

LE PETIT LIVRE DE L'IA · CHAPITRE 2.3 · FICHE DE RÉVISION, STYLE EXAMEN

Tableaux, chiffres et prévisions : l'analyse de données

CO 958 · LPD 6 Formules de tableur, tableaux croisés, graphiques, prévisions de trésorerie ou d'effectifs : l'IA rend l'analyse accessible à tous. Elle peut aussi produire un graphique convaincant à partir d'un calcul faux. La règle : comprendre ce qu'on montre.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- Gains : **formules** de tableur expliquées, **tableaux de bord**, résumés de chiffres, scénarios de prévision.
- Les **indicateurs RH** (absences, rotation, égalité salariale) se lisent par groupes, jamais pour surveiller une personne en secret.
- Une prévision n'est qu'un scénario : noter ses **hypothèses**.
- Données **agrégées ou pseudonymisées** dès que possible.

5 personnes au moins par groupe	**100** travailleurs : analyse d'égalité	**12 mois** de prévision avec hypothèses	**LPD 6** finalité

2 La base légale, article par article

- Les états financiers donnent une image fiable de la situation (CO 958).
- Principe de finalité et de proportionnalité : des données collectées pour la paie ne servent pas à n'importe quelle analyse (LPD 6 al. 3).
- Profilage : l'évaluation automatisée d'aspects personnels est encadrée ; à risque élevé, consentement exprès requis lorsque le consentement est le motif invoqué (LPD 5 let. f et g, 6 al. 7).
- L'analyse de l'égalité salariale est obligatoire dès 100 travailleurs (LEg 13a et suivants).

3 Les règles, cas par cas

Situation	Règle	Article
Expliquer une formule de tableur	Excellent usage, sans données réelles	Bonne pratique
Tableau de bord des absences par service	Données agrégées, pas de classement individuel	LPD 6
Prévision de trésorerie à 12 mois	Hypothèses écrites, scénario prudent	CO 958
Repérer les « départs probables »	Profilage : prudence, finalité, information	LPD 5 let. f
Analyse d'égalité salariale	Méthode reconnue, outil de la Confédération	LEg 13a

4 La méthode, dans l'ordre

1. Agréger.
2. Pseudonymiser.
3. Écrire les hypothèses.
4. Comparer au réel.
5. Respecter la finalité.

« Un beau graphique ne prouve rien. »

6 Les pièges

Confier à l'IA des fichiers nominatifs pour « juste faire un graphique ».

7 Le cas type du chapitre

Le score de départ. Un directeur demande à l'IA de calculer pour chaque collaborateur un « risque de départ » à partir des absences, des retards et des messages internes.

a. Quels problèmes ?
b. Que proposer à la place ?
c. Quelle limite légale ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- La pseudonymisation (remplacer le nom par un code) réduit le risque sans le supprimer : la table de correspondance reste protégée.
- Les petits effectifs permettent de reconnaître les personnes même dans des données agrégées : regrouper au-dessous de cinq personnes.
- Pour les prévisions, comparer chaque trimestre le scénario au réel et ajuster les hypothèses.

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? Une prévision produite par IA est une certitude.
2. Vrai ou faux ? Les données de paie peuvent servir à n'importe quelle analyse.
3. Vrai ou faux ? Un « score de départ » individuel est un profilage.
4. Vrai ou faux ? Dans une petite équipe, des données agrégées peuvent identifier quelqu'un.
5. Vrai ou faux ? L'analyse de l'égalité salariale est obligatoire dès 100 travailleurs.
6. Vrai ou faux ? Expliquer une formule de tableur avec l'IA est un bon usage.
7. Cas express : Peut-on classer les collaborateurs par « risque de départ » ?
8. Résolvez le cas type de la section 7, « Le score de départ », questions a à c.
9. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Faux : C'est un scénario fondé sur des hypothèses.

2. Faux : Principe de finalité (LPD 6).

3. Vrai : LPD 5 let. f et g.

4. Vrai : Regrouper sous cinq personnes.

5. Vrai : LEg 13a.

6. Vrai : Sans données réelles.

7. Non, pas ainsi. Profilage à risque élevé et surveillance du comportement.

8.

1. Profilage à risque élevé, finalité détournée, surveillance du comportement, risque de discrimination (maladie, maternité).

2. Des indicateurs agrégés (rotation par service), des entretiens de fidélisation, une enquête anonyme.

3. LPD 5 let. g et 6 ; OLT 3 art. 26 ; voir surveiller avec l'IA.

9. 1) Agréger. ; 2) Pseudonymiser. ; 3) Écrire les hypothèses. ; 4) Comparer au réel. ; 5) Respecter la finalité. Base : CO 958 ; LPD 5, 6 ; LEg 13a ; OLT 3 art. 26.