*Texte paru dans la revue «**Question(s) de management**» (2016/2, n°13)*

**Nouvelles pratiques managériales et bien-être des collaborateurs**

*E. Rosset, docteur en psychologie, Institut Chrysippe (*[*www.chrysippe.org*](http://www.chrysippe.org)*)*

*M. Pichat, MCF en psychologie, Institut Chrysippe,*

*Responsable du DU « Nouvelles pratiques managériales » de l’IAE de Lyon*

Le « paradoxe d’Easterlin » montre que les avancées technologiques et économiques d’un pays ne sont pas forcément corrélées avec le niveau de bien-être de ses ressortissants. Il en est de même au sein des Organisations: malgré les progrès considérables du dernier siècle (technologiques et économiques certes, mais aussi au niveau des conditions de travail), le bien-être des collaborateurs ne suit pas la même courbe ascendante.

Diverses innovations managériales émergent régulièrement, dans le champ de la recherche comme dans celui de la pratique. En parallèle de la question de leur sélection et de leur efficacité, il peut sembler pertinent de s’interroger sur la conception de la place de l’humain qui les sous-tend. Lesquelles sont-elles porteuses d’une réelle conception humaniste du capital humain auquel elles s’appliquent ? Lesquelles donnent-elles, dans les faits, un poids réellement significatif aux questions du sens, du bien-être, du pro-social, du comportement organisationnel citoyen, de la motivation intrinsèque, de l’innovation sociale, etc. L’innovation managériale peut-elle se penser sans ces caractéristiques ? D’autant plus que ces dernières ne sont pas sans effet sur le niveau d’engagement des collaborateurs…