

L'ENQUETE OFFRE D'EMPLOI ET RECRUTEMENT (OFER)

Présentation détaillée de l'enquête

L'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer) s'adresse aux établissements du secteur privé employant au moins un salarié. Tirés au sort à partir du répertoire Sirene de l'Insee et sélectionnés par téléphone, les établissements interrogés sont ceux ayant recruté ou essayé de recruter (hors intérim) au moins un salarié au cours des douze mois précédant la collecte de l'enquête.

Nombre d'entretiens réalisés

Au total, 4 052 entretiens en face à face dans des établissements localisés sur l'ensemble du territoire métropolitain ont été réalisés entre janvier et juillet 2005, en deux vagues. Sur ces 4 052 entretiens, 546 ont porté sur le dernier recrutement d'un cadre, 3 038 sur le dernier recrutement d'un non-cadre et 468 sur la dernière tentative de recrutement non aboutie. Les contrats à durée indéterminée représentent 66 % des recrutements aboutis dans l'enquête. L'échantillon est stratifié en fonction de la taille et du secteur d'activité des établissements (trente-deux strates). Au total, 26,4 % des établissements enquêtés ont entre 1 et 9 salariés, 29,5 % entre 10 et 49 salariés, 22,2 % entre 50 et 199 salariés et 21,9 % ont 200 salariés ou plus. Huit secteurs d'activité sont représentés : agriculture et industries agro-alimentaires (8,7 % des établissements), industries de biens de consommation (7,7 %), autres industries (14,8 %), construction (9,3 %), commerce, transports, activités financières et immobilières (22,0 %), services aux entreprises (13,4 %), services aux particuliers (11,5 %) et autres services (12,6 %).

Complément au dictionnaire des variables

Le dictionnaire des variables est une reprise du questionnaire ayant servi de support à l'enquête. La plupart des variables numériques ne figure pas dans le fichier pour préserver l'anonymat des établissements enquêtés. Quelques-unes ont été regroupées en tranches (A15 et GA1) pour ne pas perdre toute l'information. Le nom des variables est indiqué devant le libellé de la question. Toutefois, lorsque la question est décomposée en plusieurs variables, il convient de compléter ce nom avec la lettre mise devant le deuxième libellé. Par exemple, la variable OB1A correspond aux réponses à la question « Cette embauche était-elle liée au remplacement d'un salarié ? ». Elle prend la valeur 1 pour ceux qui ont répondu oui et 2 pour ceux qui ont répondu non.

L'enquête a été réalisée par sondage. Chaque établissement en représente plusieurs et chaque procédure en représente davantage (notamment lorsqu'il y a plusieurs procédures de recrutement par établissement). Il convient donc de toujours pondérer, c'est-à-dire de multiplier la variable au niveau de l'établissement ou celle au niveau de la procédure par le nombre qu'elle représente (respectivement POIDSETAB et POIDSPROCEDURE).

L'enquête comporte donc deux variables de pondération selon que l'on construit un tableau au niveau de l'établissement (POIDSETAB) ou de la procédure de recrutement qu'elle ait abouti ou non à une embauche (POIDSPROCEDURE). Par exemple, pour constituer un tableau permettant de répartir le nombre de candidatures spontanées reçues par an par l'établissement

(variable Q11), il faut pondérer avec la variable POIDSETAB. En revanche, pour constituer un tableau permettant de savoir si l'établissement a pris contact avec une ou plusieurs personnes ayant déjà travaillé pour l'établissement pour trouver des candidats pour cette procédure de recrutement (variable OC4A), il convient de pondérer avec la variable POIDSPROCEDURE.

Etant donné que beaucoup de logiciels usuels ne peuvent pas prendre en compte plus de 256 variables, le fichier sous format CSV est scindé en trois. Chaque fichier comporte les variables NUMEROORDRE, POIDSETAB et POIDSPROCEDURE. Le premier comporte en sus les 250 premières variables, le deuxième fichier comporte les 250 suivantes et le troisième comporte les 97 variables restantes. En revanche, le fichier sous format SAS contient les 600 variables de l'enquête.

Conseils d'utilisation

Les procédures sous contrat à durée indéterminée (CDI) sont fortement représentées dans l'échantillon. Par ailleurs, il est vraisemblable que des procédures abandonnées ou suspendues aient été oubliées, surtout si un recrutement a été réalisé ultérieurement grâce à un autre processus.

En conséquence, l'enquête OFER est essentiellement utilisable pour analyser les procédures de recrutement segmentées selon la nature du contrat (CDD ou CDI) et non pour les répartir selon le type du contrat, ni pour répartir les procédures qui ont abouti à une embauche de celles qui n'ont pas abouti, même en fixant la nature du contrat. On peut comparer, par exemple, les procédures de recrutement en CDD aux procédures de recrutement en CDI. L'objet de l'enquête est bien d'étudier les procédures de recrutement, mais pas d'examiner les caractéristiques des postes de travail ou celles des salariés embauchés, ni d'estimer des niveaux.

L'enquête n'est pas non plus conçue pour estimer le nombre de procédures de recrutements qui ont utilisé telle procédure ou le nombre de celles qui ont abouti ou non à une embauche.