire de troisième cycle

g. Aucun

4. Quel est le poste que vous occupez actuellement?

a. _____

5. Depuis combien de temps occupé vous ce poste ?

a. _____

6. Depuis combien d'années travaillez-vous dans l'organisation?

a. _____

Questionnaire sociodémographique – Évaluateurs médias sociaux

1. Quel est votre nom : _____
2. Genre
 - a. Féminin
 - b. Masculin
 - c. Autre
3. Quel âge avez-vous?
 - a. Moins de 20 ans
 - b. 20-29 ans
 - c. 30-39 ans
 - d. 40-49 ans
 - e. 50-59 ans
 - f. 60 ans et plus
4. Veuillez sélectionner le descriptif qui vous correspond le mieux :
 - a. Autochtone / Première Nation / Métis / Inuit
 - b. Blanc / Caucasien / Européen
 - c. Noir / Africain / Afro-Américain
 - d. Latino-Américain
 - e. Arabe
 - f. Sud-Asiatique (p. ex., Indien de l'Inde, Pakistanais, Sri-Lankais, etc.)
 - g. Asiatiques du Sud-Est (p. ex., Vietnamien, Cambodgien, Malaisien, Laotien, etc.)
 - h. Asiatique occidental (p. ex., Iranien, Afghan, etc.)
 - i. Chinois
 - j. Japonais
 - k. Coréen
 - l. Philippin
 - m. Autre : _____
5. Quel est votre dernier diplôme complété ?
 - a. Diplôme d'études secondaires
 - b. Diplôme d'études professionnelles
 - c. Diplôme d'études collégiales
 - d. Diplôme universitaire de premier cycle
 - e. Diplôme universitaire de deuxième cycle
 - f. Diplôme universitaire de troisième cycle
 - g. Aucun
6. Quel est le poste que vous occupez actuellement?
 - a. _____
7. Depuis combien d'années travaillez-vous en recrutement?
 - a. _____

Appendice E
Courriels d'invitation

À : Évaluateurs

De : Philippe Longpré

Objet : Invitation à participer à un projet de recherche

Bonjour,

Je vous écris au nom de l'équipe de recherche sur l'efficacité au travail de l'Université de Sherbrooke. Nous vous invitons à collaborer à un important projet de recherche visant à mieux comprendre les variables impliquées dans la prédiction des comportements au travail.

À titre de recruteur, nous souhaitons collaborer avec vous afin d'évaluer la capacité de divers prédicteurs à prédire différents comportements au travail.

Votre participation consisterait à faire des prédictions de la performance et les caractéristiques individuelles d'employés à partir de la vérification de leur Facebook et de leur LinkedIn.

Nous croyons que l'implication demandée est raisonnable et que ce projet contribuerait significativement à l'avancement de la recherche sur les pratiques de sélection du personnel. En guise de compensation vous recevrez un bref rapport présentant les résultats de recherche et un dédommagement financier.

Si vous désirez avoir plus d'information et participer à l'étude, contactez-moi.

Cordialement,

Philippe Longpré, Ph.D., psy., CRHA.

L'équipe de recherche sur l'efficacité au travail :

Philippe Desmarais, Sarah Leblanc, Marie-Ève Lebeuf, Maxime Martin, Alexandre Philippe
Doctorant(e)s en psychologie organisationnelle

À : Évaluateurs

De : Philippe Longpré

Objet : Participation à une recherche sur l'efficacité organisationnelle

Bonjour,

Vous avez récemment signalé votre intérêt à participer à un projet de recherche en partenariat avec des chercheurs de l'Université de Sherbrooke. Cette étude vise à mieux comprendre les variables impliquées dans la prédiction de l'efficacité d'un individu au travail.

Vous êtes invité à venir remplir des questionnaires sur différentes variables concernant l'efficacité au travail de certains employés.

Lieu : En ligne

Duré : Le temps estimé pour l'évaluation des profils est d'une durée d'approximative de 6h30 pouvant être divisée sur deux journées selon ce qui a été convenu préalablement. Vous aurez l'option de quitter les questionnaires pour y revenir plus tard. Dans le coin supérieur droit de votre écran, le lien *Finir plus tard* sauvegardera vos données. Vous pourrez y accéder à nouveau en suivant le lien unique envoyé préalablement par courriel.

Un formulaire d'information et de consentement vous sera remis. Soyez assuré que les informations recueillies seront traitées en toute confidentialité par l'équipe de chercheurs de l'Université de Sherbrooke.

Votre participation est fondamentale à la réussite de cette étude et permettra l'avancement des connaissances en psychologie organisationnelle.

