

Comment lutter contre le favoritisme au travail ?

Un manager se doit de faire preuve de neutralité et d'égalité dans le traitement de son équipe et ne pas faire de traitement de faveur, mais comment adopter la juste posture ? Voyons tout ça ensemble !

1. Qu'est-ce que le favoritisme en entreprise ?

Il est plutôt fréquent d'assister à du favoritisme en entreprise et il arrive parfois que les membres d'une même équipe ne soient pas "logés à la même enseigne". Pauses plus longues, augmentation injustifiée, retards passés sous silence, plus grand bureau... et bien d'autres ! Mais qu'est-ce que le favoritisme en entreprise ? Car même s'il est dans la nature humaine de créer des affinités avec certaines personnes, un manager ou gestionnaire se doit de privilégier l'égalité pour tous.

Le favoritisme au travail est **une inégalité de traitement entre salariés, par exemple dans le cadre des salaires ou de promotion à un nouveau poste**. Il faut cependant dire qu'une différence de traitement est possible dans certains cas de figures. En principe, un traitement égal s'apprécie entre les salariés d'une même entreprise qui se situent dans une **situation identique** (même travail, même catégorie...).

Cependant, une différence de traitement peut être effectuée si elle :

- est justifiée par des éléments objectifs, tangibles, vérifiables et indépendants de toute discrimination.
- est justifiée si elle provient d'un avantage prévu par convention collective ou accord collectif.

Ces différences de traitement exceptionnelles sont mentionnées dans notre guide pratique "Comment recruter sans discriminer". Il est très important, aussi bien pour le salarié que pour le manager, de bien différencier un cas de favoritisme d'une différence de traitement justifiée.

En effet, d'un point de vue légal, les entreprises se doivent de prendre des décisions en fonction d'éléments **professionnels**, et non **affectifs**.

2. Comment identifier le favoritisme en entreprise ?

Tout d'abord et comme dit précédemment, l'égalité de traitement ne peut s'apprécier qu'entre travailleurs d'une même entreprise, et se situant dans une situation identique.

Dès lors, pour qu'une inégalité soit avérée, il est nécessaire que la différence de traitement soit **étrangère à toute considération professionnelle**. Une fois cette différence de traitement identifiée, la personne qui estime être victime d'une différence de traitement doit pouvoir rapporter la preuve de l'inégalité vécue.

La plus grosse difficulté pour le salarié est, justement, de prouver la différence de traitement qu'il subit. Effectivement, le favoritisme au travail est difficile à prouver car ce sont des pratiques non officielles et sans preuve matérielle. De plus, parfois, il est compliqué de différencier une collaboration saine entre deux individus et un traitement de faveur.

Encore une fois, il est important de comprendre que certaines différences de traitement sont tout à fait possibles et justifiables. Bien comprendre et tracer cette limite évite notamment la naissance de conflits au sein de l'entreprise, car dès lors qu'un salarié reçoit des traitements de faveurs par rapport aux autres, on assiste à une naissance de conflits, entre collègues mais également avec la hiérarchie.

L'un des exemples les plus concrets de favoritisme concerne le fait que les enfants du personnel soient priorités pour les emplois d'été au sein des entreprises de leurs parents : il s'agit d'une préférence familiale.

Comme vous vous en doutez, ce type de conflit est à éviter, car ils peuvent impacter l'entreprise à plusieurs niveaux : performance, réputation, motivation, climat de travail malsain....

Afin de bien identifier le favoritisme au travail, nous vous conseillons de suivre plusieurs étapes :

- **Analyser la situation :**

Avant d'entamer toute démarche, il est important de prendre le temps de bien analyser la situation. Si vous estimez qu'un collègue à vous subi des traitements de faveurs, posez-vous plusieurs questions : Est-il plus qualifié que moi ? Est-ce que ce traitement de faveur était exceptionnel ? Dispose-t-il d'un avantage catégoriel prévu par convention collective ? etc...

Très concrètement, laissez vos sentiments de côté et pensez.

- **Parlez-en avec vos collègues**

Si vous pensez qu'un salarié est favorisé au travail, vous pouvez par exemple en parler avec vos autres collègues afin de recueillir plusieurs points de vue et de voir si elles partagent le même ressenti que vous.

Attention tout de même à bien agir avec prudence et bienveillance ! Il ne faut accuser personne et ne pas générer de conflit. L'objectif ici est tout simplement de recueillir différents avis et points de vue.

- **Réfléchissez à vos options de recours**

Dès lors que vous avez pris pleinement connaissance de la situation, vous pouvez prendre une décision. Attention à bien réfléchir aux conséquences que cela pourrait avoir ! Le plus simple est d'en parler à votre supérieur hiérarchique. Bien évidemment, il faut y mettre les formes, n'allez pas accuser telle ou telle personne. A cette étape, le fait d'exprimer calmement et respectueusement votre sentiment et vos ressentis vous permettra d'établir un dialogue sain et de régler le problème.

- **Quelles conséquences au favoritisme ?**

De façon générale, le favoritisme au travail peut avoir des répercussions importantes sur l'ambiance de travail, la motivation et, fatalement, la productivité des collaborateurs.

D'un point de vue légal, il faut savoir que toute différence de traitement en raison d'un motif non objectif, lié à des considérations personnelles basées sur des éléments extérieurs au travail, est considérée comme **une mesure discriminatoire** fondée sur un motif illicite.

Par exemple, voici quelques motifs reconnus comme discriminatoires par le code du travail :

- L'appartenance ou non à une prétendue race ou ethnie, la religion, le sexe... (cf articles L. 1132-1 à L. 1132-3-3 du Code du Travail), pour un résumé : [voir notre scribing des critères de discrimination](#)
- Harcèlement moral et/ou sexuel (cf articles L. 1152-2 et L. 1153-2)
- Violation des règles protectrices de la salariée en état de grossesse (cf articles L. 1225-4 à L. 1225-5)
- Violation des lois concernant un salarié protégé (cf article L. 224-11-1 à L. 224-11-25)
- Motif lié à l'état de santé du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (cf article L. 1226-9 et L. 1126-13)

La discrimination en entreprise présente plusieurs risques pénaux pour l'entreprise tels que :

- La nullité du licenciement et réintégration du salarié (cf article L. 1132-4)
- Jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende pour la personne physique

- Jusqu'à 225 000€ d'amende pour l'entreprise, l'interdiction à titre définitif ou temporaire (5 ans) d'exercer directement ou indirectement l'activité dans laquelle l'infraction a été commise
- Affichage par l'entreprise de la décision prononcée ou diffusion de celle-ci par voie écrite soit par tout moyen de diffusion de communication écrite par voie électronique
- L'impossibilité pour l'entreprise d'être retenue sur les appels d'offre publiques

Au-delà du risque pénal qu'encourt une entreprise pratiquant le favoritisme au travail, il peut exister d'autres conséquences négatives telles que :

- Une mauvaise réputation
- Une hausse du turn-over
- Une baisse de la productivité
- Impact sur la cotation pour les entreprises cotées
- Impact sur la marque employeur

Il existe donc peu de recours pour les employés en raison de la subjectivité du favoritisme. Le favoritisme co-produit les discriminations. Le fait d'ouvrir votre sourcing et de mettre en place des partenariats avec des associations vous accompagnant à l'ouverture de ce sourcing vous permet d'éviter le favoritisme. A Compétence Egale forme les managers et recruteurs aux bonnes pratiques pour recruter sans discriminer. Aussi, A Compétence Egale met à disposition un ensemble de modules et bonnes pratiques sur son Académie !