

www.jss.fr
Pays : France
Dynamisme : 1

Page 1/9

[Visualiser l'article](#)

Non, face aux difficultés, le dirigeant n'est pas seul - Compte-rendu du webinaire « Les alliés du chef d'entreprise »



Écoutez

Audio:https://www.jss.fr/Non_face_aux_difficultes_le_dirigeant_n%E2%80%99est_pas_seul__Compterendu_du_webinaire_%C2%AB_Les_allies_du_chef_d%E2%80%99entreprise_%C2%BB-2104.awp

Selon une étude BPI France, 45 % des dirigeants des PME et ETI se sentent isolés. Pourtant, les chefs d'entreprise peuvent compter sur des « alliés » de taille : tel était le postulat d'un webinaire diffusé début mai par la Chaîne du Droit. Un avocat, un expert-comptable et un psychologue ont tour à tour remis en cause les préjugés qui paralysent les dirigeants à rechercher de l'aide auprès de ces professions.

Devenir chef d'entreprise, c'est la liberté de faire ce qu'on veut, sans contrainte et sans obéir à aucun ordre. Pour Célia Magras, docteure en droit et animatrice du webinaire, il s'agit là d'un mythe puissant, renforcé par l'ouverture des voies qui mènent à l'entrepreneuriat et qui requièrent aujourd'hui moins de formalités, moins d'investissement de départ et moins de formation. « *Aujourd'hui, créer une entreprise, c'est facile, il suffit d'en proclamer l'existence au greffier du tribunal de commerce. On a connu des accouchements plus compliqués. Malheureusement, tout l'enjeu ne se situe pas à la naissance, mais quand il s'agit d'assurer la survie du bébé. La vision idéaliste du chef d'entreprise se heurte alors très vite à la dure réalité : beaucoup d'appelés, peu d'élus dans le monde des affaires* », pointe la docteure en droit. Elle souligne qu'être chef d'entreprise demande beaucoup d'implication et de sacrifices, et quand le dirigeant rencontre des difficultés et ne peut plus payer ses créanciers, « *le poids de la culpabilité écrase alors celui qui se sent responsable envers tous, avec l'impression de ne pouvoir demander d'aide à personne* ». Car faire appel à quelqu'un suppose d'admettre que l'on a certaines limites, et peut alors passer pour un aveu de faiblesse et de vulnérabilité, alors même que l'on attend du chef d'entreprise « *qu'il maîtrise parfaitement tout son navire et fasse preuve d'une totale abnégation* », rapporte Célia Magras.

[Visualiser l'article](#)

Mais le chef d'entreprise idéal doit-il être seul ? Peut-il réellement exercer son activité en solitaire ? interroge la docteure en droit.

L'avocat, e n contentieux comme en conseil, rempart contre les turbulences

La réponse est évidemment négative, et bien que le sentiment de solitude soit parfois prégnant, dans les faits, le dirigeant peut compter sur plusieurs alliés de taille – notamment son avocat.

Célia Magras rappelle que même à une époque où l'on tente de promouvoir l'entrepreneuriat, quel que soit le domaine, la liberté du chef d'entreprise est relative, car soumise à de multiples prescriptions et interdictions. « *La loi peut paraître technique et imperméable. Elle peut devenir un ensemble effrayant quand elle prend le nom de droit des entreprises en difficulté*, commente-t-elle. *Et pourtant, derrière ce terme, se trouve une volonté d'aider et d'accompagner le chef d'entreprise qui subit des turbulences* », assure-t-elle.

Avocat associé chez Saint Louis, é douard Tricaud en sait quelque chose. Le cabinet est notamment spécialisé en droit des entreprises en difficulté, et plus particulièrement en matière de conseil des organes de la procédure que sont les mandataires judiciaires et les administrateurs judiciaires. « *Cela permet d'avoir une vision à 360° des difficultés que peuvent rencontrer les dirigeants et des leviers juridiques qui leur sont offerts afin de les surmonter* » estime l'avocat. Il recommande d'ailleurs, au sujet du chef d'entreprise en redressement, que celui-ci « *toujours acteur de son redressement, jamais passif. Il faut anticiper au maximum la naissance des difficultés, et jamais en proie à la cessation des paiements, sinon, on ne peut pas faire grand-chose pour l'aider à redresser son entreprise* », regrette-t-il.

