



## Molson utilise les outils d'évaluation du MBTI<sup>MD</sup> en vue d'améliorer la performance d'équipe.

### *Brasser du bon grâce à l'outil MBTI<sup>MD</sup>*

La Molson Coors Brewing Company s'inscrit au cinquième rang des grands brasseurs mondiaux, mais elle aspire à de plus hauts sommets! Elle veut mettre à profit les ressources du type de personnalité pour y parvenir.

Au Canada, Molson détient une part de marché prépondérante : au volume, c'est la plus importante brasserie du pays. Toutefois, la concurrence acharnée dans cet univers ne donne qu'une mince avance au plus ancien brasseur d'Amérique du Nord. « C'est un marché féroce », affirme Diane Larouche, gestionnaire du changement affectée au bureau de la gestion des projets en technologie de l'information à Montréal. « Les joueurs sont nombreux, et parmi eux, les microbrasseries. La mondialisation est brutale, et le vin gagne du terrain. »

Pour se démarquer dans ce monde féroce, la société s'est fixé des objectifs majeurs et elle vise à créer une culture d'entreprise capable de « réalisations hors pair ».

« L'équipe de direction veut partir de la base et s'étendre, dans ce domaine comme dans bien d'autres », dit Mme Larouche. « L'équipe reconnaît que ce sont des gens que vient son avantage concurrentiel et non la technologie. L'initiative de réalisations hors pair est une démarche qui vise à stimuler les gens à 'décider, à planifier, à agir et à revoir' ».

Dans le cadre de cette initiative, Diane Larouche a dirigé, en mai 2010, une séance de renforcement d'esprit d'équipe au département des finances de Molson Coors Canada. Elle a d'abord consulté un premier vice-président et trois autres vice-présidents pour bien saisir le contexte et les défis que chacun des trois groupes de travail de ce département doit relever. « La prise de décision est une question épineuse », dit-elle. « On constate que c'est un processus interminable. Les gens devinent sans cesse leurs intentions et celles des autres. »

Avec cette problématique en tête, elle a songé aux outils nécessaires pour aider l'équipe à favoriser des réalisations hors pair : « De quelle façon les gens peuvent-ils s'engager? Comment peuvent-ils donner le meilleur d'eux-mêmes? Comment peuvent-ils tirer profit de leurs différences pour aller de l'avant de manière plus positive? »

Elle a ensuite dirigé des ateliers de renforcement d'esprit d'équipe avec la participation de plus de 90 employés, des vice-présidents jusqu'aux adjoints administratifs. Son outil de travail : l'Indicateur de types psychologiques Myers-Briggs<sup>MD</sup> (MBT<sup>MD</sup>), Niveau II. « Je voulais les aider à bien collaborer et à bien échanger les uns avec les autres », avoue-t-elle. « J'ai choisi l'outil MBTI parce qu'il aide les gens à reconnaître leurs styles individuels, à comprendre comment ils



vivent leurs activités au quotidien et l'impact de tous ces éléments sur leur entourage. On voit alors une émergence des compétences douces nécessaires liées aux compétences techniques permettant ainsi au groupe d'obtenir des résultats remarquables. »

L'outil MBTI, Niveau II s'est avéré un excellent choix tant pour sa fiabilité que pour le tracé plus précis qu'il offre de chaque type. Mme Larouche explique : « C'est un outil digne de confiance; il est authentique et bien documenté ». Elle poursuit en admettant que « la quantité d'information que renferme chaque rapport est excellente; elle est concise et facile à comprendre et permet une meilleure récapitulation pour créer une perspective élargie du fonctionnement des groupes. »

Diane Larouche affirme que la rétroaction de l'équipe a été très positive. « Le groupe était composé de nombreux penseurs, de gens qui soulevaient des objections lors de la prise de décision » dit-elle. « Cette expérience leur a permis de reconnaître les entraves à l'unanimité de la pensée de groupe. Les participants ont bien reconnu qu'ils ne tiraient pas avantage des autres, que leurs habitudes, leurs perceptions fautives les amenaient à ignorer certains individus ou à les juger sans les prendre en considération. Grâce à une perception de soi et des autres, l'équipe tout entière sera plus à même de reconnaître la qualité de la diversité et de ce fait, améliorer son efficacité et son rendement. »

### **Diane Larouche**

est une directrice de la gestion du changement affectée au bureau de la gestion des projets en technologie de l'information de Molson Coors Brewing Company, à Montréal. Elle facilite la gestion du changement au sein d'importantes initiatives de TI tant sur les scènes locale et internationale. Mme Larouche a obtenu son diplôme d'études supérieures en systèmes d'intervention auprès des personnes. Elle a l'expertise requise pour administrer et diriger des évaluations psychométriques à l'aide d'outils tels que le MBTI.

L'Indicateur de types psychologiques Myers-Briggs est disponible chez  
Psychometrics Canada sur le site [www.psychometrics.com](http://www.psychometrics.com)