



LAMY LIAISONS ACADEMIE

Conférences

Comportements toxiques **Sanctionner et/ou accompagner ?**

Mardi 13 octobre 2026

Paris ou connecté à distance en live

De 9h30 à 16h00

Management individuel ou collectif, organisations, postures individuelles, les comportements toxiques dans l'entreprise sont délicats à gérer pour les acteurs RH.

Comment sensibiliser managers et collaborateurs à ce type de comportement ? Comment construire et faire partager la définition d'un comportement toxique ou inapproprié ? Comment intervenir en situation avérée ? Comment mener une enquête proportionnée lorsque c'est nécessaire ? Comment protéger les différents protagonistes, ainsi que l'entreprise ? Et faire face au risque d'instrumentalisation ?

Autant de questions auxquelles Bruno Lefebvre, psychologue clinicien, associé fondateur d'AlterAlliance, Maître Caroline Canavese, Avocat associée, Chammas & Marcheteau et un représentant RH d'entreprise répondront en vous apportant des solutions pratiques et illustrées par des cas concrets pour vous accompagner dans les démarches à mener.

Avec les interventions de :

Caroline CANAVESE,

Avocat associée, Chammas & Marcheteau

Bruno LEFEBVRE,

Psychologue clinicien, Associé fondateur d'AlterAlliance,
Enseignant à l'Université et en grandes écoles

Stéphanie BARANGER,

Responsable Politique RH Groupe Prévention et lutte contre les comportements inappropriés,
Société Générale



Programme

Qu'est-ce qu'un comportement toxique ?

- Définition psychosociale
- Les causes des comportements toxiques : illustrations
- Comment construire et faire partager la définition d'un comportement toxique ?

Quelles sont les différentes formes de harcèlement moral ?

- Définitions juridique et psychosociale du harcèlement moral
- Les causes organisationnelles : le harcèlement institutionnel
- Méthodes managériales prohibées : comportements passifs ou actifs
- Relations individuelles : ascendant, descendant, horizontal...

Les différents cas d'alerte : comment réagir ?

- Dans quels cas mener une enquête interne ?
- Phase de lancement : le choix des personnes à rencontrer
- Phase d'entretiens : principes de conduite des entretiens
- Les points d'attention à ne pas omettre
- Dans quelles situations faut-il privilégier une enquête externe ?

Décryptage : quand une plainte cache une situation non résolue...

Frustration de carrière, insuffisance professionnelle, manque de compétence managériale, conflit ancien mal géré, manque de clarté des attendus...

Après l'enquête, quelles décisions prendre ?

- Comment accompagner/restaurer le collectif à la suite d'une enquête ?
- Que faire afin que le(s) comportement(s) toxique(s) et les cas de harcèlements ne se reproduisent pas ?
- Comment le RH peut-il convaincre les dirigeants du plan d'action à adopter ?

Travaux sur des situations proposées par les participants

Exemples de cas :

Comment établir la preuve de la toxicité d'un comportement lorsque la prise de conscience est difficile ?

Comment gérer une accusation mutuelle de harcèlement dans un contexte émotionnel et clivé en deux camps ?

Comment gérer un manager toxique dans son management mais perçu comme un expert indispensable ?

Comment partager les résultats d'une enquête de manière à apaiser le climat social ?

Tout au long de la journée, des temps de questions/réponses seront proposés aux participants



Les plus pédagogiques :

- Identifier et prévenir les comportements toxiques et le harcèlement moral
- Savoir agir en cas d'une alerte
- Travaux sur des cas proposés par les participants

Vous êtes concernés :

- Directeur et Responsable RH
- Directeur et Responsable des relations sociales
- Directeur et Juriste d'entreprise
- Dirigeant d'entreprise
- Manager
- Préventeur, Responsable santé-sécurité
- Elu du personnel
- Avocat
- Expert-comptable

Objectifs :

- Identifier et prévenir les comportements toxiques et le harcèlement moral
- Savoir agir en cas de situation avérée
- Mener une enquête interne ou externe adaptée à la situation
- Disposer de conseils pratiques et opérationnels avec des études de cas

Pré-requis :

Pas de pré-requis nécessaire

Mode de validation :

- Temps d'échanges avec les intervenants tout au long de la journée