



LAMY LIAISONS ACADEMIE

**Conférences**

## **Comportements toxiques** Comment mener une enquête adaptée ?

---

**Vendredi 13 juin 2025**

*Paris ou connecté à distance en live*

**De 9h30 à 13h00**

---

Comment définir un comportement toxique ? Quelles sont les différentes formes de harcèlements ? Quels sont les risques associés ? Comment mener une enquête proportionnée ? Comment protéger les différents protagonistes, ainsi que l'entreprise ? Après l'enquête, quelles décisions prendre pour trancher et apaiser la situation ?

Autant de questions auxquelles Bruno Lefebvre, psychologue clinicien, associé fondateur d'AlterAlliance et Maître Caroline Canavese, Avocat associée, Chammas & Marcheteau répondront en vous apportant des solutions pratiques et illustrées par des cas concrets.

### **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



## Programme

### **Qu'est-ce qu'un comportement toxique ?**

- Définition psychosociale
- Les causes des comportements toxiques : illustrations
- Managers, dirigeants : comment faire partager la définition d'un comportement toxique ?

### **Quelles sont les différentes formes de harcèlement moral ?**

- Définitions juridique et psychosociale du harcèlement moral
- Harcèlement institutionnel (affaire France Télécom, Cass. crim., 21 janv. 2025)
- Méthodes managériales prohibées : comportements passifs ou actifs
- Relations individuelles : ascendant, descendant, horizontal...

### **Décryptage : quand un harcèlement moral déclaré cache une situation non résolue...**

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

### **Les risques en matière de harcèlements moral et sexuel**

- Risques humains : dégradation de l'état de santé
- Risques juridiques pour l'employeur : l'obligation de santé/sécurité, condamnations...
- Risques d'instrumentalisation de ces notions

### **Alerte harcèlements : les points clés et démarche de l'enquête**

- 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 ?

### **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 cas proposés par les participants**

#### Exemples de cas :

Comment gérer une accusation mutuelle de harcèlement ?

Comment gérer un manager toxique dans son management mais indispensable du fait de son expertise ?

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

Comment établir la preuve de la toxicité d'un comportement ?

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



**Les plus pédagogiques :**

- *Illustrations par des cas concrets traités par l'intervenant dans ses pratiques*
- *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 d'une alerte harcèlement*
- *Mener une enquête interne ou externe adaptée à la situation*

**Pré-requis :**

*Pas de pré-requis nécessaire*

**Mode de validation :**

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