Pour toute question concernant ce projet de recherche, veuillez contacter Pr Philippe Longpré

Cordialement,

L'équipe de recherche sur l'efficacité au travail :

Philippe Desmarais, Sarah Leblanc, Marie-Ève Lebeuf, Maxime Martin, Alexandre Philippe
Doctorant(e)s en psychologie organisationnelle

Sous la direction de :

Philippe Longpré, Ph.D., psy., CRHA., professeur adjoint
Département de psychologie
Université de Sherbrooke

Appendice F
Questionnaires

Questionnaires VMS - Évaluateurs des médias sociaux

Questionnaire de mesure de la performance de tâche, des CCO et de la performance proactive pour les évaluateurs des médias sociaux

Consignes : Inscrivez le nom de l'employé évalué, puis veuillez indiquer comment vous évaluer les différents types de performance au travail de la personne évaluée en fonction de l'échelle suivante. Basez vos réponses en fonction des informations que vous aurez recueillies sur le site Facebook ou LinkedIn de la personne évaluée ainsi que la description de l'organisation, la description de poste de la personne évaluée et les définitions ci-dessous.

Nom de l'employé évalué : _____

Clairement inférieur à la moyenne	Légèrement inférieur à la moyenne	Dans la moyenne	Légèrement supérieur à la moyenne	Clairement supérieur à la moyenne
1	2	3	4	5

Performance de tâche

Selon Borman & Motowidlo (1993), la performance de tâche est définie comme l'efficacité avec laquelle un employé effectue les activités décrites dans la description de poste, qui contribuent directement à la production de l'organisation.

1. En fonction des informations disponibles sur son profil Facebook ou LinkedIn, la personne évaluée semble avoir une performance de tâche ...

Clairement inférieur à la moyenne	Légèrement inférieur à la moyenne	Dans la moyenne	Légèrement supérieur à la moyenne	Clairement supérieur à la moyenne
1	2	3	4	5

Comportement de citoyenneté organisationnelle

Selon Organ (1988, 1997), un comportement de citoyenneté organisationnelle est un comportement venant de l'initiative de l'individu, pas directement ou explicitement reconnu par le système formel de récompense, et qui, dans l'ensemble, favorise le fonctionnement efficace de l'organisation.

-
2. En fonction des informations disponibles sur son profil Facebook ou LinkedIn, le nombre de comportements de citoyenneté organisationnelle de la personne évaluée semble être ...

Clairement inférieur à la moyenne	Légèrement inférieur à la moyenne	Dans la moyenne	Légèrement supérieur à la moyenne	Clairement supérieur à la moyenne
1	2	3	4	5

Performance adaptative

Selon Chardonner-Voirin et Roussel (2012), la performance adaptative fait référence à l'habileté d'un employé à modifier ses comportements en fonction des nouvelles demandes d'un environnement quelconque.

-
3. En fonction des informations disponibles sur son profil Facebook ou LinkedIn, la personne évaluée semble avoir une performance adaptative ...

Clairement inférieur à la moyenne	Légèrement inférieur à la moyenne	Dans la moyenne	Légèrement supérieur à la moyenne	Clairement supérieur à la moyenne
1	2	3	4	5

Questionnaires d'autoévaluation de la performance

Mesure de la performance de tâche et des CCO (Williams et Anderson, 1991- Traduit par Paiement, Malo, & Gilbert, 2018)

Consignes : Encerchez le chiffre qui correspond le mieux à l'énoncé.

Totalement en désaccord	En désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	En accord	Totalement en accord
1	2	3	4	5	6	7

Énoncé	Ancrage						
1. J'exécute adéquatement les tâches qui me sont confiées.	1	2	3	4	5	6	7
2. Je comble les responsabilités précisées dans ma description de tâches.	1	2	3	4	5	6	7
3. Je fais les tâches qu'on attend de moi.	1	2	3	4	5	6	7
4. Je réponds aux critères de performance de mon emploi.	1	2	3	4	5	6	7
5. J'entreprends des activités qui affecteront directement l'évaluation de ma performance.	1	2	3	4	5	6	7
6. Je néglige des aspects de mon travail que je dois accomplir.	1	2	3	4	5	6	7
7. Je ne réussis pas à faire les tâches essentielles de mon travail.	1	2	3	4	5	6	7
8. J'aide les autres qui ont été absents.	1	2	3	4	5	6	7
9. J'aide les autres qui ont une charge de travail élevée.	1	2	3	4	5	6	7
10. J'offre de l'aide à mon/ma supérieur(e) immédiat(e) sans qu'il/elle me le demande.	1	2	3	4	5	6	7
11. Je prends le temps d'écouter les problèmes et préoccupations de mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7
12. Je fais des efforts considérables pour aider les nouveaux employés.	1	2	3	4	5	6	7
13. Je m'intéresse personnellement aux autres employés.	1	2	3	4	5	6	7
14. Je transmets l'information à mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7
15. Il m'arrive de passer beaucoup de temps au téléphone (ou sur mon cellulaire) pour des raisons personnelles.	1	2	3	4	5	6	7

