

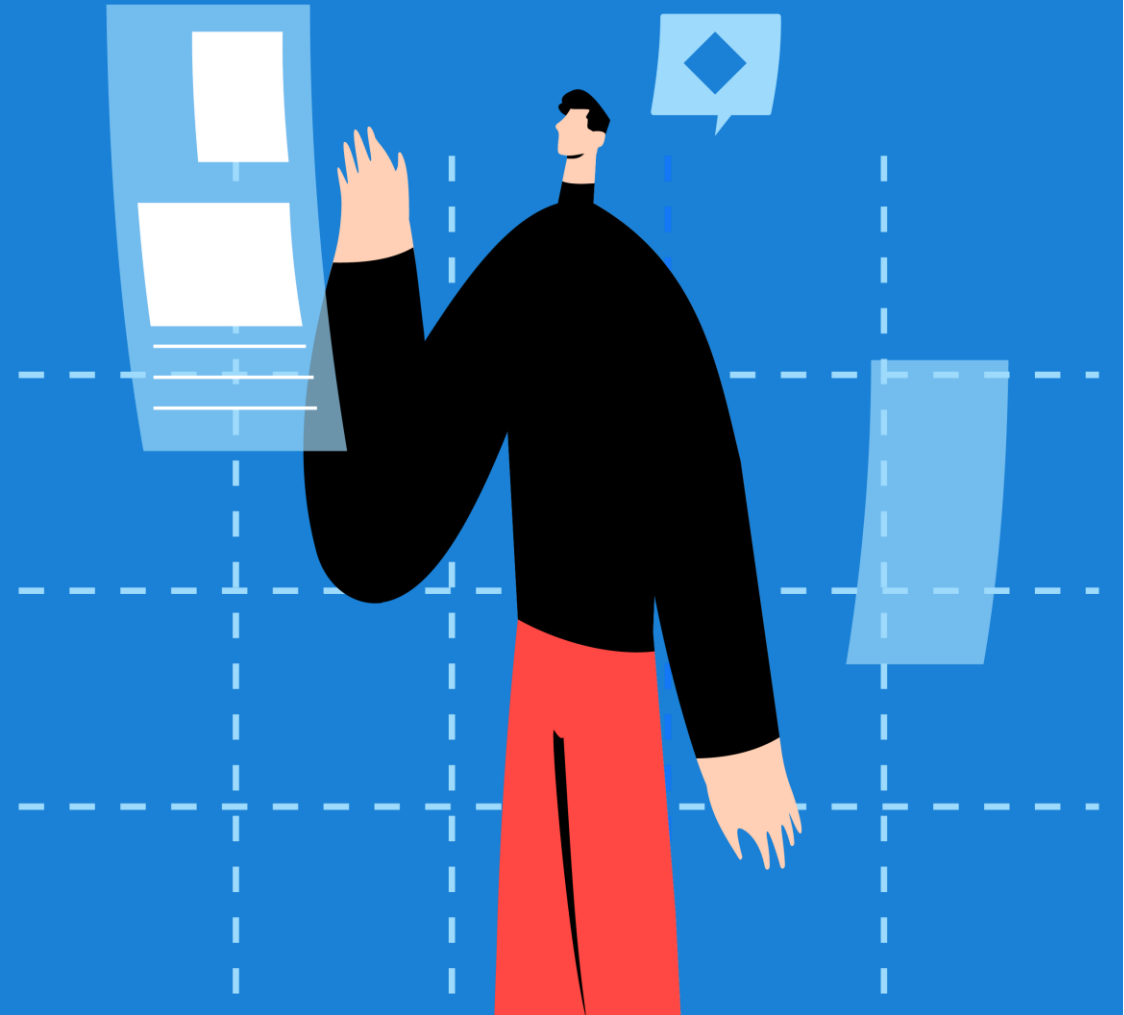
# Kara.

