

Sortir du non-dit : Le guide des leaders pour aborder les vrais sujets



Bee'z
consulting

beez-consulting.com

Qu'est ce que l'éléphant dans la pièce?

CELUI DONT PERSONNE NE PARLE ?



Chaque leader y est confronté.

Ces défis non-dits qui planent en arrière-plan, freinent l'avancement, sapent le moral et minent la confiance.

Les ignorer ne les fait pas disparaître. Au contraire : ils grandissent, et finissent par menacer le potentiel de vos équipes... et le succès de votre organisation.

Ce toolkit est un guide pas-à-pas pour faire face à ces sujets avec courage, transformer le silence en solutions et libérer le plein potentiel de votre équipe.

Inspiré de l'épisode 244 du podcast Resilient Leaders de JR Briggs et de notre article "Les grands leaders apprivoisent les éléphants : une stratégie de leadership authentique" ([Lire l'article](#)), ce guide vous propose 7 étapes concrètes pour identifier, aborder et transformer les "éléphants" dans votre organisation.

En favorisant le dialogue sincère, en incarnant la vulnérabilité et en bâtissant un climat de confiance, vous ne vous contenterez pas de résoudre les problèmes :

Vous renforcerez vos équipes et insufflerez un changement profond.

 **Prêt·e à diriger avec courage ?**
Faisons le premier pas ensemble.

7 étapes pour faire face à ce que tout le monde évite



💡 *Envie d'aller plus loin ?*

Ce toolkit complète notre article « Les grands leaders apprivoisent les éléphants », qui explore plus en profondeur les stratégies de leadership résilient.



En savoir plus :
www.beez-consulting.com/fr/blog/resilient-leaders



Bee'z
consulting

beez-consulting.com



"La première
mission d'un
leader, c'est de
définir la
réalité"

Max De Pree



En savoir plus :
www.beez-consulting.com/fr/blog/resilient-leaders

ETAPE 1

Reconnaitre l'éléphant



Objectif:

Identifiez les blocages, les tensions non dites, les problèmes récurrents ou tout "éléphant" dans votre organisation qui a été ignoré jusqu'ici.

Actions à mettre en place :

- *Repérez les schémas*

Soyez attentif·ve aux frustrations récurrentes, aux retards répétés ou aux conflits latents en réunion : des délais non tenus, des responsabilités floues... Ces signaux peuvent révéler des dysfonctionnements plus profonds.

- *Sentez l'ambiance*

Un silence pesant lorsqu'un sujet critique est abordé ? Des décisions prises en surface, sans vraie discussion ? Creusez : quelque chose empêche peut-être les gens de s'exprimer.

- *Posez les bonnes questions*

Lors de vos entretiens individuels ou réunions d'équipe, demandez « Quel est le sujet qu'on évite, mais qui pourrait tout changer si on osait l'aborder ? »



En savoir plus :
www.beez-consulting.com/fr/blog/resilient-leaders

ETAPE 2



Prendre du recul et se préparer

Objectif:

Affrontez vos peurs et préparez-vous à faire face à l'éléphant dans la pièce.

Actions à mettre en place :

- *Identifiez vos peurs* : Demandez-vous : « Qu'est-ce qui me retient d'en parler ? Ai-je peur de détériorer une relation ? De paraître faible ? » Notez vos réponses pour clarifier ce qui freine votre prise de parole.
- *Visualisez la conversation* : Anticipez les réactions possibles avec une simulation (jeux de rôle ou simple visualisation mentale), et prépare des réponses constructives.
- *Renforcez votre confiance* : Repensez à une situation passée où vous avez osé aborder un sujet délicat — et où cela a eu un impact positif. Rappelez-vous : vous en êtes capable.



En savoir plus :

www.beez-consulting.com/fr/blog/resilient-leaders



Bee'z
consulting

beez-consulting.com

ETAPE 3



Nommer l'éléphant

Objectif:

Reconnaissez explicitement le problème avec votre équipe.

Actions à mettre en place:

- *Soyez intentionnel·le*

Planifiez un temps dédié pour aborder le sujet, et annoncez clairement l'objectif : « Cette réunion a pour but de traiter un problème récurrent qui freine notre réussite collective. »

- *Décrivez la réalité*

Utilisez un langage neutre, basé sur des faits : « Ce trimestre, cinq échéances importantes n'ont pas été respectées. Explorons ensemble les causes et les solutions. »

- *Commencez avec empathie*

Lancez la discussion avec un message de responsabilité partagée : « Il ne s'agit pas de chercher des coupables, mais de trouver ensemble la meilleure voie pour avancer. »



En savoir plus :

www.beez-consulting.com/fr/blog/resilient-leaders



Bee'z
consulting

beez-consulting.com

ETAPE 4



Montrer l'exemple avec authenticité

Objectif:

Montrez à votre équipe qu'elle peut s'exprimer librement
— en montrant l'exemple.