Il vaut donc mieux payer les services d'un avocat qui vous aide à monter un dossier de prévention et aller ensuite vous placer sous la protection du tribunal avec un mandataire *ad hoc*, plutôt que de subir les effets de la procédure collective et, parfois, de tout perdre, avertit l'avocat.

« *Les chefs d'entreprise ne veulent pas aller au tribunal, car ils se disent : " si je dépose le bilan, je vais être condamné à combler le passif "*. *C'est un sujet que l'on voit régulièrement quand on intervient côté liquidateur judiciaire* », rapporte é douard Tricaud. Or, rassure-t-il, dans une SARL ou une SAS, le dirigeant qui dépose bilan, s'il n'a pas commis de faute de gestion, ne sera pas actionné en comblement. En se plaçant sous la protection du tribunal, il va au contraire tomber sur des magistrats qui sont d'anciens chefs d'entreprise. « *C'est là la particularité des tribunaux de commerce souvent oubliée : les magistrats des tribunaux de commerce vont avoir une capacité d'écoute particulière car la situation va leur rappeler les difficultés qu'ils ont*

[Visualiser l'article](#)

pu rencontrer lors de leur propre mandat de chef d'entreprise », appuie l'avocat, qui considère que déposer le bilan fait partie du parcours d'entrepreneur. « Derrière, il faut juste savoir rebondir . »

Pourtant, et c'est un *a priori* tenace, souligne Célia Magras, le chef d'entreprise a souvent peur que le juriste ne puisse pas l'aider. Chaque dossier est différent : il faut donc intégrer la façon dont fonctionne chaque client pour comprendre comment sont nées ses difficultés et comment les résoudre, témoigne Édouard Tricaud, pour qui il s'agit justement de la plus-value de l'avocat. Sur le plan purement technique, en matière de procédures collectives, l'avocat dispose généralement de compétences transversales. « *Quand on fait du droit des procédures collectives, il faut être calé en droit économique, avoir des connaissances en baux commerciaux, en droit social... Indépendamment de l'expert-comptable, l'avocat doit être en mesure de savoir lire un bilan et d'étudier avec le client le b.a.-ba. Par exemple, comment augmenter ses recettes : est-ce qu'il faut augmenter la production, augmenter les prix de certains produits ? Ou encore, comment diminuer les charges : l'entreprise doit-elle arrêter certaines activités, renégocier son bail commercial, mener un audit social, avoir recours à la sous-traitance ? »*

Célia Magras rappelle que l'avocat se heurte généralement à des préjugés du type « *de toute façon, on a uniquement besoin d'un avocat lorsqu'on est assigné au tribunal »*.

Édouard Tricaud insiste : il existe « *une distinction rudimentaire »* à opérer. « *En notre qualité de conseil, d'auxiliaire de justice, nous avons certes une activité contentieuse.* » Sur ce point, il faut distinguer selon que l'on est en demande ou en défense, précise Édouard Tricaud. En défense, la question ne se pose pas, l'avocat est obligatoire. En demande, son assistance va permettre au client de comprendre si son assignation est recevable, par exemple, ou quel est le tribunal compétent. « *Mais nous avons aussi une activité de conseil, sans recourir à la machine judiciaire, qui permet de prévenir l'activité contentieuse* », rappelle l'avocat. Ainsi, une société, avant de signer un contrat, peut consulter un avocat pour le relire et voir quels sont les mécanismes permis pour se délier de ses engagements ou pour anticiper une résiliation de la part du cocontractant. « *Actuellement, eu égard à la crise sanitaire, dans leur courrier de résiliation, les entreprises vont difficilement parler de la force majeure, ou en tout cas mal l'appliquer, et ne vont pas parler de la théorie de l'imprévision que peu de personnes connaissent, ou encore de la disparition de la contrepartie, dans le contrat qui permet d'anéantir le contrat. Donc l'avocat est important, indépendamment du contentieux judiciaire »*, estime Édouard Tricaud.

De façon générale, l'activité de conseil est essentielle, considère-t-il, notamment sur la licéité de la clause de non-concurrence. Ainsi, si l'employeur insère une clause de non-concurrence mal rédigée, le jour où le salarié part, la clause sera inopérante, et le salarié pourra aller travailler chez la concurrence. Même chose en matière de droit des sociétés, les conseils d'un avocat sont là encore « *bons à prendre* », notamment dans le cadre des fusions-acquisitions, opérations de restructurations et autres actions de cession de titres, qui se déroulent sans recourir au tribunal.