Webinaire

## La Qualité des données RH

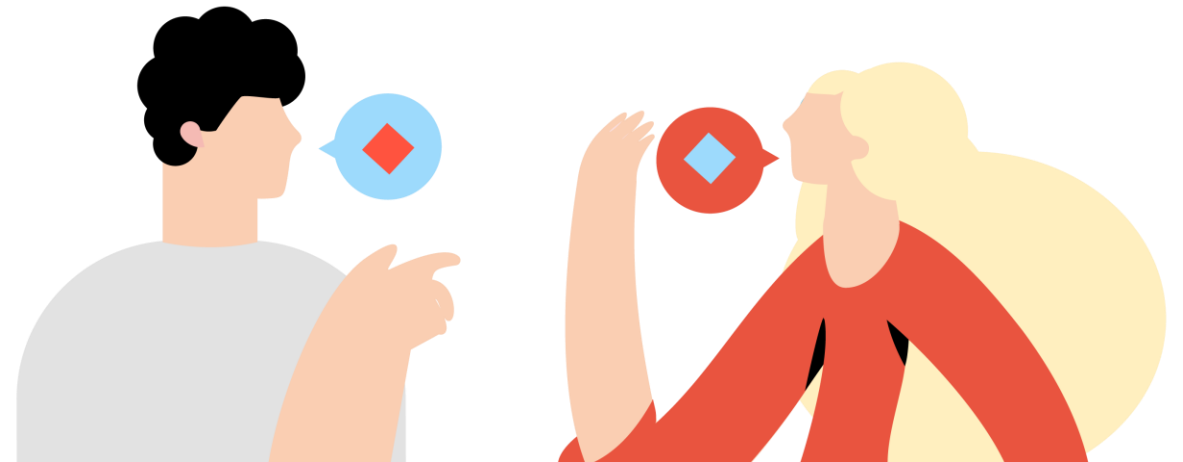
5 décembre 2024

Nous allons débuter vers 12 h 02



# Agenda

- Présentation de KARA
- Nos prochaines activités
- Pourquoi la qualité des données est essentielle?
- Les données
- Les enjeux de qualité de données
- Améliorer la qualité des données
- Période de questions



# Emmy Ruel

## Conseillère en analytique RH

Depuis 2016, Emmy accompagne nos clients dans la mise en place de leur projet d'analytique RH. Elle se passionne particulièrement pour le *Benchmarking* en ressources humaines.

Elle s'assure que vos talents demeurent toujours au centre de votre projet d'analytique RH.



# Andrée Laforge

**Vice-présidente expérience employé et cheffe de produit enthousiaste**

Passionnée d'intelligence d'affaires, d'indicateurs de performance et de capital humain, elle anime le blogue Kara et participe à plusieurs tribunes sur l'analytique RH.

En 2018, elle a été nommée parmi les « Top 50 HR Analytics Influencers » au monde.



# Qui sommes-nous?

Nous sommes une équipe de 9 passionnés qui ont développé une solution d'analytique en ressources humaines (RH) qui révolutionne la gestion des RH en combinant l'intelligence d'affaires, l'analyse de données et l'intelligence artificielle, le tout pour répondre à la demande croissante de prise de décision basée sur les données.





# À venir



## Vous recevrez



- ◆ **Après le webinaire :**  
un courriel avec un sondage de satisfaction
- ◆ **La semaine prochaine :**  
un courriel avec la présentation et un lien vers la vidéo

## Notre prochaine activité



- ◆ **Sommet de l'innovation Tech RH**  
18 février 2025
- ◆ **INSCRIPTION**

## Notre prochain webinaire

- ◆ **Les indicateurs à suivre en 2025**  
23 janvier 2025
- ◆ **INSCRIPTION**

# Pourquoi la qualité des données est essentielle?





# Est-ce que cela vous est déjà arrivé?

**Contexte :** Entreprise manufacturière de 450 employés décide d'agir sur le taux de roulement en identifiant les départements les plus touchés.

**Problèmes identifiés dans les données :**

1. **Champs incomplets :** 30% des raisons de départ manquantes.
2. **Données obsolètes :** Date de départ non mise à jour.
3. **Incohérence :** Employés apparaissant comme actifs dans certains systèmes.



# Qu'est-ce qui arrive?

## Décision basée sur des données incorrectes :

- L'entreprise investit dans un département croyant qu'il a le taux de roulement le plus élevé.

