

.....à la Une.....

**21/09/2009 - Profession**

## **Les managers de transition créent leur syndicat**

**Le syndicat national du travail à temps partagé et du management de transition a vu le jour fin 2008. Jean de Sevin, son président, nous explique la genèse du syndicat et l'intérêt pour les RH du management de transition.**

Les autres formes d'activité qui entourent le statut de salarié n'en finissent pas de s'étoffer. Après le portage salarial, c'est au tour du management de transition de s'organiser et de se doter d'un syndicat pour asseoir cette profession et la faire connaître.

Jean de Sevin préside ce nouveau syndicat national du travail à temps partagé et du management de transition qu'il a créé avec quatre autres entreprises. Il connaît bien cette profession. DG de Vox Alto (spécialisée dans le management de transition), il dirige également une entreprise de portage salarial (Opéra).

### **De la mise à disposition**

Le manager de transition est avant tout un expert. " C'est une personne opérationnelle immédiatement. Souvent, son profil est surdimensionné par rapport à la mission pour laquelle il est choisi ", explique Jean de Sevin. Le plus fréquemment, il s'agit de missions de direction générale. "Mais il y a de plus en plus de missions pour les RH, les services achats, logistiques. 40 % des missions aujourd'hui concernent des experts managers appelés à la suite de fusions, de cessions ou autres joint venture. Dans les RH, les entreprises font appel à ces experts pour mettre en place par exemple un accord GPEC, un PSE, ou mener une réorganisation".

Les missions des managers de transition oscillent pour la plupart entre 18 et 30 mois. "Leurs missions n'ont jamais aucun caractère de pérennité", souligne Jean de Sevin.

### **Un statut varié**

Techniquement, le manager de transition a l'embaras du choix sur le statut : indépendant, salarié, multi-salarié... "Souvent, ces personnes désirent rester salarié". Mais compte tenu de l'âge de ces experts, souvent seniors, les entreprises désireuses de s'attacher leurs services sont réticentes à les embaucher directement.

Comme le portage salarial, Le montage repose alors sur une relation triangulaire. "C'est de la mise à disposition de haute qualification". Le salarié expert consultant est embauché par une entreprise, pour bénéficier du statut de salarié. Il démarché seul ses clients. Ces derniers paient à son employeur la prestation, lequel lui restitue sous forme de salaire après prélèvement d'une commission.

" La grande différence avec le portage salarial, alerte Jean de Sevin, est que le manager de transition engage l'entreprise. Nous prévoyons dans nos contrats la responsabilité civile professionnelle ".

## **Une charte de déontologie**

Le président du syndicat en est convaincu : " le management de transition est l'une des voies importantes pour permettre aux seniors et salariés de 60 ans et plus de prolonger leur activité professionnelle sous une autre forme ".

Soucieux de donner un cadre d'action et une visibilité à cette profession, le syndicat s'est doté d'une charte de déontologie .

**Par** [Dominique Le Roux](#)