Énoncé	Ancrage						
16. Je m'investis dans mon travail au-delà des attentes.	1	2	3	4	5	6	7
17. Il peut m'arriver de prendre plus de pauses que nécessaire.	1	2	3	4	5	6	7
18. J'informe à l'avance lorsque je ne serai pas en mesure de me présenter au bureau.	1	2	3	4	5	6	7
19. Je protège la propriété de l'organisation (p. ex., mobilier, ordinateur, information confidentielle, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
20. Il m'arrive de me plaindre de choses sans importance.	1	2	3	4	5	6	7
21. J'adhère aux règles informelles conçues pour maintenir l'ordre dans l'organisation.	1	2	3	4	5	6	7

Mesure de la performance proactive (Chardonner-Voirin & Roussel, 2012)

Consignes : Encerclez le chiffre qui correspond le mieux à l'énoncé.

Totalement en désaccord	En désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	En accord	Totalement en accord
1	2	3	4	5	6	7

Énoncé	Ancrage						
1. Je n'hésite pas à aller contre certaines idées bien établies pour proposer une solution novatrice.	1	2	3	4	5	6	7
2. Dans mon service, on compte sur moi pour proposer des solutions nouvelles.	1	2	3	4	5	6	7
3. J'intègre des informations très variées pour trouver une solution innovante.	1	2	3	4	5	6	7
4. Je développe de nouveaux outils et méthodes pour résoudre des problèmes inédits.	1	2	3	4	5	6	7
5. Je parviens à orienter toute mon attention sur la situation pour agir rapidement.	1	2	3	4	5	6	7
6. Je décide vite des actions à entreprendre pour résoudre les problèmes.	1	2	3	4	5	6	7
7. J'analyse très vite les solutions possibles et leurs implications pour choisir la plus appropriée d'entre elles.	1	2	3	4	5	6	7
8. Je réorganise facilement mon travail pour m'adapter à la nouvelle situation.	1	2	3	4	5	6	7

Énoncé	Ancrage						
9. Je développe de bonnes relations avec tous mes interlocuteurs, car c'est un élément important de mon efficacité.	1	2	3	4	5	6	7
10. Je cherche à comprendre les points de vue de mes interlocuteurs pour pouvoir mieux échanger avec eux.	1	2	3	4	5	6	7
11. Pour mieux collaborer avec ces personnes, j'apprends de nouvelles manières de faire mon travail.	1	2	3	4	5	6	7
12. J'ajuste volontiers mon comportement lorsqu'il s'agit de travailler avec ces personnes.	1	2	3	4	5	6	7
13. Je me forme régulièrement, dans ou en dehors de l'entreprise, pour maintenir mes compétences à jour.	1	2	3	4	5	6	7
14. Je suis à l'affût des dernières innovations dans mon domaine professionnel pour améliorer ma manière de travailler.	1	2	3	4	5	6	7
15. Je recherche toutes les opportunités qui me permettent de développer ses performances (formation, groupes de travail, échange avec les collègues, etc.)	1	2	3	4	5	6	7
16. Je me prépare au changement en participant à tout projet ou mission qui le permet.	1	2	3	4	5	6	7
17. Je conserve mon calme dans les situations où je dois prendre de nombreuses décisions.	1	2	3	4	5	6	7
18. Je cherche des solutions en discutant calmement avec mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7
19. Par mes conseils et mon comportement, j'aide mes collègues à maîtriser leur stress.	1	2	3	4	5	6	7

Appendice G
Structure d'évaluation des profils

Les évaluateurs A, B, C et D évalueront les groupes de participants 1 et 2. Plus précisément, les évaluateurs A et B évalueront les profils Facebook du groupe 1 et les profils LinkedIn du groupe 2, alors que les évaluateurs C et D évalueront les profils Facebook du groupe 2 et les profils LinkedIn du groupe 1. Pour leur part, les évaluateurs E, F, G et H évalueront les groupes de participants 3 et 4. Ainsi, les évaluateurs E et F évalueront les profils Facebook du groupe 3 et les profils LinkedIn du groupe 4, alors que les évaluateurs G et H évalueront les profils Facebook du groupe 4 et les profils LinkedIn du groupe 3.

