



# DIFFERENCE DE TRAITEMENT CONCERNANT LE MANAGEMENT AU SEIN D'UN POINT DE VENTE

6 avril 2021



DIFFERENCE DE TRAITEMENT CONCERNANT LE MANAGEMENT AU SEIN D'UN POINT DE VENTE  
Chaque jour, les collaborateurs SFR Distribution, en l'occurrence, les conseillers(ères) se rendent sur le lieu de travail afin de gagner leur vie.

Mais il ne faut pas oublier qu'ils assurent aussi la pérennité de la société. Et ça, malheureusement, la direction n'a pas l'air d'avoir prise en compte cette donnée. En effet, les conditions de travail du personnel au sein d'un point de vente sont à revoir.

Les points importants sont les méthodes de management utiliser par les managers et directeurs selon les structures, mais aussi les chefs de vente.

Nous allons vous détailler ici, les principaux éléments qui pour nous doivent changer.

1) Formation d'un collaborateur au sein d'un Point de Vente.

Lors du recrutement d'un conseiller de vente, sa bonne insertion n'est peu ou pas encadrée. Il y a des défaillances que l'on peut relever :

- Mise en place d'une formation ou d'un binôme pour se familiariser aux produits ou outils de travail (VS,

Fast, COL, Samba, Picasso, Temphoris etc..).

- Mettre en avant l'ensemble de la fiche de poste d'un « conseiller de vente », et Non pas uniquement la partie commerciale. Cela pourra améliorer l'autonomie du conseiller, mais aussi sa productivité et donc, celle de l'entreprise.

## 2) Ventes.

Afin de faire des ventes en règles, la direction a mis en place un règlement afin de se protéger elle-même, mais aussi ses collaborateurs.

Cependant, le corps managérial au sein de la boutique à oublier ce détail :

- Autorisation par le N+1 / N+2 de pièces justificatives en dématérialisées ou en photocopies, sans pouvoir confirmer l'authenticité de ces dernières.

- Incitations à des techniques commerciales frauduleuses afin de gonfler les ventes : - résiliation/réouverture Box

- mensonge par omission sur les conditions d'abonnement afin séduire le client (reprise mobile, frais d'ouverture de service box, conditions de souscription à CANAL +, Assurances Mobiles etc..).

Toutes ces choses peuvent nuire à l'image de la société, mais aussi aux collaborateurs au sein du point de vente. En effet, le conseiller risque un licenciement et entrainera ce dernier dans la précarité.

## 3) Traitement au cas par cas selon les performances commerciales du collaborateur.

Dans le commerce, les résultats commerciaux sont importants pour la pérennité d'une société qui entraîne par la suite, la bonne rémunération de ses différents collaborateurs.

Il n'en reste pas moins qu'un conseiller n'est pas un robot et que ses résultats peuvent fluctuer. Malheureusement, la baisse de productivité peut engendrer un effet néfaste sur le Management subi par les collaborateurs en décalés sur leurs résultats.

### a) Règlement au sein d'un PDV.

- La différence de sanction concernant les retards où certains seront sanctionnés et d'autres non. -Le planning des tâches où le roulement n'est pas appliqué, et les même personnes à chaque fois, gèrent la bonne tenue du magasin.

- Entretien hebdomadaire ou mensuel qui n'est pas respecté ou bâclé. Cela crée un problème de communication avec le corps managérial.

### b) Augmentation de salaire.

- Pas d'explication concernant les conditions d'augmentation de salaire (problème de transparence). -Non prise en compte du barème. Trop souvent l'attribution d'une augmentation dépend des relations avec le manager, et non de l'implication du collaborateur au sein du point.de vente.

### c) Pressionspsychologiques.

Travailler en devant réaliser des objectifs commerciaux peut amener une certaine pression psychologique. En effet, des résultats sont attendus, ce qui est normal.

Mais, quand ces derniers ne sont pas aux rendez-vous, les réactions de la hiérarchie sont disproportionnées et doivent être sanctionner :

- Rabaisser un conseiller devant le reste de ses collaborateurs.

- Mettre un individu au placard en lui donnant des tâches différentes de sa fiche de poste.

- Incitation explicite à démissionner ou à faire un abandon de poste.

- Entretien avec N+1/N+2/N+3 non remonter au service RH, ou avec une version totalement différente de la réalité.

Tous ces éléments cités précédemment, nuisent à l'épanouissement de nos collègues sur leur lieu de travail. C'est pourquoi nous alertons sur ces pratiques managériales plus que douteuses, et demandons des actions rapides.

SUD SFR Distribution, 7 rue Vicq d'Azir 75010 Paris

Mail : sudsfrdistribution@gmail.com Écrire depuis votre boîte mail personnelle

Sabrina : 07 87 20 93 94

Arnaud : 06 51 11 57 59

Jason : 06 01 57 24 10

Audrey : 06 27 56 17 53

Igor : 06 43 35 54 01

RSS : 07 69 73 05 09

- [Emplacement : ré-agir ensemble](#) > [Mobilisations et actualités](#) > [Actualités](#) >

- Adresse de cet article :

<https://solidaires.org/DIFFERENCE-DE-TRAITEMENT-CONCERNANT-LE-MANAGEMENT-AU-SEIN-D-UN-POINT-DE-VENTE>