

ACCUEIL >> TRIBUNES >> L'ANÉMIE NON, L'ANOMIE OUI ! LE MAL QUI NOUS RONGE. PAR JEAN-CLAUDE ANCELET

TRIBUNES

# L'anémie non, l'anomie oui ! Le mal qui nous ronge. Par Jean-Claude Ancelet

Publié le 06/01/2025



Émile Durkheim définissait l'anomie comme une situation sociale caractérisée par la perte ou l'effacement de valeurs. C'est plus globalement, l'état d'un être ou d'une société qui ne reconnaît plus de règles communes. Un tel constat peut apparaître exagéré pour décrire notre environnement relationnel et l'état du monde. Il n'empêche que des signaux faibles se multiplient pour indiquer que des repères sociaux se délitent au profit de comportements de plus en plus exacerbés et émotionnels.

## L'anomie isole les individus et les met en danger

L'**anomie** n'est pas à confondre avec l'anarchie qui est une organisation politique et sociale sans autorité coercitive. Elle peut résulter d'un accroissement de l'**individualisme** qui va, au fil des frustrations, engendrer une déception croissante et un sentiment d'aliénation et d'irrésolution.

La **division du travail** est, également, une cause possible d'anomie au sens où le collaborateur ne se positionne plus par rapport à des règles collectives, mais se fixe ses propres logiques et référentiels. Le repli sur soi amène, très souvent, l'être humain à s'affranchir de repères communs et à ne plus s'autoréguler au sens de l'**intérêt commun**. Le risque est de penser être légitime pour se fixer des lignes directrices personnalisées et, apparemment, de bon sens.

Ce phénomène est perceptible, de nos jours, dans la société et est sujet d'alertes et d'**inquiétudes**. Il n'est pas en croissance dans nos entreprises, mais la question s'est posée lors du **télétravail** « covidien » avec des salariés qui pensaient être protégés par la sphère familiale. La configuration spatiale des **espaces de travail** est une réponse qui n'est pas suffisante et peut se révéler illusoire.

## La clé est celle du groupe social comme creuset du collectif

La **diversité des parcours**, convictions, mœurs devient la réalité de notre univers relationnel. Cette **diversité** rend le corps social complexe dans la mesure où le **comportement des salariés** n'est pas prédictible et ne peut pas être architecturé.

Une telle hétérogénéité ne peut être une **source de créativité** que si elle est organisée et canalisée. Sa forme brute peut amener l'individu au stade de l'anomie comme elle peut conduire l'entreprise à la **non-performance**. La simple juxtaposition des profils ne garantit aucune cohésion et aucune valeur ajoutée.

Le **groupe social** est un rassemblement de personnes dont la diversité est reconnue, mais qui trouvent un intérêt à se **féderer** pour créer les propriétés complémentaires et indispensables à leur identité originelle.

Le groupe social nécessite qu'un cadre de référence soit, préalablement, posé autour d'une raison d'être – d'une vision – d'un mindset – de pratiques et de rituels. Il suppose que le cadre se matérialise par des flux croisés et réciproques irradiant tous les membres du groupe social en permanence et faisant office d'antidote à l'anomie.

L'effondrement des règles communes et le **dérèglement social** qui en résulte constituent la principale menace des prochaines années.

L'enjeu est celui de l'**équilibre vertueux** entre les contraintes sociales et les aspirations sociétales.

## À propos de Jean-Claude Ancelet

Jean-Claude Ancelet dirige le cabinet **ADEIOS Consulting**, spécialisé dans les relations sociales, le management et la sociologie, l'emploi et ses perspectives dans l'entreprise. Expert des nouvelles sociologies en France et en Europe, il anime conférences et séminaires sur la Génération Y, les réseaux sociaux et les collectifs de travail. Il a écrit en 2011 un livre publié aux éditions DUNOD « Recréez du collectif au travail », ouvrage qui a reçu le Stylo d'Or 2012 décerné par l'ANDRH.

Il est également l'auteur d'un Livre Blanc dédié à la Dynamique Sociale qui est téléchargeable gratuitement.



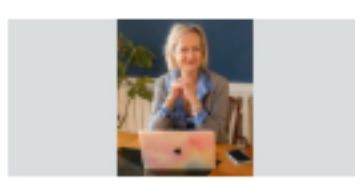
Votre adresse e-mail

## À LIRE ÉGALEMENT

> Tous les articles



CV mensongers : comprendre les raisons pour mieux prévenir les risques. Par Anne-Marie Deblonde



Bilan 2024 : quels enseignements pour préparer 2025 ? Par Magaly Siméon



L'expérience a une valeur, et donc un coût ! Par Frédéric Fougerat



Santé mentale : une responsabilité partagée entre collaborateur, manager et employeur. Par Deborah Romain-Delacour et Yann-Eric Dizerens



Salaires à découvert, la loi qui bouleverse les équilibres RH. Par Sophie Piot



Culture managériale : bonnes pratiques et pièges à éviter. Par Cédric Legros



Valoriser la neurodiversité en entreprise, un vecteur clé de croissance et de résilience ! Par Felizitas Lichtenberg



Quelques réflexions tirées du jazz à l'usage des managers. Acte 3. Par Didier Burgaud



La grève, de nouvelles modes. Par Jean-Claude Ancelet

## RECHERCHER UNE FORMATION...

Mots-clés

Thème

Sous thème

Type de formation

Région

## FORMATIONS EN MANAGEMENT

**Lefebvre Dalloz**  
Compétences

- ▶ affirmation de soi - assertivité
- ▶ nouveau manager
- ▶ gestion du temps
- ▶ prise de parole en public

Besoin d'une formation en management ?

## AGENDA

- 22** JAN. 2025 19e Université d'hiver de la formation professionnelle à Cannes
- 11** MAR. 2025 Trophées des Femmes en EA & ESAT

## BLOGS RH LA SÉLECTION

-  Le blog des soft skills
-  ANDRH
-  Le DRH
-  Hult EF Insights
-  Le blog de la formation professionnelle

> Tous les blogs

## FOCUS RH TV



## Inscription à la newsletter FocusRH

Retrouvez un jeudi par mois : actualité RH, témoignages, tribunes...

Votre adresse e-mail

Mon email

> Archives des NewsLetters

## PARTENAIRES

 **Semaine de la Santé au Travail**  
Toutes les clés pour s'épanouir au travail

## Inscription à la newsletter FocusRH

Retrouvez un jeudi par mois : actualité RH, témoignages, tribunes...

Votre adresse e-mail