Tableau 4

Structure d'évaluation des profils

Groupe d'évaluateurs	Évaluation Facebook	Évaluation LinkedIn
Évaluateurs A	Facebook groupe 1	LinkedIn groupe 2
Évaluateurs B	Facebook groupe 1	LinkedIn groupe 2
Évaluateurs C	Facebook groupe 2	LinkedIn groupe 1
Évaluateurs D	Facebook groupe 2	LinkedIn groupe 1
Évaluateurs E	Facebook groupe 3	LinkedIn groupe 4
Évaluateurs F	Facebook groupe 3	LinkedIn groupe 4
Évaluateurs G	Facebook groupe 4	LinkedIn groupe 3
Évaluateurs H	Facebook groupe 4	LinkedIn groupe 3

Appendice H
Données sociodémographiques

Tableau 5

Statistiques sur le genre des participants

Quel est votre genre?	Pourcentage
Masculin	34,4 %
Féminin	65,6 %
Autre	0 %

Tableau 6

Statistiques sur l'âge des participants

Quel âge avez-vous?	Pourcentage
Moins de 20 ans	2,1 %
Entre 20 et 29 ans	60,4 %
Entre 30 et 39 ans	14,6 %
Entre 40 et 49 ans	13,5 %
Entre 50 et 59	9,4 %

Tableau 7

Statistiques sur l'origine ethnique des participants

Veillez sélectionner le descriptif qui vous correspond le mieux.	Pourcentage
Arabe	2,1 %
Asiatiques du Sud-Est (p. ex., Vietnamien, Cambodgien, Malaisien, Laotien, etc.)	1,0 %
Autochtone / Première Nation / Métis / Inuit	1,0 %
Autre	1,0 %
Blanc / Caucasien / Européen	93,8 %
Chinois	1,0 %

Tableau 8

Statistiques sur le niveau de scolarité des participants

Quel est votre dernier diplôme complété?	Pourcentage
Diplôme d'études secondaires	7,3 %
Diplôme d'études professionnelles	3,1 %
Diplôme d'études collégiales	17,7 %
Diplôme universitaire de premier cycle	46,9 %
Diplôme universitaire de deuxième cycle	21,9 %
Diplôme universitaire de troisième cycle	3,1 %

Tableau 9

Statistiques sur le secteur d'activité des participants

Dans quel secteur d'activité (principal) travaillez-vous actuellement?	Pourcentage
Administrations publiques	3,1 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2,1 %
Arts, spectacles et loisirs	5,2 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	6,3 %
Commerce de détail	6,3 %
Construction	5,2 %
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	1,0 %
Fabrication	5,2 %
Finance et assurances	8,3 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	1,0 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	3,1 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1,0 %
Services d'enseignement	9,4 %
Services d'hébergement et de restauration	4,2 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1,0 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	15,6 %
Services publics	8,3 %
Soins de santé et assistance sociale	13,5 %

Tableau 10

Statistiques sur l'ancienneté dans l'organisation des participants

Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'organisation?	Pourcentage
Entre 6 mois et 12 mois	7,3 %
Depuis 1 an, à moins de 5 ans	58,3 %
Depuis 5 ans à moins de 10 ans	19,8 %
Depuis 10 ans à moins de 15 ans	6,3 %
Depuis 15 ans à moins de 20 ans	2,1 %
Plus de 20 ans	6,3 %

Tableau 11

Statistiques sur l'ancienneté dans le poste des participants

Depuis combien de mois occupez-vous ce poste?	Pourcentage
Depuis 6 mois à moins de 9 mois	9,4 %
Depuis 9 mois à moins de 12 mois	6,3 %
Depuis 12 mois à moins de 18 mois	24,0 %
Depuis 18 mois à moins de 24 mois	9,4 %
Depuis plus de 24 mois	51,0 %

Tableau 12

Statistiques sociodémographiques des évaluateurs de médias sociaux (N=8)

Dimensions	Pourcentage
Genre	
Féminin	62,5 %
Masculin	37,5 %
Ethnie	
Blanc / Caucasien / Européen	100 %
Âge	
Entre 20-29 ans	75 %
Entre 30-39 ans	15 %
Diplôme complété	
Diplôme universitaire de troisième cycle	50 %
Diplôme universitaire de premier cycle	50 %
Domaine d'étude et d'emploi	
Étude en psychologie organisationnelle	100 %
Durée en emplois	
Moins de 6 mois	37,5 %
Entre 6 mois et 12 mois	12,5 %
Depuis 1 an, à moins de 5 ans	50 %