



LAMY LIAISONS ACADEMIE

Conférences

Comportements toxiques

Comment mener une enquête adaptée ?

Mercredi 5 novembre 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



LAMY LIAISONS ACADEMIE

Conférences

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