C'est notamment pour ces raisons qu'il est « impossible de résumer la relation client/avocat aux deux heures d'audience des plaidoiries », appuie l'avocat, qui souhaite renverser le cliché tenace selon lequel « en-dehors des audiences, on n'existe pas pour l'avocat ». Il précise que ce dernier travaille surtout pour son client au sein de son cabinet. Par exemple, ne serait-ce que pour monter une assignation en paiement, il est nécessaire de regarder les textes de loi applicables et la jurisprudence. Par ailleurs, avec les décrets liés à la crise sanitaire, de nombreux délais ont été repoussés, ce qui nécessite, indique l'avocat, un travail d'actualisation permanent, face à l'inflation législative. « Aujourd'hui, dans l'imaginaire collectif, l'avocat est forcément vénal, il ne s'intéresse pas au dossier... Mais je considère qu'un avocat est indispensable dans un État de droit », conclut Édouard Tricaud.

L'expert-comptable : l'interlocuteur du quotidien

À côté de l'avocat, le dirigeant peut compter sur un autre allié de taille, cité plus haut : son expert-comptable. Pourtant, première idée reçue à son sujet : l'expert-comptable ne serait après tout qu'une personne grise en costume gris, « son truc, c'est les chiffres, pas l'humain ».

William Nahum s'est fait un plaisir de démentir ce poncif. Président d'honneur du Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables et président du CIP National, l'expert-comptable a eu affaire, pendant plus de 20 ans, à une clientèle importante de commerçants, petites entreprises et professions libérales. « Mon collaborateur préparait le bilan, je faisais les arbitrages, et puis on envoyait le tout aux clients, qui généralement souhaitaient me voir pour en parler ensemble. Mais au moment de l'entretien, après avoir évoqué les chiffres pendant cinq minutes, quasi systématiquement, on déviait sur leur vie personnelle. Ils parlaient de leurs enfants, du souci qu'ils avaient de préserver l'entreprise pour la leur transmettre... Finalement, il était assez peu question de comptabilité . »

William Nahum précise que dans les petites entreprises (pizzeria, épicerie...), l'expert-comptable est bien souvent le seul interlocuteur au quotidien. La personne la plus rapidement accessible ; celle qui donne des conseils.

Pourtant, il ne connaît pas forcément le métier de ses clients. Il ne peut donc pas vraiment les comprendre, pourrait-on arguer.



Pour William Nahum, l'un n'empêche pas l'autre. « *Certes, quand on a affaire à un garagiste, on ne saurait pas retaper comme lui une voiture cabossée. Mais sur le plan économique, les bilans et les comptes d'exploitation disent beaucoup de choses. On ne prétend pas connaître le métier en lui-même ; seulement, quand on est averti, on comprend l'entreprise sur le plan économique, en regardant ses charges, ses produits, ses stocks . La plupart du temps, on s'intéresse au métier de nos clients, on essaie de comprendre leur logique, de voir comment ils se constituent des marges, comment ils perdent de l'argent, quels ratios ils doivent avoir dans tel ou tel domaine... On arrive parfaitement à avoir un dialogue économique avec nos clients, quel que soit leur métier .* »

Au-delà, l'expert-comptable est à même de comprendre son client car il lui ressemble, soutient William Nahum. Avec sa dimension entrepreneuriale et technique, sa profession obéit finalement aux mêmes enjeux.

Et parfois, cela va même plus loin, rapporte-t-il. Le spécialiste raconte qu'il a un jour rencontré un confrère qui avait plus de 500 clients boulangers à son actif. Cet expert-comptable connaissait tellement le secteur que, parfois, il se surprenait à évoquer les nouvelles farines disponibles sur le marché avec ses clients. « *Je ne dis pas qu'il pourrait mettre la main dans le pétrin et faire des baguettes aussi formidables qu'eux, mais il a une expertise qui m'a impressionné* », se remémore-t-il.

Qu'en est-il lorsque le chef d'entreprise rencontre des difficultés ? Célia Magras reprend le stéréotype répandu de l'expert-comptable qui « *est là quand tout va bien, mais qui disparaît quand ça va mal, car il n'est pas là pour faire du social* ». William Nahum le reconnaît : en effet, cela peut arriver, mais tout dépend de la relation que l'expert-comptable entretient avec ses clients. « *Il y a toujours des exceptions, mais je connais beaucoup de confrères qui ont suivi des dirigeants en difficulté, tout en étant certains de pas être payés* », témoigne-t-il.

