



Conseil national
de l'information statistique

COMITÉ DU LABEL
DE LA STATISTIQUE PUBLIQUE

Montrouge, le 21 avril 2026
N°2026_8844_DG75-L002

AVIS DE CONFORMITÉ

Enquête Gestion des ruptures et analyse de fins de CDI (Grafic)

Service producteur : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
en partenariat avec l'Unédic

Opportunité : avis favorable émis le 28 mai 2024 par la Commission « Emploi, qualifications et revenus du travail »

Réunion du Comité du label du 11 mars 2026 (commission « Entreprises »)

Commission	Entreprises
Type d'avis	Avis de conformité
Label d'intérêt général et de qualité statistique	Oui
Caractère obligatoire	Oui
Période de validité	2026
Publication JO	Oui
Périodicité	Ponctuelle

Descriptif de l'opération

L'enquête sur la gestion des ruptures et l'analyse des fins de CDI (Grafic) est une enquête réalisée conjointement par la Dares et l'Unédic afin d'améliorer la compréhension des mécanismes à l'œuvre dans les fins de contrat à durée indéterminée. Elle est menée auprès d'un échantillon d'établissements ayant réalisé au moins une fin de CDI au quatrième trimestre de l'année 2025.

L'enquête fournira des informations détaillées sur les procédures de fins de CDI. Elle s'attachera en particulier à décrire précisément les étapes de la fin de CDI, de la première évocation du départ, en passant par les négociations associées, jusqu'au potentiel remplacement du salarié. Elle permettra ainsi de mieux comprendre les mécanismes de choix du motif de rupture, les négociations associées, ou encore le niveau de conflictualité.

L'enquête Grafic est la seule enquête nationale abordant ces thèmes avec les employeurs. Elle constitue un complément indispensable aux données administratives déjà disponibles sur les ruptures de contrat (notamment celles sur les mouvements de main-d'œuvre) ainsi qu'aux enquêtes sur des thématiques complémentaires (notamment l'enquête « Offre d'emploi et recrutement » - Ofer).

Du fait de leur proximité thématique, la méthodologie de l'enquête Grafic s'inspire de celle de l'enquête Ofer 2016. Elle en reprend le principe d'interroger un employeur sur une unique fin de CDI choisie en amont de l'enquête, au même titre qu'Ofer ciblait un recrutement précis. Les unités enquêtées dans Grafic sont tirées dans une base de sondage créée à partir des déclarations sociales nominatives (DSN).

L'enquête a fait l'objet de concertation avec les partenaires sociaux par deux biais. D'une part des concertations internes à l'Unédic, qui est une association pilotée par les partenaires sociaux. Son principe a été acté par le Bureau de l'Unédic, composé à parité par des représentants des salariés et des employeurs. D'autre part, une seconde concertation a été organisée pour leur présenter de manière détaillée le questionnaire de l'enquête et recueillir leurs retours.

L'enquête Grafic couvre sept thèmes principaux :

- La description du salarié ayant fait l'objet de la rupture de contrat, et de l'emploi qu'il occupait précédemment ;
- Le choix du motif de rupture de contrat et les motifs éventuellement initialement envisagés et abandonnés ;
- Le déroulement de la fin de contrat et les négociations associées, avec des questions spécifiques selon le motif de rupture ;
- Le remplacement éventuel du salarié dont le contrat a pris fin ;
- La satisfaction à l'égard du déroulement de la fin de contrat ;
- L'organisation de l'établissement, le contexte économique, le climat social et les habitudes de gestion de la main-d'œuvre de l'établissement ;
- Le profil du répondant (profession, position dans l'entreprise) et sa connaissance des réglementations encadrant les fins de CDI.

L'échantillon de l'enquête sur la gestion des ruptures et l'analyse des fins de CDI (Grafic) couvre 42 000 établissements. La diffusion des premiers résultats de cette enquête, commune entre l'Unédic et la Dares, est prévue fin 2026. Ces données seront également mises à disposition des chercheurs via le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD) et via le réseau Quêtelet.

