

3 façons dont les talents peuvent guider la stratégie dans le marché de l'assurance

La **technologie et les clients sont des priorités, mais il en va de même pour les talents**. Aussi de très nombreuses entreprises se tournent vers l'analyse prédictive des talents ou la science des talents pour réduire leur turnover, améliorer leurs performances tout en s'appuyant sur les collaborateurs pour faire face aux changements et gagner des parts de marché. Voici 3 façons de guider votre stratégie.

1 Priorisez la sélection des collaborateurs

L'identification des meilleurs talents est un défi et repose souvent sur des prédictions. Infor Talent Science systématise le recrutement des meilleurs talents pour améliorer la diversité, réduire le délai du recrutement, réinventer la culture d'entreprise et générer d'autres indicateurs clés. Pour ce faire, il faut adopter les principes et les processus de la science des talents au début du recrutement. En remplaçant les hypothèses par des données objectives et prédictives, les recruteurs et les responsables du recrutement peuvent identifier les meilleurs talents dès qu'ils postulent. Les assureurs peuvent ainsi sélectionner, développer et conserver systématiquement les meilleurs talents tout en simplifiant les processus de recrutement, d'embauche et d'intégration. Les données extraites de la science des données permettent d'identifier les comportements essentiels à chaque poste et permettent aux entreprises de disposer des bons talents pour répondre aux changements constants de leur secteur, aux problématiques de conformité et au besoin d'agilité.

2 Améliorez la gestion des talents

L'amélioration de la rétention des collaborateurs ne s'arrête pas au recrutement. Il en va de même pour l'évaluation des talents. Une solution flexible peut cibler des points forts spécifiques et des opportunités identifiées au cours du processus d'embauche. Les données complexes peuvent ensuite être utilisées pour générer des guides de développement intelligents personnalisables pour améliorer la performance des talents après leur intégration.

Avec des données objectives sur les performances établies sur les collaborateurs actuels, les responsables peuvent créer des profils personnalisés pour chaque poste. Ces profils fournissent des informations uniques sur les attributs comportementaux qui produisent les bonnes performances. Cette approche personnalisée et basée sur les données permet d'identifier un candidat performant à un poste spécifique et dans une culture d'entreprise donnée.

3 Planifiez la relève

Qui seront les prochains leaders ? Comment les identifier s'ils ne font pas encore partie de vos collaborateurs ? Quelles sont les meilleures voies de relève des Millennials, de la génération X et des baby boomers ? En tirant parti d'une cartographie intelligente des carrières et de la science des talents, les entreprises peuvent identifier les futures opportunités de carrière où les compétences clés des salariés sont maximisées. Planifiez un plan de carrière des nouvelles recrues en fonction des rôles de leadership potentiels et augmentez la probabilité d'améliorer le rendement des collaborateurs et in fine de l'organisation. Pour améliorer considérablement la planification de la relève, utilisez les données de performance prédictive au poste initial afin de pouvoir comparer le candidat aux profils des autres postes. Trouvez un partenaire adhoc dans la science des talents qui collaborera avec les équipes RH et les opérations pour déterminer comment mesurer la réussite à tous les postes de l'entreprise.

**Obtenez plus d'informations sur
l'amélioration de la stratégie des talents.**

En savoir plus >



Infor fournit des solutions dédiées par secteur d'activité dans le Cloud. Avec 17 000 employés et plus de 68 000 clients répartis dans 170 pays, les solutions Infor sont conçues pour le progrès. Pour en savoir plus sur Infor, visitez notre site www.infor.com.

Suivez-nous : [in](#) [f](#) [t](#)