La docteure en droit a pour sa part interrogé un grand nombre d'experts-comptables à l'occasion de ses recherches, et un discours revient souvent : « *Humainement, je ne me vois pas lâcher des personnes qui m'ont fait manger pendant des années en leur disant "maintenant c'est fini", c'est impossible* ». William Nahum ajoute qu'hormis l'aspect « humain », sur un plan purement économique, aider un client à sauver sa mise et, peut-être six mois ou deux ans après, à se redresser, est aussi une manière d'investir. « *Le client vous est alors fidèle, et quand il sera redressé, vous pourrez de nouveau facturer* », fait-il remarquer.

Les entrepreneurs en difficulté : un sujet auquel l'expert-comptable est particulièrement sensible. Il y a 25 ans, alors président de l'Ordre des experts comptables d'Île-de-France, il crée le premier Centre d'information et de prévention (CIP). Située au Conseil régional, cette structure est composée d'experts-comptables qui reçoivent des chefs d'entreprises pour les aider à prévenir des difficultés graves. Puis les CIP se sont étoffés, d'abord en accueillant comme bénévoles des avocats et des juges consulaires à la retraite, mais aussi, dans

www.jss.fr
Pays : France
Dynamisme : 1



[Visualiser l'article](#)

un second temps, des greffiers et des administrateurs judiciaires. Plutôt que de rester cantonnés à la région parisienne, ils se sont par ailleurs développés dans 65 départements, chapeautés par une structure nationale.

Comment cela fonctionne-t-il ? « On reçoit, à l'occasion des "Entretiens du jeudi" , les chefs d'**entreprise en difficulté**. On a aussi des organisations amies, comme **Egee** et **Ecti** , qui se rendent dans l'entreprise pour aider l'entrepreneur au-delà de la problématique juridique, pour des problématiques ayant trait à la production, à l'exportation » , explique William Nahum.

Le fondateur du CIP s'est également rapproché de Marc Binné, greffier au tribunal de commerce de Saintes, et du psychologue Jean-Luc Douillard, fondateurs d'APESA, dispositif d'aide psychologique aux chefs d'entreprise en souffrance créé en 2013. « Je leur ai demandé ce qu'on pouvait faire ensemble. Ils m'ont répondu qu'ils étaient en train de constituer un réseau pour couvrir le territoire et répondre à des demandes locales, et qu'ils reviendraient vers moi quand ce serait chose faite. Quelques mois après, nous avons signé une convention qui permet à des chefs d'entreprise d'être reçus, à l'occasion des "Entretiens du jeudi" , par des bénévoles spécialement formés pour repérer les difficultés psychologiques. Lorsque de telles difficultés sont détectées, on propose alors à l'entrepreneur l'aide d'APESA, et le CIP national règle les honoraires » , détaille l'expert-comptable.

Avec ce partenariat, « les alliés du chef d'entreprise s'organisent solidairement » , commente Célia Magras, enthousiaste. « Alors que, souvent, les dirigeants n'ont pas conscience de tous ces mécanismes et de toutes ces personnes qui sont là pour les aider. »

Le psychologue : « réanimer » les dirigeants « dans leur processus de pensée »

APESA, c'est donc le « bébé » de son cofondateur Jean-Luc Douillard, psychologue clinicien depuis 30 ans, également invité à ce webinaire.

Le spécialiste est notamment coordinateur d'un programme de prévention du suicide, ce qui l'amène à travailler sur les publics les plus exposés au risque suicidaire. « On a depuis 15 ans une préoccupation particulière pour les souffrances au travail, particulièrement depuis la médiatisation des suicides dans de grandes entreprises » , indique-t-il. Le psychologue raconte qu'il a eu la chance de rencontrer il y a dix ans le greffier au tribunal de commerce de Saintes Marc Binné, qui se préoccupait, dans sa pratique, de voir

www.jss.fr
Pays : France
Dynamisme : 1

[Visualiser l'article](#)

des chefs d'entreprise se dégrader au fur et à mesure des audiences, avec des souffrances plus manifestes qu'auparavant. « *On a échangé et essayé de réfléchir à la façon dont on pourrait faire mieux ensemble. On a tenté d'associer le monde de la justice commerciale, de la santé publique et de la santé mentale, et on a expérimenté un dispositif début 2013* », rapporte Jean-Luc Douillard.