## Conséquences :

- Ressources mal allouées (programmes inutiles dans le mauvais département) \$\$\$\$\$
- Problèmes réels de rétention non traités dans un autre département
- Perte de crédibilité des RH

## Leçons à retenir :

La qualité des données est essentielle pour éviter des erreurs coûteuses et maximiser l'impact des décisions RH.

Vérifiez et validez toujours vos données avant de les utiliser!



# Notre objectif aujourd'hui

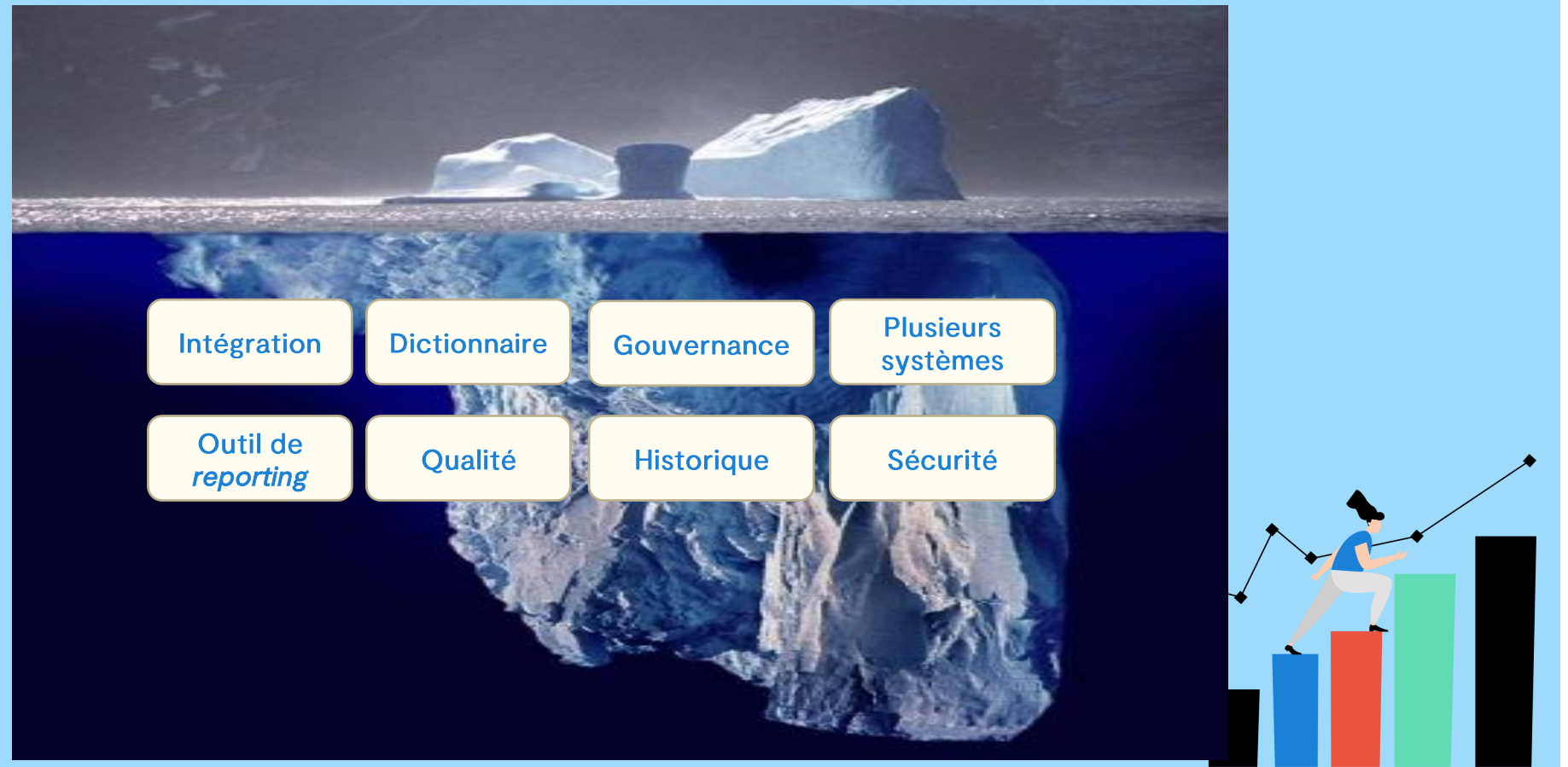
Fournir des outils pratiques pour évaluer et améliorer la qualité des données RH



# Les données



80 % d'un projet analytique RH se passe dans la gestion des données.



