



Gestion de carrière

Informations pratiques



Politique RH



Mobilité interne

Politique RH

La politique de ressources humaines est à l'image du cabinet, **ambitieuse, dynamique et innovante**.

L'organisation et le mode de management favorisent l'autonomie et la prise d'initiative. Leyton privilégie la richesse de la dimension humaine comme fondement de sa croissance.

Au sein du cabinet, tous les nouveaux collaborateurs bénéficient d'un **accompagnement structuré et d'une intégration rapide** au sein d'équipes pluridisciplinaires.

Un entretien de suivi d'intégration avec la chargée de recrutement ayant recruté le profil est organisé à la moitié de la période d'essai, permettant de mesurer le degré d'intégration et d'épanouissement du salarié dans son travail.

Leyton s'engage, de même, à **identifier et développer les talents** afin de leur apporter les meilleures opportunités pour dynamiser leur carrière, en France comme à l'international.

À ce titre, chaque année, **des entretiens annuels** sont organisés en juillet et en août. C'est l'occasion pour les salariés de faire un bilan sur l'année écoulée, et définir des objectifs pour le nouvel exercice. D'autre part, c'est également le moment d'informer son manager et son référent RH de ses aspirations : devenir manager, être muté dans une autre filiale en France ou à l'étranger, changer de BU, etc.

Chacun peut ainsi avoir l'opportunité d'évoluer au sein du groupe selon ses compétences et ses aspirations.

Mobilité interne

Les avantages de la mobilité

Qu'elle soit internationale, régionale, transverse ou fonctionnelle, la mobilité au sein du cabinet a pour but de répondre à vos attentes en matière d'**évolution professionnelle et personnelle** : du souhait de changer de ville au besoin de se rapprocher de sa famille, en passant par l'envie de découvrir un nouveau métier ou traiter avec des interlocuteurs différents, être mobile permet de trouver une nouvelle dynamique dans sa vie, de multiplier ses expériences ou d'accroître son employabilité.

Les avantages sont multiples ! À vous d'identifier quels privilèges vous pouvez retirer d'une telle expérience.

Ce que Leyton met en place pour favoriser la mobilité et accompagner le collaborateur.

Parce qu'il existe de nombreux freins à la mobilité, notamment au niveau financier et administratif, Leyton assure, à tout collaborateur muté en région par l'entreprise, **une prise en charge totale** des frais d'agence et de déménagement.

De plus, lorsqu'un salarié est muté par l'entreprise d'une agence à une autre, Leyton rembourse les frais d'une « journée de reconnaissance » correspondant à un A/R en train et une nuit d'hôtel pour le collaborateur et son conjoint.

Enfin, notre partenaire, l'organisme Action logement vous accompagne dans vos démarches de recherche de logement et de financement des garanties locatives.

Pour en savoir plus à ce sujet, nous vous invitons à télécharger la « Charte de mobilité ».

À quel moment envisager une reconversion ou une mobilité en interne ?

Il est important d'être acteur de sa mobilité ! Les entretiens annuels de développement sont un excellent moyen pour faire connaître ses souhaits de mobilité qu'ils soient transversaux, fonctionnels ou régionaux. Votre manager reste votre interlocuteur privilégié en ce qui concerne votre gestion de carrière et l'outil développé pour ces entretiens sur Salesforce permet aux RH un suivi optimal de vos demandes. Bien évidemment, nous restons à la disposition de chacun tout au long de l'année pour étudier ensemble toutes les opportunités d'évolution !

- Thibault Tarjon



Charte de mobilité