



ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION — Marion Lefevre

Responsable Logistique — Terres Gourmandes SAS

Entretien du 02/04/2026 — Manager évaluateur : Philippe Garnier, Directeur des Opérations

BLOC 1 — SYNTHÈSE DE L'ENTRETIEN

Type d'entretien détecté : ENTRETIEN ANNUEL — bilan de l'année 2025 et fixation des objectifs 2026.

Marion Lefevre, 34 ans, responsable logistique chez Terres Gourmandes SAS depuis trois ans, s'est présentée à cet entretien avec une préparation solide (chiffres, indicateurs, retours d'équipe), ce qui a contribué à un échange constructif, équilibré et particulièrement dense. Le bilan 2025 est globalement très positif : les trois objectifs principaux ont été atteints ou dépassés, avec des résultats mesurables et reconnus par la direction. Deux axes d'amélioration ont été identifiés de manière consensuelle — la communication inter-services avec la production et la régularité du reporting — sans générer de tension notable. L'entretien a également permis d'aborder des sujets structurants pour la suite : déploiement du nouveau ERP logistique, demande de formation en management, perspective d'évolution vers un poste de directrice logistique, et discussion salariale ouverte avec un engagement de revoir tous un mois.

BLOC 2 — BILAN DE LA PÉRIODE

Réalisations marquantes / Résultats obtenus

Réduction du taux de ruptures de stock

Résultat : de 8 % à 3,5 % (objectif fixé : passer sous 5 %) — objectif largement dépassé

- **Méthode :** révision complète des seuils de réapprovisionnement produit par produit (intégration de la saisonnalité et des délais fournisseurs réels), mise en place d'un point hebdomadaire avec les acheteurs
- **Impact collatéral :** baisse de moitié des réclamations clients pour ruptures au second semestre (source : service commercial)



Refonte du planning des tournées de livraison

Durée du projet : 6 mois

- **Actions :** rationalisation des circuits par zone géographique et créneau horaire via un outil de cartographie
- **Résultat :** économie moyenne de 12 % de kilomètres par tournée, réduction des heures supplémentaires chauffeurs
- **Impact financier estimé par le DAF :** environ 45 000 € d'économies sur l'année (carburant + heures supplémentaires)
- **Appréciation du responsable transport Patrick :** termes « très élogieux » (selon Philippe Garnier)

Gestion de crise transport — septembre 2025 (grève des transporteurs)

Contexte : 3 jours de stock disponibles, aucun camion accessible

- **Actions :** activation d'un réseau de 3 prestataires locaux identifiés en amont, bascule de 60 % des livraisons en moins de 48 heures
- **Surcoût accepté :** +15 % sur les trajets concernés
- **Résultat :** aucune perte client, aucune rupture d'approvisionnement en magasin
- **Appréciation manager :** « exactement le type de réactivité et d'anticipation qu'on attend »

Formation de deux préparateurs de commandes

Collaborateurs formés : Kevin (arrivé en février) ; Samira (arrivée en avril)

- **Programme :** module de compétences structuré sur 3 mois chacun
- **Résultat :** économie à 90 % ; Kevin nommé référent zone frais, reconnu pour sa rigueur sur la chaîne du froid

Atteinte des objectifs fixés précédemment

OBJECTIF N-1	RÉSULTAT	STATUT
Réduire les ruptures de stock sous 5 %	3,5 % atteint	DÉPASSÉ



OBJECTIF N-1	RÉSULTAT	STATUT
Mettre en place un nouveau planning de tournées	Déployé, économies mesurées	ATTEINT
Former 2 préparateurs de commandes	Kévin et Samira opérationnels à 90 %	ATTEINT
Gestion de crise transport	Non prévu — réalisé en situation réelle	CONTRIBUTION HORS OBJECTIF

Difficultés rencontrées et écarts identifiés

Communication avec le service production

Incident en octobre : 3 palettes de produits finis bloquées 4 heures en zone d'attente faute d'information préalable sur un changement de planning de fabrication

Analyse : Marion Lefevre souligne que la production ne communique pas toujours en amont ; Philippe Garnier reconnaît la responsabilité partagée mais attend une démarche proactive de la part de la responsable logistique

Reporting mensuel

Écart identifié : tableau de bord avec indicateurs clés rendu en retard 3 mois sur 12

Reconnaissance : Marion Lefevre reconnaît le manquement sans le contester ; elle l'attribue à la pression opérationnelle



BLOC 3 – ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Compétences techniques valorisées

- Maîtrise de la gestion des stocks et des méthodes de réapprovisionnement (révision des seuils, intégration saisonnalité/délais fournisseurs)
- Optimisation logistique et cartographie des tournées de livraison
- Gestion de crise et continuité d'activité (anticipation, réseau de prestataires de secours)
- Conduite de projet (refonte tournées sur 6 mois, ateliers de paramétrage ERP en cours)
- Formation et montée en compétences de collaborateurs (programme structuré sur 3 mois)

Compétences techniques à développer

- Maîtrise des outils de reporting et discipline de pilotage (régularité du tableau de bord mensuel)
- Déploiement et conduite du changement ERP (montée en charge prévue, formation des équipes à organiser)

Compétences comportementales observées

- **Anticipation et proactivité** : identification préventive de prestataires de secours avant la crise de septembre ; sondage déjà engagé sur la mutualisation des livraisons
- **Réactivité opérationnelle** : gestion de la grève en moins de 48 heures
- **Sens de la préparation** : arrivée en entretien avec chiffres, indicateurs et retours d'équipe
- **Capacité à se remettre en question** : reconnaissance des axes d'amélioration sans défensivité excessive
- **Transmission et pédagogie** : accompagnement structuré de deux nouveaux collaborateurs