# Question à se poser

À qui appartiennent les données dont vous avez besoin? Qui y a accès?

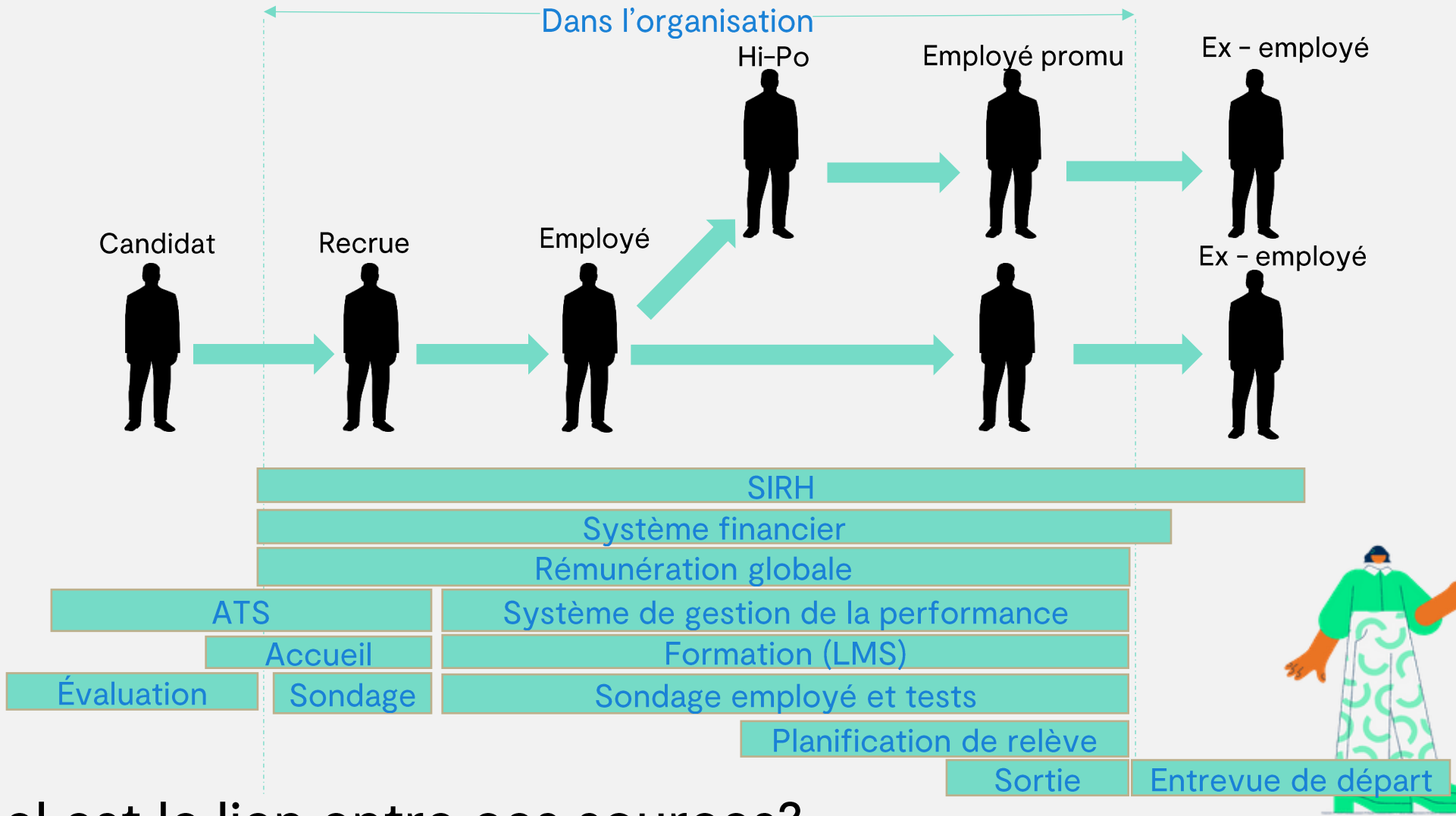
Est-ce que les données sont valides et fiables?

