

# MÉTHODOLOGIE :

## Les Prix Glassdoor du Choix des Employés (2019)

Le concours Glassdoor du Choix des Employés 2019 concernant le Top des PDG s'appuie sur les contributions anonymes d'employés qui ont décidé de leur plein gré de publier de façon anonyme un [avis sur leur entreprise](#) sur Glassdoor. Pour soumettre un avis, il est demandé aux employés d'évaluer plusieurs aspects de leur expérience de travail, notamment les performances de leur PDG et de l'équipe de direction. Plus précisément, en ce qui concerne l'évaluation de leur PDG sur Glassdoor, les employés ont le choix entre les trois options suivantes : approuver, désapprouver (l'action de leur PDG), ou ne pas se prononcer (sans opinion). Il est par ailleurs demandé aux employés de partager leur opinion sur les meilleures raisons de travailler pour leur employeur (les pour) et les inconvénients (les contre), et ils sont encouragés à donner leur avis sur la direction.

Le Top des PDG, dans le cadre du concours Glassdoor du Choix des Employés 2019, inclut six catégories d'entreprises. Pour chaque catégorie, ont été pris en compte les avis et évaluations<sup>1</sup> publiés par les employés actuels et les anciens salariés<sup>2</sup> entre le 2 mai 2018 et le 1<sup>er</sup> mai 2019.

Chaque liste est compilée à l'aide d'un algorithme propriétaire de Glassdoor et chaque évaluation de PDG est calculée en fonction de [la quantité, la qualité et la cohérence](#) des avis pendant la période d'admissibilité.

**En ce qui concerne la quantité des avis**, un nombre minimum d'évaluations est requis pour deux critères concernant le management que les employés sont invités à évaluer lorsqu'ils [soumettent un avis sur leur entreprise](#). Ces critères incluent les performances du PDG et l'équipe de direction. Si le nombre d'évaluations est insuffisant pour l'un de ces critères, voire les deux, le PDG est exclu du classement. Notre algorithme considère les performances du PDG comme le facteur le plus déterminant, auquel s'ajoutent d'autres facteurs tels que l'évaluation de l'équipe de direction. Pour être classés dans une catégorie d'entreprise particulière, le PDG et l'entreprise doivent remplir les conditions suivantes pendant la période d'admissibilité :

**Top 100 des PDG – Grandes entreprises aux États-Unis** : au moins 100 évaluations pour les deux critères concernant la direction, publiées par des employés travaillant aux États-Unis. L'entreprise doit avoir au moins 1 000 employés au terme du délai d'admissibilité.

**Top 50 des PDG – PME aux États-Unis** : au moins 35 évaluations pour les deux critères concernant la direction, publiées par des employés travaillant aux États-Unis. L'entreprise doit avoir moins de 1 000 employés au terme du délai d'admissibilité.

**Top 25 des PDG – Canada** : au moins 25 évaluations pour les deux critères concernant la direction publiées, par des employés travaillant au Canada. L'entreprise doit avoir au moins 1 000 employés au terme du délai d'admissibilité.

**Top 10 des PDG – France** : au moins 20 évaluations pour les deux critères concernant la direction, publiées par des employés travaillant en France. L'entreprise doit avoir au moins 1 000 employés au terme du délai d'admissibilité.

**Top 10 des PDG – Allemagne** : au moins 20 évaluations pour les deux

critères concernant la direction, publiées par des employés travaillant en Allemagne. L'entreprise doit avoir au moins 1 000 employés au terme du délai d'admissibilité.

Pour toutes les catégories d'entreprises, le PDG et l'entreprise doivent en outre avoir obtenu au moins 3 pour l'évaluation globale de l'entreprise et au moins 2,5 pour l'évaluation de l'équipe de direction pendant la période d'admissibilité. De plus, le PDG doit être en fonction et mis en vedette dans le profil Glassdoor de l'entreprise depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019. Dans le cas où une entreprise compte plusieurs PDG, Glassdoor reconnaît les PDG figurant dans le profil Glassdoor de l'entreprise depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019. Par ailleurs, l'effectif de l'entreprise indiqué sur Glassdoor doit être à jour au 1<sup>er</sup> mai 2019<sup>3</sup>. Le Top des PDG prend également en compte les avis d'employés ayant divers statuts (temps plein, temps partiel, intérimaire et freelance) mais pas ceux des stagiaires. Les avis des employés travaillant dans des universités, des agences marketing multi-niveaux ou l'armée ne sont pas pris en compte.

**Pour assurer la qualité des avis**, l'algorithme propriétaire de Glassdoor prend également en compte l'opinion des employés, pour mettre en avant les PDG qui sortent du lot. Les avis de qualité sont ceux qui aident les demandeurs d'emploi en leur donnant des informations détaillées sur la relation avec le PDG et son équipe dirigeante, ainsi que sur l'entreprise, notamment les "pour" et les "contre", et des conseils pour la direction, que les employés sont encouragés à partager lorsqu'ils soumettent un avis sur l'entreprise.

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

Afin de faciliter la lecture des résultats, les notes concernant les PDG publiées sur Glassdoor et dans le cadre du concours du Choix des Employés sont affichées sous forme de nombres entiers, bien que les calculs soient effectués au-delà du millième pour déterminer le classement final. Les avis étant communiqués librement, aucun échantillonnage théorique ne peut être estimé.

Glassdoor s'engage à s'assurer de l'intégrité des données et de la qualité des avis pour déterminer les lauréats. Glassdoor garantit notamment une égalité de traitement pour tous les PDG et employeurs, qu'ils soient ou non clients de Glassdoor. Un PDG ou employeur peut être exclu du classement si le panel de vérification de Glassdoor soupçonne ou établit que des représentants officiels de l'entreprise ont tenté d'influencer les avis des employés ou d'altérer le processus de collecte d'avis authentiques et non biaisés, ou ont enfreint, intentionnellement ou non, les [règles de la communauté](#) et/ou les [conditions d'utilisation](#), de Glassdoor. Parmi les actes susceptibles d'entraîner l'exclusion du classement figurent notamment : l'envoi par la direction de faux avis, la tentative par la direction de contraindre les employés à publier des avis positifs ou de supprimer certains avis, ou toute autre action préjudiciable susceptible de porter atteinte à la confiance des employés envers le PDG, l'entreprise ou l'équipe dirigeante et/ou d'avoir une incidence négative sur la note générale publiée sur Glassdoor.

<sup>1</sup> Les évaluations globales concernant l'employeur et le lieu de travail sont basées sur une échelle à 5 points où 1,51-2,50=mécontent(e) ; 2,51-3,50=neutre ; 3,51-4,00=satisfait(e) ; 4,01-5,00=très satisfait(e).

<sup>2</sup> Glassdoor accepte les avis d'anciens employés ayant travaillé pendant les cinq dernières années dans l'entreprise, mais seuls les avis d'anciens employés ayant quitté l'entreprise en 2019 ou 2018 ont été pris en compte pour le concours du Choix des Employés 2019.

<sup>3</sup> Le panel de vérification de Glassdoor se base sur l'effectif indiqué sur la page de présentation de l'entreprise pour déterminer l'éligibilité de cette dernière. Les employeurs [avaient jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2019](#) pour actualiser leurs effectifs sur leur profil Glassdoor.