



## CoachCast

Édition du 6 septembre 2018

### Avec quel côté de votre cerveau dirigez-vous? Le gauche ou le droit?



Découvrez le côté qui domine votre cerveau lorsque vous dirigez votre équipe et son impact sur vos communications, votre performance, votre leadership et votre entourage.

Elle dit blanc, je pense noir. Son comportement m'agace parfois. J'ai l'impression de ne pas arriver à me faire comprendre. J'aimerais tellement pouvoir permettre aux personnes de lire dans mes pensées, ce serait plus simple, plus clair et plus efficace. J'aimerais que les gens autour de moi prennent des décisions plus rapides ou, au contraire, je me sens bousculé par mon entourage; tout va définitivement trop vite. Un sentiment de déjà vu?

Votre cerveau, ou plutôt, le côté stimulé naturellement lorsque vous dirigez et qui réagit en premier dans vos communications, vos échanges et votre relations inter-personnelles, influence plus que vous ne l'imaginez votre entourage.

### Hémisphère gauche

Chez plus de 40 % des leaders et des personnes en entreprise, l'hémisphère gauche du cerveau domine. Leur approche se caractérise par des comportements qui démontrent :

- Un côté logique et rationnel
- Une orientation naturelle pour les tâches et les résultats
- Un apprentissage qui se fait plus naturellement par le langage
- Une attention accrue aux détails
- Un intérêt marqué pour les faits et les dossiers étoffés
- Un besoin de planifier les choses
- Une approche théorique
- Une pensée structurée

Ces personnes rationnelles accordent plus d'importance aux résultats et aux faits; le côté relationnel n'est pas un réflexe naturel chez elles. C'est avec cet hémisphère rationnel qu'elles se réalisent, dirigent et performant le mieux.

## Hémisphère droit

Chez près de 60 % des leaders et des personnes en entreprise, l'hémisphère droit du cerveau prédomine. Leur approche se caractérise par des comportements qui démontrent :

- Un côté créatif
- Un intérêt marqué pour les personnes
- Les émotions
- Une approche holistique
- Une certaine impulsivité
- Des réflexes spontanés
- Un apprentissage qui se fait plus naturellement par l'image
- Un côté pratique
- Une habileté particulière pour le multitâche

Ces personnes relationnelles accordent plus d'importance aux personnes; émotives, le côté rationnel n'est pas un réflexe naturel chez elles. C'est avec cet hémisphère relationnel qu'elles se réalisent, dirigent et performant le mieux.

## Quand les 2 hémisphères se rencontrent

Là où les choses commencent à se corser, c'est lorsque les deux hémisphères se côtoient au quotidien. Peut-être avez-vous déjà eu cette impression :

- que vous ne parlez pas le même langage;
- que l'autre n'est pas attentif à ceci ou à cela;
- ou pire encore, qu'il ne vous écoute pas;
- de ne pas vous sentir respecté(e);
- de vous sentir rejeté(e);
- de devoir constamment répéter les mêmes choses.

Le grand coupable, s'il faut en trouver un est votre cerveau. Tous ces conflits, toutes ces tensions, tous ces malaises sont liés au fait que vous ne voyez pas les choses de la même manière que votre entourage.

La plus grande richesse d'une équipe, c'est son agilité et la diversité des hémisphères. Et le leader ne fait pas exception à la règle. Alors, comment s'adapter à l'autre, faire ressortir le meilleur de chacun sans créer de vagues? En apprenant à mieux se connaître, en s'acceptant et en acceptant l'autre tel qu'il est sans vouloir le changer.

Mais voilà, c'est humain et plus fort que nous. Qui n'a pas, à un moment ou à un autre, souhaité pouvoir changer l'autre?

Imaginez Marie-Pier dont le cerveau gauche domine. Rationnelle, elle exige des dossiers bien ficelés et factuels. Tout serait tellement plus simple, si tous adoptaient ces réflexes de manière naturelle, se répète-t-elle!

Marie-Pier sait que son équipe travaille fort, mais elle doit garder le cap sur les objectifs, c'est sa responsabilité. Chacun doit se retrousser les manches. Certains se plaignent de son manque de compassion, de son intransigeance et de son incapacité à reconnaître les efforts déployés par chacun. Plusieurs remettent en question leur place dans l'équipe. Bien sûr, personne n'ose lui en parler.

Le directeur des ressources humaines la rencontre et lui explique la situation. En colère, Marie-Pier se demande pourquoi personne n'est venu lui en parler. Aucun directeur ne comprend ni n'apprécie son équipe mieux qu'elle, ajoute-t-elle. Furieuse et blessée, elle se demande si elle est à la hauteur comme leader.

Nous pourrions, à ce moment-ci, être témoin d'un coquetel qui pourrait s'avérer explosif. Mais Marie-Pier choisit de prendre du recul. Elle se rend compte que son approche rationnelle peut ébranler ses collaborateurs. Elle comprend qu'elle ne peut changer sa nature profonde ni celle de ses collaborateurs. Toutefois, Marie-Pier s'engage à :

- démontrer plus de compassion envers son équipe;
- prendre le temps de souligner leurs bons coups;
- leur expliquer son approche et les inviter à clarifier leurs attentes et leurs besoins envers elle;
- développer une relation qui repose sur la confiance entre elle et son équipe.

En tant que leader, votre responsabilité est de reconnaître en quoi vous pouvez être une source d'inspiration pour vos collaborateurs. Ce n'est une question de vous changer, ni d'essayer de changer l'autre, bien au contraire, mais plutôt d'apprendre à co-créer avec les autres en honorant la nature profonde de chacun.

Pour en savoir plus sur ce thème, je vous invite à participer gratuitement au prochain Midi Coaching qui aura lieu **le 20 septembre prochain de 12h15 à 13h15**. Pour vous inscrire [gratuitement](#).

Vos [CoachCasts](#) par catégorie



Complice de la réussite des leaders, fondatrice des [Midis Coaching](#). Professional Certified Coach (PCC) depuis 2004 et Value Added Associate de TTI Insights depuis 2003.