Est-ce que les données sont propres?

Dans quel format sont ces données?



# Sources courantes de données RH



Quel est le lien entre ces sources?

# Les enjeux de la qualité des données






# Quels sont les problèmes courants liés aux données RH?

- Problèmes avec les dates (incohérence)
- Les doublons
- Les valeurs extrêmes
- Les distributions de données inhabituelles (ou données aberrantes)
- Les données manquantes
- Les données périmées
- Les données incohérentes

**Les données sont saisies par des humains.  
Plusieurs erreurs peuvent être détectées à l'œil nu!**



# Quelles sont les conséquences des données de mauvaise qualité?

- 
- Des décisions biaisées ou inefficaces.
  - Manque de confiance des gestionnaires/haute direction dans les rapports RH
  - Difficulté à automatiser ou à tirer partie de l'IA dans les analyses RH
  - Perte de temps et augmentation des coûts opérationnels
  - Impossibilité de suivre les KPI RH correctement
  - Difficulté à anticiper les tendances et les risques
  - Conformité réglementaire mise en danger



# Les données manquantes

La gestion des données manquantes est cruciale pour assurer la fiabilité des analyses statistiques.

- **Faible taux de données manquantes (< 5 %) :** acceptable, impact minimal sur vos analyses.
- **Taux modéré de données manquantes (5% à 20%) :** Nécessite une attention. Il y a des techniques à mettre en place (imputation).
- **Taux élevé de données manquantes (> 20 %) :** Peut entraîner des biais significatifs et une perte de puissance statistique.



# Les indicateurs de qualité de données



## L'exactitude

- ◆ Cet indicateur se mesure en en détectant le taux de valeurs exactes dans la base de données.
- ◆ **Les informations sur le poste et le département de chaque employé sont-elles exactes?**

## La complétude

- ◆ Cet indicateur se mesure en détectant le taux de valeurs manquantes dans la base de données (Pourcentage des valeurs non nulles).
- ◆ **Quels champs essentiels sont souvent vides?**

## L'intégrité

- ◆ Cet indicateur se mesure par rapport à un ensemble de contraintes en détectant les données de la base qui ne les satisfont pas.
- ◆ **Un employé répertorié comme actif dans le SIRH est-il aussi actif dans le système de gestion de temps? Dans le système de paie?**

# Les indicateurs de qualité de données



## La conformité

- ◆ Cet indicateur se mesure en détectant le taux de valeurs respectant les règles de formatage.
- ◆ **Les formats des champs pour les dates sont-ils conformes aux standards requis?**

## L'unicité

- ◆ Cet indicateur se mesure en détectant le nombre de valeurs en double (doublons).
- ◆ **Chaque employé est-il enregistré une seule fois dans tous les systèmes RH?**

## La cohérence

- ◆ Cet indicateur se mesure par le taux de contradiction des données dans la base de données (par exemple, la somme des employés des départements est égale au nombre total d'employés de l'organisation).
- ◆ **Les données sont-elles alignées entre vos systèmes?**

# Les indicateurs de qualité de données



## La vérifiabilité (traçabilité)

- ◆ Cet indicateur mesure la traçabilité des modifications dans l'entrepôt de données. Il établit le pourcentage de données ajoutées, le pourcentage de données modifiées, le pourcentage de données introuvables.
- ◆ **Pouvez-vous déterminer quand et par qui une donnée a été mise à jour?**

## L'actualisation

- ◆ Cet indicateur se mesure en détectant le taux de valeurs obsolètes dans la base de données par rapport à une date prédéfinie (variable de configuration).
- ◆ **Vos données sont-elles régulièrement mises à jour?**