Le psychologue a assisté à des audiences, afin de voir comment adapter ses connaissances sur la crise suicidaire et la souffrance à un monde qu'il ne connaissait alors que très peu. « *J'ai d'ailleurs pu découvrir le frein premier à être juge dans un tribunal de commerce : le fait de voir la souffrance de ses pairs, épuisés, effondrés, qui parlent de se liquider en même temps que l'entreprise* », témoigne-t-il.

Le dispositif repose sur une association d'outils « *essentiels à son fonctionnement* », au premier rang desquels, des personnes qui repèrent le chef d'entreprise en souffrance et qui ne sont pas des professionnels de santé. « *Si on attend dans notre cabinet ou notre hôpital que quelqu'un vienne nous voir pour nous dire qu'il souffre car son entreprise va être liquidée, on peut toujours attendre. Ce qui nous importe le plus, c'est ceux qui n'ont plus le moyen de téléphoner, plus d'énergie pour demander de l'aide, mais qui rencontrent au quotidien toutes ces "sentinelles" : des experts-comptables, des avocats, des banquiers...* »

Il est donc primordial de donner des outils d'échange et d'authenticité de la rencontre aux « sentinelles » qui côtoient ceux qui sont le plus en difficulté dans la proximité, pour ensuite faire le lien avec un dispositif de soin, explique le psychologue.

APESA ne constitue pas une psychothérapie sur plusieurs années, précise-t-il, mais propose généralement sept entretiens. En premier lieu, il s'agit d'un entretien avec une sentinelle qui s'est inquiétée pour le chef d'entreprise. Ensuite, on demande au dirigeant s'il accepte d'être rappelé, et, dans ce cas, la veille sanitaire prend le relai, avec un psychologue qui le rappelle dans l'heure qui suit. Puis il bénéficie à nouveau d'environ cinq consultations. « *à 90 % des cas, cet accompagnement s'avère suffisant. Ces personnes ont souvent simplement besoin d'être réanimées dans leur processus de pensée* », analyse Jean-Luc Douillard. *Elles n'ont plus aucune énergie pour prendre des décisions pour elles-mêmes, donc les sentinelles sont formées non pas pour demander leur autorisation, mais pour dire " il faut que vous vous fassiez aider ". Elles peuvent se permettre d'être un peu directes grâce au lien de proximité. Si elles leur donnaient juste un numéro de téléphone, la plupart des dirigeants en souffrance n'appelleraient pas . »*

En sept ans d'existence, APESA a pris en charge 3 000 chefs d'entreprise ; 3 000 personnes qui ont accepté d'être aidées.

www.jss.fr
Pays : France
Dynamisme : 1



[Visualiser l'article](#)

Le dispositif est aujourd'hui étendu à 60 juridictions commerciales, et compte des partenariats avec un grand nombre de structures, ce qui, pour son fondateur, est essentiel : « *on n'est que des opérateurs de ce dispositif, qui existe uniquement parce qu'il y a des sentinelles* », assure Jean-Luc Douillard. La responsabilité des APESA locales est de trouver des financements, pour pouvoir payer la veille sanitaire et les consultations avec les psychologues, ajoute son fondateur. « *Les consultations gratuites pour des gens qui en bénéficient sont un autre principe essentiel* », soutient-il avec force.

Le dispositif apparaît plus que nécessaire dans une société où « *lorsqu'on prononce le mot "accompagnement psychologique", il y a souvent un rejet vif, total et immédiat, même dans le cadre d'une procédure collective où la souffrance est évidente*, souligne Célia Magras . *Le chef d'entreprise va penser que ce n'est pas le moment de prendre soin de sa santé mentale, que cela passera tout seul. Beaucoup ne dorment plus ou peu, les idées noires sont légion* », évoque la docteure en droit. Elle précise que des études menées sur la dépression démontrent que le fait de faire appel à un psychologue pour se soigner est perçu comme un acte de faiblesse, d'instabilité émotionnelle, alors que ne faire appel à personne est considéré comme une force. « *Penserait-on la même chose de quelqu'un qui ferait face à une grave infection ? Les préjugés sur la santé mentale sont nombreux* », déplore-t-elle.

