

MW

MARINE WERWINSKI

PROFIL PROFESSIONNEL RECRUTEUR & FUTUR MANAGER

Une lecture ciblée de sa manière de réfléchir, de collaborer, de décider et de contribuer durablement.

STRUCTURER · SIMPLIFIER · ACCOMPAGNER

Comprendre une situation, imaginer une meilleure façon de faire, organiser sa mise en œuvre et aider les personnes à se l'approprier.



Coordination opérationnelle · Projets · Amélioration continue
Chambéry · lecvdemarine.click · marine.werwinski@gmail.com

Édition août 2026

01 PROFIL EN UN REGARD

Une synthèse directement utile à un recruteur ou à un futur manager

Marine est une coordinatrice constructive, analytique et créative. Elle donne le meilleur d'elle-même lorsqu'elle peut comprendre une situation, clarifier ce qui bloque, concevoir une réponse applicable, organiser sa mise en œuvre et aider les personnes concernées à se l'approprier.

Le fil rouge du profil

Comprendre une situation, imaginer une meilleure façon de faire, organiser sa mise en œuvre et aider les personnes à se l'approprier.

Ce que les évaluations font ressortir

Une pensée structurante Elle relie les informations, repère les incohérences et transforme les sujets flous en étapes compréhensibles.	Une créativité appliquée Elle cherche des solutions utiles et réalisables, puis teste, ajuste et améliore plutôt que de rester dans l'idée.
Une orientation collective Elle aime faire progresser un groupe, transmettre une méthode et faciliter la coopération autour d'un objectif.	Un besoin de cohérence Elle s'engage durablement lorsque les priorités, les moyens, les responsabilités et les valeurs restent alignés.

Lecture rapide pour le recrutement

Elle apporte surtout • Analyse et résolution de problèmes. • Organisation de projets et coordination transverse. • Création d'outils, de supports et de méthodes. • Transmission, accompagnement et adoption.	Elle réussit surtout dans • Un cadre clair, sans rigidité inutile. • Une équipe coopérative et fiable. • Une autonomie réelle sur la méthode. • Des sujets variés avec une finalité visible.
--	---

02 MANIÈRE DE RÉFLÉCHIR ET DE TRAVAILLER

Comment elle transforme une difficulté en contribution concrète

Son fonctionnement associe analyse, imagination, organisation et mise en mouvement. Elle préfère comprendre le système avant d'agir, mais elle n'a pas besoin d'attendre un plan parfait pour commencer : elle avance par hypothèses, essais, retours et corrections.

1. Comprendre Recueillir les faits, distinguer les causes des symptômes, identifier les acteurs, les contraintes et les dépendances.	2. Concevoir Transformer le besoin en solution claire : outil, méthode, support, parcours, plan d'action ou nouvelle organisation.
3. Coordonner Rendre les rôles, les délais et les décisions visibles, suivre les points de blocage et maintenir la circulation de l'information.	4. Faire adopter Expliquer le sens, adapter le niveau de détail, rassurer, former et accompagner jusqu'à une prise en main autonome.

Décision, apprentissage et autonomie

Décider Elle analyse les conséquences, cherche un niveau d'information suffisant puis choisit. Elle est à l'aise avec l'expérimentation lorsqu'un point de contrôle et un droit à la correction sont prévus.	Apprendre Elle apprend vite lorsqu'elle peut comprendre la logique, observer un exemple, tester elle-même et reformuler. Elle construit volontiers ses propres repères, tableaux ou modes opératoires.
--	--

Son rapport à la qualité

La qualité est un standard de travail plus qu'un goût pour la perfection abstraite. Elle vérifie ce qui peut fragiliser le résultat, mais reste capable de livrer une version utile puis de l'améliorer. Elle devient moins efficace lorsque les validations se multiplient sans apporter de décision ou de sécurité réelle.

03 COLLABORATION ET COMMUNICATION

Une coopération adulte, directe et orientée vers la résolution

Marine apprécie le contact humain lorsqu'il sert une mission, une progression ou une solution. Elle peut prendre la parole, animer, expliquer et créer du lien, tout en ayant besoin de plages de concentration pour produire un travail de fond.

Dans l'équipe

- Elle donne de la place aux autres et sollicite leurs contributions.
- Elle soutient volontiers une personne qui cherche à progresser.
- Elle rend les informations accessibles et reformule sans infantiliser.
- Elle valorise la fiabilité, la réciprocité et la parole tenue.

