

## Comment offrir les conditions du bonheur au travail dans les établissements hospitaliers et médico-sociaux ?

Pour vous qui travaillez à l'hôpital, la question du bonheur au travail est redoutable dans la mesure où vous êtes confrontés quotidiennement à la mort. Après, le « bonheur au travail » est quand même une expression bizarre. L'étymologie du travail, *tripalium*, signifie « torture » en latin. À l'origine, le travail est donc désigné comme une souffrance. Ce qui fait en général le bonheur, c'est la fin du travail. Par ailleurs, dans *La Métaphysique des mœurs*, Kant explique que notre petite vie – la partie singulière de chacun de nous, nos trajectoires individuelles – fait que nous avons chacun une représentation différente de notre bonheur. Il y a donc quelque chose de totalitaire à vouloir faire le bonheur d'une collectivité dans la mesure où cette collectivité est composée d'individus qui ne se font pas la même idée du bonheur. Mieux vaut que la personne qui souhaite faire mon bonheur au travail aménage les conditions à l'intérieur desquelles je pourrais peut-être moi-même faire mon bonheur.

## La qualité de vie au travail serait-elle donc une réponse ?

Si la qualité de vie au travail suffisait à répondre aux problèmes que posent la difficulté de travailler et la douleur de travailler, ce serait merveilleux et ce serait très simple. Dans ce cas, nous travaillerions 24 heures sur 24. Mais il ne faut pas confondre bien-être et bonheur.

## Alors comment se soucier du bonheur de ses salariés sans leur imposer une certaine idée du bonheur ?

La question du bonheur rejoint de très près celle du respect. Voici quelques pistes de

# RAPHAËL ENTHOVEN

PHILOSOPHE

À l'occasion des Rencontres RH de la santé, le philosophe a partagé quelques réflexions sur le bonheur au travail...



© Photos : P.Loustiau

« Plutôt que de parler de ressources humaines, parlons de valeurs humaines »

Bio express

**1999**  
Il obtient son agrégation de philosophie après avoir fait l'École normale supérieure.

**2002**  
Il rejoint Michel Onfray à l'Université populaire de Caen.

**2007**  
Il publie un premier ouvrage, *Un jeu d'enfant, la philosophie*.

**2008**  
Il anime une émission sur France Culture, radio qu'il quitte en 2015 pour Europe 1.

réflexion dans ce sens. Tout d'abord, il faut magnifier les compétences des salariés pour que chacun trouve sa place. Trouver et conserver sa place à l'heure de l'ascenseur social a quelque chose d'antipathique. Pourtant, la condition du bonheur repose sur la coïncidence d'un désir et d'une compétence. Ici l'enjeu est de prendre la réalité pour son désir. Il s'agit de vouloir ce que nous pouvons. Du point de vue des RH, il s'agit d'identifier les compétences et les désirs pour les faire marcher de concert. Je pense aussi qu'il n'y a pas de bon manager qui ne soit pas, à un moment ou à un autre, perméable à une autre douleur que la sienne. Vous ne pouvez pas être dans une position abstraite face à celui qui vient vous parler, et vous ne pouvez pas non plus être dans une position empathique. Il y a un juste milieu à trouver qui est celui de sympathie, qui en grec signifie littéralement « souffrir avec ». Enfin, abjurez cet idiome stupide de « ressources humaines ». Les humains ne sont pas des filons. Ce n'est pas respecter quelqu'un que de le traiter comme une matière première. Et l'expression me semble contradictoire dans la mesure où parler de ressources fait se situer sous le régime de la quantité. Or s'adresser à quelqu'un, c'est s'adresser à une qualité pas une quantité. Les individus sont singuliers. La gestion des « ressources humaines » repose sur la compréhension et non pas l'explication de la singularité que vous avez face à vous et qui en aucun cas repose sur une quantité. Je vous propose donc : plutôt que de parler de ressources humaines, parlons de valeurs humaines. ■