

MÉTHODOLOGIE :

Les Prix Glassdoor du Choix des Employés (2019)



Le Prix Glassdoor du Choix des Employés 2019 récompensant les Meilleurs Employeurs s'appuie exclusivement sur les contributions anonymes d'employés ayant soumis un [avis sur leur entreprise](#) sur Glassdoor. Lorsque les employés partagent un avis anonyme sur leur entreprise, il leur est demandé de décrire les atouts et les inconvénients de leur environnement de travail et de donner des conseils à l'équipe dirigeante. Il leur est également demandé d'indiquer leur degré de satisfaction avec leur employeur dans l'ensemble, d'évaluer leur PDG et de noter les principaux attributs de leur lieu de travail, notamment les opportunités de carrière, la rémunération et les avantages sociaux, la culture et les valeurs, l'équipe dirigeante et l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Par ailleurs, il est demandé aux employés s'ils recommanderaient leur employeur à un ami et leur avis sur les perspectives de leur entreprise pour les six prochains mois.

Les prix décernés dans le cadre du concours Glassdoor du Choix des Employés 2019 pour les Meilleurs Employeurs se divisent en six catégories dans cinq pays. Pour chacune de ces catégories, les évaluations¹ et les avis sur les entreprises soumis entre le 23 octobre 2017 et le 21 octobre 2018 par les employés, anciens² et actuels, ont été pris en compte.

Chaque liste a été compilée en utilisant un algorithme appartenant à Glassdoor, et la note générale de l'employeur est basée sur la quantité, [la qualité et de la cohérence des avis](#) (document en anglais) pendant la période d'admissibilité.

1. En ce qui concerne la quantité des avis, un nombre minimum d'évaluations est requis sur huit aspects de l'environnement de travail que les employés peuvent évaluer lorsqu'ils [partagent un avis anonyme](#). Ces aspects incluent l'environnement de travail général, les opportunités de carrière, la rémunération et les avantages, la culture et les valeurs, l'équipe dirigeante, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, le pourcentage d'employés qui recommanderaient l'employeur à un ami ainsi que l'évaluation des perspectives de l'entreprise. Ces huit attributs sont pris en compte par l'algorithme de prix. Pour être nommé dans l'un des classements des Meilleurs Employeurs, les entreprises doivent répondre aux critères suivants pendant la période d'admissibilité :

Les 100 Meilleurs employeurs – Grandes Sociétés aux États-Unis : au moins 75 avis et évaluations d'employés travaillant aux États-Unis pour les huit attributs ; au moins 1 000 employés à la fin du délai d'admissibilité.

Les 50 Meilleurs employeurs – PME aux États-Unis : au moins 30 avis et évaluations d'employés travaillant aux États-Unis pour les huit attributs ; moins de 1 000 employés à la fin du délai d'admissibilité.

Les 50 Meilleurs employeurs – Royaume-Uni : au moins 30 avis et évaluations d'employés travaillant au Royaume-Uni pour les huit attributs ; au moins 1 000 employés à la fin du délai d'admissibilité.

Les 25 Meilleurs employeurs – Canada : au moins 25 avis et évaluations d'employés travaillant au Canada pour les huit attributs ; au moins 1 000 employés à la fin du délai d'admissibilité.

Les 25 Meilleurs employeurs – France : au moins 20 avis et évaluations d'employés travaillant en France pour les huit attributs ; au moins 1 000 employés à la fin du délai d'admissibilité.

Les 25 Meilleurs employeurs – Allemagne : au moins 20 avis et évaluations d'employés travaillant en Allemagne pour les huit attributs ; au moins 1 000 employés à la fin du délai d'admissibilité.

Pour chaque catégorie, l'entreprise doit avoir une note générale d'au moins 3,5 et une note minimum de 2,5 sur chaque évaluation du lieu de travail (opportunités de carrière, rémunération et avantages, culture et valeurs, équipe dirigeante et équilibre vie professionnelle/vie privée) pendant la période d'admissibilité. De plus, le nombre d'employés affiché sur Glassdoor à compter du 21 octobre 2018 sert à déterminer l'admissibilité de la catégorie³. Les prix prennent en compte les avis d'employés sous divers types de contrats de travail, notamment à plein temps, à temps partiel, sous contrat à durée déterminée et freelance ; cependant, les avis de stagiaires ont été exclus. Les avis d'employés travaillant dans des universités, des sociétés de marketing multi-niveaux ou dans les forces armées ne sont pas pris en compte.

2. Pour la qualité des avis, l'algorithme propriétaire de Glassdoor prend également en compte l'opinion des employés sur ce qui fait vraiment la différence par rapport aux autres. Les avis de qualité sont ceux qui donnent des informations précises sur l'ambiance de travail d'une entreprise, notamment ce qui fonctionne bien, ce qui devait être amélioré et des conseils pour la direction, que les employés sont invités à partager lorsqu'ils soumettent un avis sur l'entreprise.

3. Pour assurer la cohérence des avis, l'algorithme propriétaire de Glassdoor analyse également l'évolution des tendances des avis quantitatifs et qualitatifs fournis par les employés.

Pour simplifier la comptabilisation, les évaluations des facteurs relatifs au lieu de travail et à l'employeur publiés sur Glassdoor et pour les prix décernés dans le cadre du concours Choix des Employés, sont limitées à une décimale, bien que les calculs puissent aller jusqu'au millième pour déterminer le classement final. Les participants ont choisi librement de répondre ; il n'est donc pas possible d'effectuer une estimation de l'échantillonnage.

Glassdoor s'engage à s'assurer de l'intégrité des données et de la qualité des avis lorsque les nominés du classement seront annoncés. Glassdoor assure également le traitement égal de tous les employeurs, qu'ils soient clients de Glassdoor ou non. Un employeur peut être exclu du classement des Meilleurs Employeurs si le panel de vérification de Glassdoor détermine que l'employeur a influencé les avis des employés ou le processus de collecte d'avis authentiques et non biaisés, ou si le panel détermine que l'employeur a enfreint les [règles de la communauté Glassdoor](#) et/ou les [Conditions d'utilisation](#), de manière intentionnelle, ou non. L'exclusion du classement peut être enclenchée par les faits suivants, sans s'y limiter : le dépôt de faux avis par la direction de l'entreprise ou le dépôt d'avis par les employés sous contrainte de la direction, mais aussi toute autre action préjudiciable de la direction ou événement négatif qui pourrait éroder la confiance des employés vis-à-vis de leur employeur ou de son équipe dirigeante et/ou affecter négativement sa note générale sur Glassdoor.

¹La note générale de l'entreprise et les notes sur les différents facteurs de l'environnement de travail sont basées sur une échelle à 5 points : 1,51-2,50=mécontent(e) ; 2,51-3,50=neutre ; 3,51-4,00=satisfait(e) ; 4,01-5,00=très satisfait(e).

²Glassdoor accepte les avis d'anciens employés sur les entreprises dans lesquelles ils ont travaillé pendant les cinq dernières années. Aux fins des prix octroyés dans le cadre du concours Choix des Employés 2019, Glassdoor a tenu compte des avis des anciens employés ayant indiqué avoir quitté leur entreprise en 2018 ou 2017.

³Le panel de vérification de Glassdoor se base sur le nombre d'employés indiqué sur le profil Glassdoor de l'entreprise pour déterminer si une entreprise est éligible au classement. Les employeurs [avaient jusqu'au 21 octobre 2018](#) pour actualiser le nombre d'employés sur leur profil.