Justification de l'obligation :

Au vu de l'expérience d'autres enquêtes similaires, et au regard des thèmes abordés qui sont généralement perçus comme difficiles par les employeurs, l'obligation de réponse est particulièrement efficace pour augmenter les taux de réponse, limiter le biais de non-réponse, et permettre une plus grande précision des résultats de l'enquête. Ainsi pour l'enquête sur la gestion des ruptures et l'analyse des fins de CDI (Grafic) menée auprès d'un échantillon d'établissements ayant connu au moins une fin de contrat à durée indéterminée (CDI) entre octobre et décembre 2025, la Dares demande le label d'intérêt général et de qualité statistique avec caractère obligatoire.

~~~

**Le Comité du label de la statistique publique émet les recommandations ou observations suivantes :**

#### **Remarques générales**

- Le Comité accueille favorablement les réponses apportées au questionnaire de prélabel, qui précisent les objectifs de l'enquête et leur hiérarchisation. Il retient que celle-ci poursuit plusieurs finalités :

- analyser prioritairement les fins de CDI, tous motifs confondus, notamment sous l'angle des procédures (durée moyenne des procédures de rupture, délais de remplacement, nombre d'acteurs impliqués, etc.) ;
  - comparer les différents motifs de fin de CDI ;
  - étudier les pratiques des établissements en matière de départs de salariés.
- Le Comité observe que ces objectifs ont été pris en compte dans la conception du questionnaire, qui comprend une partie commune à l'ensemble des motifs de fin de CDI, une partie spécifique selon le motif de rupture, ainsi que des sections portant sur l'établissement.
  - Le Comité s'est toutefois interrogé sur l'articulation entre ces objectifs et certains choix méthodologiques structurants. En particulier, l'option consistant à échantillonner un nombre identique de contrats par motif conduit à surreprésenter les motifs les plus rares et, à taille d'échantillon constante, à réduire la précision des indicateurs portant sur l'ensemble des motifs. Il note que ce choix répond à l'intérêt particulier porté aux motifs les moins fréquents, notamment ceux autres que la démission, et au fait que les démissions sont par ailleurs supposées plus homogènes et davantage liés aux caractéristiques des salariés (alors que l'enquête est réalisée auprès des établissements).
  - Le Comité s'est également interrogé sur la structure envisagée pour l'échantillon de 42 000 établissements, qui conduirait à interroger majoritairement des établissements de moins de 9 salariés et relativement peu d'établissements de 50 salariés ou plus. Or, dans ces derniers, les politiques de gestion des fins de CDI pourraient être plus formalisées et présenter un intérêt particulier pour l'analyse. Le Comité prend note de l'engagement du service à réduire la part des très petits établissements, notamment au regard de la charge d'enquête proportionnellement plus élevée pour ces structures.

Il note également que, lors de l'exploitation de l'enquête, le service prévoit de conduire des analyses économétriques afin de distinguer, dans les résultats liés aux caractéristiques des établissements, ce qui relève d'effets de structure (par exemple une part plus élevée de départs à la retraite dans les établissements employant des salariés plus âgés).

- Le Comité attire l'attention du service sur l'importance de préciser, lors de la diffusion des résultats, que ceux-ci peuvent refléter à la fois les choix des salariés et les décisions des entreprises, dans des proportions variables selon les types de fin de CDI (démission, rupture conventionnelle, etc.).
- Le Comité souligne que les sources administratives relatives aux fins de contrat, notamment les Mouvements de main-d'œuvre (MMO) issus de la Déclaration sociale nominative (DSN), utilisée comme base de sondage de l'enquête Grafic, constituent un complément essentiel aux informations collectées. Ces sources permettent déjà de quantifier les fins de CDI et de les ventiler selon les motifs, les caractéristiques des établissements et celles des salariés. L'enquête Grafic vise ainsi à enrichir ces informations quantitatives par des éléments qualitatifs portant notamment sur le déroulement et la durée des procédures.