Dans la communication

- Elle privilégie une expression claire, factuelle et sincère.
- Elle peut être très à l'aise à l'oral et devant un groupe.
- Elle accepte le débat lorsqu'il permet de mieux décider.
- Elle préfère un désaccord nommé à une ambiguïté qui s'installe.

Style de coordination

Elle n'a pas besoin d'un lien hiérarchique pour faire avancer un collectif. Elle coordonne par le sens, la structure, les repères et la circulation de l'information. Son influence fonctionne particulièrement bien lorsqu'elle dispose d'un mandat clair et que le manager soutient les arbitrages difficiles.

Assertivité et conflit

Ce qu'elle fait naturellement

Chercher une solution constructive, nommer les faits, proposer un ajustement et préserver autant que possible la relation de travail.

Point de vigilance

Elle peut compenser longtemps ou hésiter à rendre une limite visible lorsqu'elle craint de décevoir. Si les alertes restent sans effet, sa communication devient plus directe puis elle se retire.

04 MOTIVATIONS ET ÉNERGIE PROFESSIONNELLE

Ce qui nourrit l'engagement et ce qui l'érode

Les tests convergent vers un besoin de stabilité, d'équilibre, d'utilité et d'autonomie. La stabilité recherchée n'est pas l'immobilité : c'est un socle fiable qui permet d'explorer, de créer et de prendre des initiatives sans gaspiller son énergie à réparer le cadre.

23/25 sécurité et stabilité	23/25 équilibre de vie	22/25 utilité et valeurs
20/25 autonomie	19/25 créativité / construction	18/18 orientation sociale RIASEC

Ce qui donne de l'énergie

Activités stimulantes • Analyser un problème et identifier ce qui bloque. • Créer ou améliorer un outil, une méthode ou un support. • Concevoir une présentation, un parcours ou un dispositif. • Aider une personne ou une équipe à mieux comprendre. • Coordonner plusieurs interlocuteurs vers un résultat visible.	Culture motivante • Une finalité utile au-delà des seuls indicateurs. • Une coopération réelle et un respect mutuel. • Des règles suffisamment souples pour rester intelligentes. • Une marge d'initiative et un management accessible. • Des objectifs clairs, suivis de décisions cohérentes.
---	--

Forces accessibles

Les résultats VIA mettent notamment en avant le jugement, la curiosité, la gentillesse, le pardon, l'humour, la persévérance, l'intelligence sociale et l'esprit d'équipe. Ces forces soutiennent une posture à la fois exigeante sur le fond et attentive à la manière dont les personnes vivent le travail.

Ce qui érode rapidement l'engagement

La production administrative répétitive, les relances incessantes, les demandes entrantes sans filtre, la standardisation excessive, les objectifs commerciaux agressifs et les changements de priorité non arbitrés. Elle supporte ces tâches en appui, mais elles ne doivent pas constituer le cœur durable du poste.

05 MODE D'EMPLOI MANAGÉRIAL

Le cadre qui lui permet de durer et de performer

Marine fonctionne au mieux avec un manager fiable, accessible et capable d'arbitrer. Elle n'attend ni une surveillance permanente ni une protection excessive : elle a besoin d'un cadre lisible, d'une autonomie réelle et d'un point d'appui lorsque plusieurs contraintes deviennent incompatibles.

Ce qu'un manager peut attendre

- Une implication forte lorsqu'elle comprend la finalité.
- Des propositions concrètes et une vigilance sur les incohérences.
- Une capacité à structurer, transmettre et faire avancer.
- Une franchise respectueuse et un sens élevé des responsabilités.
- Une autonomie croissante une fois le contexte compris.

Ce dont elle a besoin

- Un périmètre et quelques priorités réellement définis.
- Des arbitrages explicites lorsque tout ne peut pas être fait.
- Un feedback précis, avec droit à la correction.
- Une reconnaissance factuelle de la contribution et du périmètre.
- Un accès au manager en cas de blocage ou de contradiction.

Délégation et feedback efficaces

Donner le sens

Préciser le résultat attendu, les contraintes non négociables et les critères de réussite.

Laisser la méthode

Lui permettre d'organiser le chemin, de tester et de proposer une meilleure façon de faire.