Pourtant, dément Jean-Luc Douillard, si l'on voit un psychologue, ce n'est pas parce qu'on est faible, mais parce qu'on est vulnérable à certains moments. « *Il y a une chose essentielle qu'on ne peut pas gérer : la souffrance insidieuse. Et quand on est encombré par la souffrance, il est souvent trop tard, car elle prend toute la place dans la tête, et se mettent en place des mécanismes de défense : déni, rendre les autres responsables, burn out.* »

Or, la plupart des gens estiment qu'ils n'ont « *pas le temps de faire un burn out* », s'inquiète Célia Magras.

Jean-Luc Douillard opine. « *Beaucoup, y compris des chefs d'entreprise, pensent qu'on va voir un psychologue uniquement quand on a une maladie mentale. On confond souffrance psychiatrique et détresse ou souffrance psychologique* », remarque-t-il.

Problème : le burn out (épuisement professionnel) ne prévient pas. Quand une personne commence à avoir des difficultés, paradoxalement, elle travaille encore plus. Chef d'entreprise est un métier solitaire au profit d'un projet collectif, met-il en exergue. « *Mais quand le dirigeant rencontre des difficultés, au lieu de se poser et de demander de l'aide, il s'enfonce dans sa solitude* . » Selon le spécialiste, le burn out est ainsi la maladie emblématique de ces dernières années. Il devient une pathologie spécifique à la question de la souffrance au travail. « *Avant, on parlait d'effondrement dépressif. Mais dans le burn out, il y a quelque chose d'intéressant : la mise en sécurité de l'appareil psychique* », note Jean-Luc Douillard, qui explicite : « *Quand on est saturé, quand on a tout essayé, quand on est obnubilé par l'idée d'aller voir ses comptes 30 fois par jour, quand on ne sait pas si on va pouvoir payer ses salariés ou tenir avec sa trésorerie, on se prend tellement la tête que*

www.jss.fr
Pays : France
Dynamisme : 1

[Visualiser l'article](#)

quelque chose opère comme un disjoncteur . » Ceux qui font un burn out s'arrêtent alors de penser, d'agir : ils vont se figer. C'est donc en amont de quelque chose d'encore plus grave. Finalement, heureusement que le burn out existe, estime le psychologue, sinon les personnes pourraient être piégées dans un processus suicidaire.

Pour éviter que le chef d'entreprise ne fasse un burn out, quelle est alors la clef ? Faire des pauses, décompresser ? La question de « faire un *break* » est cependant complexe, prévient Jean-Luc Douillard : faire des pauses quand on va mal est difficile, car les pauses sont alors imposées par le mal-être. Et à l'inverse, quand on va bien, on est tellement investi qu'on n'en ressent pas le besoin. « *Le chef d'entreprise qui va bien est capable de travailler 12 heures par jour, de travailler le weekend, d'aller sur ses comptes le soir, d'envoyer 30 mails, d'appeler ses collaborateurs deux fois par jour, d'aller faire une heure de sport, de faire du squash le midi, de manger sur le pouce, et de faire 20 kilomètres de course à pied le weekend. Sauf que lorsque l'entreprise va mal, on commence à enlever tout ce qui fait du bien. On dort moins, on mange moins, on travaille davantage, on a des troubles de l'humeur, on se fâche avec les autres, on finit par être très fatigué psychologiquement et physiquement.* »

L'identité professionnelle a pris énormément de place dans notre vie, résume Jean-Luc Douillard. Le psychologue estime que l'on devrait imposer à la création d'entreprise une obligation en santé, car à son sens, le capital santé de l'entrepreneur est le capital le plus important de l'entreprise, surtout des plus petites. Il faudrait donc, dès le départ, prendre l'habitude d'aller voir un professionnel de santé.

À ce titre, pourquoi ne pas imaginer alors une médecine du travail pour les chefs d'entreprise ? Jean-Luc Douillard est justement en train de créer, avec un médecin généraliste addictologue et une psychologue du travail, un dispositif de santé spécifiquement applicable aux dirigeants : « *Cela permettrait d'avoir une offre de soins psy et somatiques : un rendez-vous avec un médecin tous les ans et avec un psychologue deux fois par an, sur toute la durée de vie de l'entreprise.* » Et ainsi, dès le départ, permettre au dirigeant d'identifier (une partie de) ses alliés.