- Pour de futures enquêtes auprès d'établissements interrogeant sur des emplois (enquête sur les fins de contrat, enquête sur les recrutements tels que l'enquête Offres d'emploi et de recrutement (Ofer), etc.), le Comité invite le service à préciser plus explicitement dans le dossier les objectifs visés, les arbitrages méthodologiques retenus pour y répondre (plan de sondage, traitements aval), ainsi que l'articulation de l'enquête avec les sources administratives.
- Le Comité invite également le service à réaliser ultérieurement un bilan des exploitations de Grafic au regard de ses différents objectifs, en identifiant les éventuelles limites statistiques (biais, précision) et les enseignements pouvant en être tirés pour de futures opérations présentant des caractéristiques similaires.

## Méthodologie

- Le Comité relève positivement que le champ de l'enquête couvre l'ensemble du territoire français (France métropolitaine et cinq DROM), les données de la DSN étant considérées comme complètes pour Mayotte depuis 2024.
- Le Comité note que la base de sondage s'appuie sur la DSN enrichie du Répertoire commun des déclarants (RCD). Ce dernier fournit aux organismes nationaux de protection sociale une identification unique des entreprises déclarantes et déclarées, ainsi qu'un accès aux principales informations décrivant ces entreprises. Le Comité prend acte du fait que l'utilisation de ces bases permet de disposer des données actualisées nécessaires à l'échantillonnage, et que le service a vérifié auprès de l'Insee qu'elle était compatible avec la coordination négative des échantillons d'établissements et la comptabilisation de la charge d'enquête. Le Comité encourage par ailleurs le service à prolonger les échanges avec l'Insee afin d'examiner les spécificités et potentialités du RCD par rapport au répertoire Sirius, habituellement mobilisé pour l'échantillonnage des enquêtes entreprises.
- Le Comité relève que la stratégie d'échantillonnage consiste à répartir les établissements ayant connu une fin de CDI en sept bases, correspondant chacune à un motif de rupture. Les établissements concernés par plusieurs motifs sont affectés aléatoirement à une seule des bases correspondant à ces motifs, de sorte qu'ils soient interrogés sur un seul contrat. Le Comité observe que ce plan de sondage, étroitement lié au protocole d'enquête, induit théoriquement certains biais, notamment du fait de l'impossibilité de calculer exactement les probabilités d'inclusion, analyse que partage le service.

Le Comité note que le service prévoit de s'appuyer sur la richesse de la base de sondage pour procéder à des repondérations et calages destinés à corriger ces biais, approche ayant fait l'objet d'échanges récents avec la division Sondages et le Pôle ingénierie statistique d'enquête (Pise) de l'Insee. Il invite également le service à réaliser des simulations *ex ante* et des analyses *ex post* sur les biais potentiels subsistant, telles que celles évoquées en séance.

Il lui demande de transmettre une note détaillant le plan de sondage définitif et justifiant les choix retenus en matière de pondération et de traitement aval, tant du point de vue théorique qu'empirique, pour les différents types d'exploitation envisagés (au niveau des établissements ou des contrats, tous motifs confondus ou par motif).

Le Comité note que ces différents points sont partagés par le service.

- Dans la perspective d'enquêtes similaires, le Comité invite le service à réexaminer plus globalement les options d'échantillonnage et à présenter, dans les dossiers futurs, les différents plans de sondage envisagés, ainsi que les arbitrages réalisés, en incluant si possible des estimations de précision, éventuellement simulées, notamment pour apprécier le coût statistique du choix de limiter l'enquête à un seul contrat par établissement.
- Le Comité salue les travaux engagés pour éviter de redemander aux établissements des informations déjà disponibles dans la base de sondage, lorsque leur qualité est jugée suffisante. Il note toutefois que certaines questions ont été maintenues, notamment celles relatives aux rémunérations et indemnités perçues par l'ancien salarié, à sa profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) ou à sa durée de travail. Le Comité relève que, pour les revenus, ce choix résulte du souhait du service de disposer d'informations plus complètes sur la rémunération que le seul salaire de base. Il l'invite à comparer *ex post* les informations recueillies par questionnaire avec celles de la base de sondage, à diffuser une synthèse de ces résultats à destination des utilisateurs, et à en tirer des enseignements pour de futures enquêtes.