Actions à mettre en place:

- *Parlez avec sincérité* : Commencez par un exemple personnel : « Par le passé, j'ai hésité à aborder un sujet similaire, et cela a entraîné des retards. Cette fois, je préfère qu'on le traite ensemble, dès maintenant. »
- *Assumez votre part de responsabilité* : Dites par exemple : « Je me rends compte que je n'ai peut-être pas été assez clair·e sur ce projet. Prenons un moment pour réaligner nos attentes ensemble. »
- *Accueillez le Feedback* : Posez la question directement à votre équipe : « Qu'est-ce que je pourrais faire différemment pour mieux vous soutenir face à ce défi ? »



En savoir plus :

www.beez-consulting.com/fr/blog/resilient-leaders



Bee'z
consulting

beez-consulting.com

ETAPE 5

Créer une safe space



Objectif:

Créez un environnement où chacun se sent en sécurité pour s'exprimer.

Actions à mettre en place:

- *Choisissez le bon cadre* : Organisez les échanges sensibles dans un lieu neutre, comme une salle informelle ou un espace de pause, pour apaiser les tensions et encourager l'ouverture.
- *Rassurez et encouragez* : Commencez par « Vos points de vue comptent. Ici, vous pouvez vous exprimer librement, sans crainte d'être jugé ou blâmé. »
- *Rappelez la valeur de l'équipe* : Dites « Si nous avons cette conversation, c'est parce que je crois profondément au potentiel de cette équipe, et je veux lever les freins qui l'empêchent d'avancer. »



En savoir plus :
www.beez-consulting.com/fr/blog/resilient-leaders

ETAPE 6



Co-construire les solutions

Objectif:

Travaillez main dans la main avec votre équipe pour définir des actions concrètes face à l'éléphant dans la pièce.

Actions à mettre en place :

- *Favorisez l'émergence d'idées* : Demandez à votre équipe « Quelles sont, selon vous, les pistes que nous pourrions explorer ensemble pour relever ce défi ? ». Utilisez un tableau blanc ou des post-its pour encourager la créativité et la co-construction. Partagez la responsabilité
- *Attribuez clairement les rôles* : « Qui se sent à l'aise pour piloter la mise en œuvre de cette solution ? Fixons un point hebdomadaire pour suivre l'avancement. »
- *Misez sur la prévention* : Posez la question « Quels processus ou systèmes peut-on mettre en place pour éviter que ce problème ne réapparaisse ? »



En savoir plus :
www.beez-consulting.com/fr/blog/resilient-leaders

ETAPE 7



Suivre et ancrer les changements

Objectif:

Ensure continuous progress and reinforce the positive behaviors.

Actions à mettre en place:

- *Suivez les avancées* : Planifiez des points de suivi : « Retrouvons-nous jeudi prochain pour évaluer ce que donne le nouveau processus et ajuster si nécessaire. »
- *Célébrez les réussites* : Valorisez les progrès de manière visible « Je suis fier-ère de la manière dont l'équipe s'est mobilisée pour relever ce défi. On voit déjà les résultats. »
- *Créez des habitudes durables* : Terminez chaque réunion en ancrant la pratique : « Continuons à parler ouvertement des vrais sujets. C'est ce qui fait notre force collective. »



En savoir plus :
www.beez-consulting.com/fr/blog/resilient-leaders

Et après ?

Prenez cinq minutes pour réfléchir :

- Quel est “l’éléphant” que vous évitez depuis trop longtemps ?
- Utilisez l’espace ci-dessous pour noter vos réflexions... et identifiez une action concrète que vous allez mettre en place cette semaine pour commencer à le traiter.



En savoir plus :

www.beez-consulting.com/fr/blog/resilient-leaders



beez-consulting.com

Envie d'explorer ces stratégies plus en profondeur ?

Retrouvez l'article complet sur notre blog
Rendez-vous sur www.beez-consulting.com/fr/blog/resilient-leaders pour plonger dans les concepts qui ont inspiré ce toolkit, et découvrir comment les leaders résilients transforment les conversations difficiles en opportunités de transformation.

Et si vous avez des questions ou envie d'échanger, contactez-nous ici
<https://www.beez-consulting.com/contact>



En savoir plus :
www.beez-consulting.com/fr/blog/resilient-leaders

PRÊT(E) ?



Bee'z
consulting