Compétences comportementales à développer

- Communication transversale proactive avec les services connexes (production notamment)
- Gestion des profils résistants au changement (identifié par Marion Lefevre elle-même)
- Conduite d'entretiens individuels et gestion des conflits en management d'équipe

Points forts reconnus

Par le manager : réactivité, anticipation, résultats concrets et mesurables, posture de responsable logistique mature

Par la collaboratrice : structuration du service depuis 3 ans, mise en place des process, formation de l'équipe, connaissance du marché et des leviers d'optimisation



Adéquation profil / poste

Très bonne adéquation sur le périmètre actuel (stockage, préparation, tournées)

Lacune identifiée : management formel (jamais formée, apprentissage sur le tas) — à combler pour consolider le poste et préparer une évolution

BLOC 4 — OBJECTIFS ET PLAN D'ACTION

Objectifs fixés pour 2026

Objectif 1 : Optimisation des coûts de transport

Cible : réduction de 8 % sur l'année 2026

Leviers identifiés : renégociation des contrats avec les deux transporteurs principaux, mutualisation de livraisons avec d'autres expéditeurs de la zone industrielle (démarche déjà initiée par Marion Lefevre)

Échéance : fin 2026

Objectif 2 : Déploiement du nouveau ERP logistique

Go-live prévu : septembre 2026

Périmètre : formation des préparateurs, chauffeurs et gestionnaires de stock

Durée de montée en charge : estimée par Marion Lefevre : 6 semaines après démarrage

Statut : ateliers de paramétrage avec l'éditeur déjà engagés

Objectif 3 : Amélioration de la coordination logistique / production

Action immédiate : mise en place d'un point de coordination quotidien de 15 minutes entre production et logistique (début de matinée) — à déployer dès le mois suivant l'entretien

Indicateur de suivi : nombre d'incidents inter-services

Objectif cible : zéro incident au second semestre 2026

**Objectif 4 : Reporting mensuel**

Objectif implicite : respect des délais de remise du tableau de bord mensuel (aucun retard toléré)

Statut : non formalisé en objectif chiffré lors de l'entretien, mais identifié comme axe d'amélioration prioritaire

Moyens et ressources alloués

- Budget formation management : à valider avec les RH (a priori faisable au premier semestre 2026)
- Module management de proximité (4 jours) via l'OPCO — validé dans le principe par Philippe Garnier
- Ressources ERP : ateliers de paramétrage avec l'éditeur déjà en cours

Formations envisagées**Formation management de proximité**

Durée : 4 jours

Organisme : OPCO

Calendrier : premier semestre 2026 (validée dans le principe, confirmation RH attendue)

Thèmes prioritaires identifiés par Marion Lefevre : gestion des conflits, conduite d'entretiens individuels, management de profils résistants au changement

Accompagnement prévu

Projet de mutualisation des livraisons confié à Marion Lefevre comme mission transverse à portée « direction logistique » — suivi par Philippe Garnier

Points de suivi intermédiaires convenus

- **Dans 1 mois** Retour sur la rémunération (engagement de Philippe Garnier)
- **Avant vendredi** Envoi de la grille d'évaluation complétée par mail (engagement de Philippe Garnier)
- **À réception** Signature de la grille par Marion Lefevre



Mois suivant Mise en place du point quotidien production/logistique

BLOC 5 — ÉVOLUTION ET SOUHAITS

Aspirations exprimées par la collaboratrice

Évolution vers un poste de directrice logistique à moyen terme

Périmètre souhaité : transport + stockage + préparation (périmètre élargi par rapport au poste actuel)

Justification avancée : 3 ans en poste, structuration du service, mise en place des process, formation de l'équipe

Demande complémentaire : prise en charge de sujets transverses dès maintenant pour démontrer sa capacité à gérer un périmètre plus large

Réponse du manager :

- Création d'un poste de direction logistique discutée en comité de direction (croissance de 20 % en 3 ans citée comme justification)
- Décision conditionnée au plan d'investissement 2027
- Marion Lefevre explicitement identifiée pour le poste s'il se crée
- Projet de mutualisation des livraisons proposé comme mission test à portée « direction logistique »

Souhaits de mobilité

Mobilité géographique : aucune mentionnée

Mobilité fonctionnelle : élargissement du périmètre vers la direction logistique (voir ci-dessus)

Demandes de formation

Formation management de proximité (4 jours, OPCO) — validée dans le principe — premier semestre 2026

Thèmes : gestion des conflits, conduite d'entretiens individuels

Points sur la rémunération

Situation actuelle : salaire à 35 K€ brut annuel ; dernière revalorisation : augmentation collective de 1,5 % en 2024



Demande de Marion Lefevre : revalorisation salariale justifiée par les résultats 2025 (réduction des ruptures, 45 000 € d'économies transport, gestion de crise)

Référentiel marché cité par la collaboratrice : 38 à 43 K€ pour un poste équivalent en agroalimentaire en région

Position du manager : résultats reconnus comme indiscutables ; contrainte PME / marges serrées invoquée ; engagement de défendre une augmentation de l'ordre de 8 à 10 % auprès de la direction

Décision définitive : non prise lors de l'entretien — retour attendu dans un mois

Aménagements demandés

Aucun aménagement de conditions de travail mentionné

Prochaines échéances RH

- **Dans 1 mois** : retour de Philippe Garnier sur la décision salariale
- **Avant vendredi (02/04/2026)** : envoi de la grille d'évaluation complétée par mail
- **À réception** : signature de la grille par Marion Lefevre
- **Premier semestre 2026** : démarrage de la formation management (sous réserve validation RH/budget)
- **Septembre 2026** : objective ERP logistique
- **Second semestre 2026** : objectif zéro incident inter-services production/logistique

Geremy.ai