## Protocole et aspects juridiques

- Le Comité observe que le protocole d'enquête diffère de ceux habituellement utilisés, notamment par l'Insee, pour les enquêtes auprès des entreprises, en ce qui concerne notamment les modes de collecte, les modalités de relance, les mentions figurant dans la lettre-avis, la gestion des données personnelles, la gestion des mots de passe. Le Comité invite le service à échanger sur ces aspects avec les autres responsables d'enquêtes auprès des entreprises, au sein de la Dares ou de l'Insee.
- Le Comité souligne l'importance de prévoir un protocole de nature à faciliter la participation de tous les établissements enquêtés, en particulier dans le cadre d'une enquête obligatoire et auprès de nombreuses très petites entreprises. Il considère qu'internet doit effectivement être le mode de collecte privilégié, proposé en première intention, mais que pouvoir répondre via un autre mode et/ou obtenir un questionnaire papier devrait être possible sur demande.
- Le Comité demande également au service de prévoir des relances par courrier postal.
- Le Comité observe que les projets de lettres et courriels avis identifient la fin de contrat concernée à l'aide du nom et du prénom du salarié, ainsi que de sa date de naissance, afin de limiter les risques d'homonymie et de faciliter l'identification du salarié par l'entreprise. Le Comité invite néanmoins le service à réexaminer la nécessité de mentionner la date de naissance, en envisageant par exemple d'indiquer à la place la date ou la période de fin de contrat. Le Comité note par ailleurs que les lettres et courriels avis n'indiquent pas le motif de fin de CDI, pour éviter de communiquer cette information à des destinataires n'ayant pas à la connaître.
- Le Comité prend acte des réflexions menées pour identifier la personne la plus à même de répondre au questionnaire, dont la fonction peut varier selon les entreprises.
- Le Comité relève que le mot de passe permettant l'accès au questionnaire n'est pas à usage unique, tout en notant que les données saisies ne sont plus accessibles une fois le questionnaire validé.
- Le Comité rappelle qu'il appartient au service de vérifier, avec son unité juridique, que le projet d'enquête est mis en œuvre dans le respect de la réglementation relative à la protection des données personnelles « *Informatique et libertés* » et le respect du secret statistique. Le Comité note que l'enquête a donné lieu à de nombreux échanges entre les délégués à la protection des données de l'Unedic, de la Dares et de la Drees.

## Questionnaire

- Le Comité rappelle qu'un questionnaire informatique rendant la réponse à toutes les questions obligatoires ne constitue pas une bonne pratique en matière d'enquête, notamment lorsque l'information peut ne pas être connue du répondant, ce qui risquerait d'entraîner des réponses erronées. Le Comité note que le service a engagé une réflexion spécifique sur ce point, conduisant notamment à introduire des modalités de type « ne sait pas » lorsque celles-ci sont pertinentes.

## Diffusion

- Le Comité note que le service prévoit d'examiner les variables issues de la base de sondage pouvant être intégrées aux fichiers de diffusion, dans le respect du secret statistique, notamment celles relatives aux caractéristiques de l'ancien emploi du salarié. Le Comité invite le service à accompagner la diffusion des données de l'enquête Grafic d'une documentation destinée aux utilisateurs, précisant la place de cette enquête au sein du système d'information statistique et sa complémentarité avec les sources administratives permettant d'analyser les fins de CDI.

**Le Comité du label de la statistique publique émet un avis de conformité à l'enquête Gestion des ruptures et analyse de fins de CDI (Grafic), et par délégation du Président du Cnis, lui attribue le label d'intérêt général et de qualité statistique, avec proposition d'octroi du caractère obligatoire.**

**Cet avis est valide pour 2026.**

La Présidente du Comité du label de la  
statistique publique

Signé : Pascale BREUIL