## La fraîcheur

- ◆ Cet indicateur se mesure par une comparaison de la date de saisie (par exemple, date d'affectation, date de temps travaillé ou d'absence, etc.) à la date de chargement et/ou à la date courante.
- ◆ **Les informations sur les congés, absences ou heures travaillées sont-elles saisies en temps réel ou avec un retard acceptable?**

# Améliorer la qualité des données



# Première étape : Audit de qualité de données RH

1. Définir les objectifs de l'audit : quelles décisions ou analyses reposent sur les données RH?
2. Collecter les données existantes
3. Vérification des indicateurs de qualité (Complétude, Cohérence, Actualisation, Exactitude, Intégrité)
4. Faire un rapport d'audit
5. Mise en œuvre des corrections
6. Suivi et réévaluation





# Exemple de rapport d'audit

Indicateur	Problème détecté	Taux d'erreur	Action recommandée
Complétude	Raison de départ manquante	10%	Rendre le champ obligatoire
Cohérence	Statut actif/inactif incohérent	5 employés	Rendre la synchronisation automatique dans les systèmes
Actualisation	Profils non mis à jour	15%	Processus de révision annuelle des profils
Exactitude	Salaires erronés	2 employés	Validation manuelle des données sensibles
Intégrité	Employés liés à des superviseurs qui ont quitté	8 employés	Nettoyage et mise à jour des données



# La qualité de vos données

Dépend de vos processus!

- Est-ce facile pour les gens de vous donner de bonnes données?
- Est-ce qu'ils sont motivés à vous donner de bonnes données?
- Est-ce que vous validez les données que l'on vous donne?

Vous devez changer les habitudes et comportements de ceux qui entrent les données! Sinon, l'investissement dans vos systèmes sera inutile.



# Stratégies pour améliorer la qualité des données

- **Formation des employés RH et de ceux qui entrent les données :** Pourquoi et comment former vos équipes pour mieux collecter et maintenir les données.
- **Mise en place d'une gouvernance des données :** Création de processus pour assurer la cohérence et la sécurité des données.
- **Utilisation des outils technologiques :** Les solutions qui permettent de déceler les erreurs.



# Conclusion



# Les prochaines étapes

1. Commencez par **diagnostiquer vos données**. Identifiez où se trouvent les lacunes et les incohérences dans vos systèmes.
2. Mettez en place des pratiques solides de **gouvernances de données**, avec des processus clairs et des responsabilités bien définies.
3. Et surtout, faites de la **qualité des données une priorité continue**. Ce n'est pas une étape unique, mais un engagement constant!



# Liste de contrôles pour les données

---

Est-ce que vos données sont à jour?

---

Avez-vous des doublons dans vos données?

---

Avez-vous vérifié les libellés?

---

Avez-vous des valeurs manquantes?

---

Avez-vous des valeurs extrêmes?

---

Est-ce que vos résultats sont valides?



# Rappelez-vous d'une chose essentielle!

Dans un monde où les décisions stratégiques reposent de plus en plus sur les données, la qualité de celles-ci n'est pas une option, mais une nécessité!

Il en va de votre CRÉDIBILITÉ!



# Comment Kara RH peut vous aider ?

Implantation de Kara – rapport journalier sur la qualité des données

Audit de qualité de données en mode consultation

Liste de vérifications Kara RH





# À venir



## Vous recevrez



- ◆ **Après le webinaire :**  
un courriel avec un sondage de satisfaction
- ◆ **La semaine prochaine :**  
un courriel avec la présentation et un lien vers la vidéo

## Notre prochaine activité



- ◆ **Sommet de l'innovation Tech RH**  
18 février 2025
- ◆ **INSCRIPTION**

## Notre prochain webinaire

- ◆ **Les indicateurs à suivre en 2025**  
23 janvier 2025
- ◆ **INSCRIPTION**

Merci!

Pour toutes questions :  
[emmy.ruel@karaRH.com](mailto:emmy.ruel@karaRH.com)



Retrouvez-nous sur [karaRH.com](https://karaRH.com)