Faire des points utiles

Suivre les décisions, risques et dépendances plutôt que contrôler chaque étape.

Nommer précisément

Dire ce qui fonctionne, ce qui doit évoluer et pourquoi, sans jugement global sur la personne.

La question clé en cas de nouvelle urgence

« Quelle priorité actuelle doit être reportée, déléguée ou retirée ? » Cette formulation évite que la fiabilité devienne une invitation à absorber une charge sans limite.

06 PRESSION, LIMITES ET PRÉVENTION

Repérer le coût avant que la performance ne se transforme en rupture

Sous pression, Marine commence souvent par s'adapter et compenser. Comme elle reste opérationnelle, le coût peut être sous-estimé. Une prévention précoce est plus efficace qu'une intervention tardive, lorsque l'irritation, le retrait ou la perte de motivation sont déjà installés.

Déclencheurs principaux

- Incohérence entre les discours, les décisions et les moyens.
- Priorités mouvantes sans arbitrage explicite.
- Responsabilité sans autorité ni soutien.
- Critique injuste ou contribution rendue invisible.
- Interruptions continues et inefficacité répétée.
- Dépendance à des personnes qui ne tiennent pas leurs engagements.

Signaux à prendre au sérieux

- Impatience ou communication plus abrupte.
- Difficulté à fermer les sujets et sentiment de dispersion.
- Retrait relationnel ou baisse des initiatives.
- Exécution sans conviction, avec perte du sens.
- Recherche rapide d'une sortie lorsque rien ne change.

Réponses managériales utiles

Réduire

Limiter le nombre de priorités simultanées et supprimer explicitement ce qui ne peut plus tenir.

Arbitrer

Décider qui fait quoi, à quelle échéance, et avec quel niveau de qualité réellement attendu.

Rendre visible

Formaliser les responsabilités, dépendances et alertes afin qu'elles ne reposent pas sur la mémoire ou la bonne volonté.

Tenir les engagements

Fixer une date de décision ou de réévaluation et la respecter. La confiance se construit par la cohérence des actes.

Vigilance constructive

Son sens des responsabilités est une force, mais il peut retarder l'alerte. Le bon cadre ne consiste pas à lui demander d'être moins engagée : il consiste à rendre les limites, les moyens et les arbitrages visibles assez tôt pour que l'engagement reste durable.

07 CONTRIBUTION, INTÉGRATION ET MÉTHODE

Ce que le recruteur ou le manager peut raisonnablement attendre

Le profil est particulièrement pertinent lorsque le poste associe compréhension d'un besoin, organisation, coordination, amélioration et accompagnement. La contribution est moins forte lorsque le rôle repose principalement sur la répétition, la prospection agressive ou un flux permanent de sollicitations individuelles.

Contextes de contribution forte

- Coordination opérationnelle ou de projet.
- Amélioration continue et simplification des processus.
- Déploiement d'outils, de méthodes ou de dispositifs.
- Support fonctionnel, adoption et formation.
- Coordination pédagogique, communication interne ou événementiel structuré.

Premiers mois recommandés

- Clarifier le périmètre, les interlocuteurs et les règles non écrites.
- Confier rapidement un sujet concret à analyser ou améliorer.
- Prévoir des points courts sur les décisions et dépendances.
- Élargir l'autonomie une fois le contexte compris.
- Évaluer la contribution sur les résultats visibles et l'adoption obtenue.

Synthèse des sources

Source	Ce qu'elle éclaire
AssessFirst · SWIPE / DRIVE / BRAIN	Personnalité, motivations, décision et apprentissage
Odiapazon · Apec	Facteurs d'engagement et environnement de travail
VIA Character Strengths	Forces de caractère accessibles
RIASEC adapté	Centres d'intérêt professionnels
Ancre de carrière	Priorités durables dans le rapport au travail
Questionnaires ciblés et mises en situation	Collaboration, pression, assertivité, énergie et management

Cette synthèse croise des évaluations professionnelles, des questionnaires ciblés, des mises en situation et le parcours observé. Elle décrit des tendances de fonctionnement et des conditions de réussite ; elle ne constitue ni un diagnostic clinique ni une étiquette figée.

Marine Werwinski

Coordination opérationnelle · Projets · Amélioration continue
marine.werwinski@gmail.com · lecvdemarine.click

