



FICHE PRATIQUE

MANAGER DE MANAGERS ► COMPÉTENCES SOCIALES ► NÉGOCIATION

Intelligence politique et organisationnelle : Faculté de comprendre les dynamiques internes, les relations de pouvoir et les enjeux stratégiques pour naviguer efficacement dans l'organisation

Ce document est régulièrement mis à jour.

Téléchargez gratuitement la dernière version sur [Débloque-tes-soft-skills.com](https://debloque-tes-soft-skills.com)

MISE EN GARDE

Pour la plupart d'entre nous, les Soft Skills apprises en formation, sur la base d'une liste de recettes à appliquer dans telle ou telle situation, ne sont pas durablement exploitables : les mauvais comportements reprennent très vite le dessus, la Soft Skill ne peut pas s'exprimer, elle est BLOQUÉE par un ensemble de comportements contre-productifs dont on ne sait pas se débarrasser.

Suite à la découverte d'un incroyable protocole imaginé par 2 professeurs de la Harvard Business School, une offre exclusive permet désormais de DÉBLOQUER réellement et définitivement ses Soft Skills.

Découvrez cette offre sur [Débloque-tes-soft-skills.com](https://debloque-tes-soft-skills.com)

*Le contenu de cette fiche pratique a été généré
par une Intelligence Artificielle pilotée par une Intelligence Humaine*

Comportements recommandés :

1. Observer et analyser les dynamiques de pouvoir et d'influence dans l'organisation

→ Comprendre qui décide réellement et comment les décisions sont prises.

Exemple : « Avant de proposer un changement, j'identifie les personnes clés qui peuvent soutenir ou bloquer mon initiative. »

2. Construire et entretenir un réseau solide au sein de l'entreprise

→ Avoir de bonnes relations facilite la navigation organisationnelle.

Exemple : « Je prends régulièrement un café avec des collègues de différents services pour comprendre leurs enjeux et besoins. »

3. S'adapter aux différentes cultures et modes de fonctionnement de l'entreprise

→ Chaque organisation a ses codes, il faut savoir les respecter.

Exemple : « Dans mon entreprise, les décisions passent toujours par un consensus, je vais donc travailler mes alliances avant de proposer mon idée. »

4. Anticiper les réactions des parties prenantes avant d'agir

→ Identifier qui sera impacté et adapter sa communication.

Exemple : « Avant d'annoncer un changement, je discute avec les managers concernés pour éviter toute résistance. »

5. Éviter les conflits inutiles et privilégier les solutions diplomatiques

→ La gestion habile des tensions permet d'avancer sans s'isoler.

Exemple : « Plutôt que de confronter directement un collègue en réunion, je vais le voir en privé pour comprendre ses objections. »

6. Savoir quand et comment influencer sans imposer

→ L'influence subtile est plus efficace que l'autorité brute.

Exemple : « Plutôt que d'exiger un soutien immédiat, j'aligne mes arguments avec les intérêts des décideurs. »

7. Rester discret et professionnel dans les discussions sensibles

→ Éviter les bavardages inutiles et les informations qui peuvent se retourner contre soi.

Exemple : « Je ne partage pas de rumeurs ou d'opinions tranchées en réunion, je reste factuel. »

8. Faire preuve de patience et choisir le bon moment pour agir

→ Savoir attendre une opportunité peut maximiser l'impact.

Exemple : « Plutôt que de lancer mon projet en pleine crise interne, j'attends une période plus propice pour obtenir du soutien. »

9. Savoir utiliser les bonnes personnes comme relais d'information ou d'influence

→ Certains contacts ont plus d'impact selon les sujets.

Exemple : « Pour faire avancer mon projet, je vais d'abord convaincre un cadre influent qui soutiendra ma démarche. »

10. Aligner ses actions avec les priorités stratégiques de l'entreprise

→ Être perçu comme un acteur aligné avec la vision globale renforce la crédibilité.

Exemple : « Je mets en avant comment mon projet contribue aux objectifs stratégiques de croissance définis par la direction. »

Comportements à éviter :

1. Ignorer les jeux d'influence et les dynamiques de pouvoir

→ Avancer sans prendre en compte les rapports de force peut mener à l'échec.

Exemple : « Je lance mon initiative sans consulter les décideurs clés, et elle est immédiatement rejetée. »

2. S'isoler et ne pas entretenir son réseau interne

→ Rester seul dans son coin limite son impact et son influence.

Exemple : « Je ne parle qu'à mon équipe sans essayer de comprendre ce qui se passe dans les autres services. »

3. Manquer de tact et heurter des sensibilités organisationnelles

→ L'intelligence politique implique de savoir gérer les susceptibilités.

Exemple : « J'annonce publiquement une erreur de mon supérieur sans mesurer les conséquences sur notre relation. »

4. Critiquer ouvertement les décisions de la direction sans proposer de solutions

→ Une attitude contestataire sans alternatives peut être mal perçue.

Exemple : « Cette nouvelle politique est absurde ! » sans proposer d'ajustements possibles. »

5. Se montrer opportuniste sans apporter de réelle valeur

→ Vouloir simplement profiter du système sans contribuer peut nuire à sa réputation.

Exemple : « Je me positionne sur tous les projets stratégiques sans apporter de réelle expertise. »

6. Divulguer des informations confidentielles ou stratégiques de manière imprudente

→ La confiance est cruciale dans un environnement politique.

Exemple : « Je partage des détails d'une réunion stratégique avec des collègues qui ne sont pas censés être au courant. »

7. Prendre parti dans des conflits internes sans recul

→ Se positionner trop rapidement peut créer des inimitiés durables.

Exemple : « Je soutiens aveuglément un collègue sans vérifier les faits, et je me mets une partie de l'organisation à dos. »

8. Changer constamment d'alliances selon les opportunités

→ Un manque de loyauté peut nuire à la crédibilité.

Exemple : « Je soutiens un projet aujourd'hui, puis son concurrent demain, selon ce

qui m'arrange le plus. »

9. Imposer ses idées sans prendre en compte l'environnement politique

→ Une bonne idée mal vendue peut être rejetée si elle ne respecte pas les dynamiques internes.

Exemple : « Je propose une réorganisation sans consulter les responsables concernés. »

10. Surestimer son pouvoir d'influence et agir sans stratégie

→ Une action précipitée peut se retourner contre soi.

Exemple : « Je contourne mon manager direct pour aller parler directement au directeur général, ce qui crée un conflit. »

Conclusion

L'intelligence politique et organisationnelle permet de naviguer efficacement dans une entreprise en comprenant les rapports de force et les jeux d'influence. **En adoptant une posture stratégique, en construisant un réseau solide et en sachant quand et comment agir, on maximise ses chances de réussir et d'être perçu comme un acteur clé.** 🚀