

LA SUBSIDIARITÉ COMME PRINCIPE MANAGÉRIAL

Dans une transformation comme dans les activités de travail routinières, un **management subsidiaire** reconnaît que la personne la plus à même de savoir ce qu'il convient de faire face aux aléas est celle qui est **au plus près de l'action**, au cœur de la situation de travail. L'**autonomie** est indispensable pour agir.

Préserver cette autonomie nécessaire au travail implique, pour le supérieur hiérarchique :

- De s'interdire d'intervenir (**principe de non-ingérence**) tant que le subordonné ne fait pas appel à lui ;
- D'intervenir uniquement quand c'est nécessaire (**devoir de suppléance**) pour restaurer l'autonomie du subordonné.

Le focus de l'activité managériale se déplace ainsi de l'exercice du pouvoir hiérarchique vers le **développement du pouvoir d'agir** et du **dialogue sur le travail**.

POUR ALLER PLUS LOIN :

- Préchoux, V., Grevin, A. (2024). Les conditions de mise en œuvre du principe de subsidiarité pour organiser l'autonomie au travail : réflexion autour de l'entreprise libérée. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, vol. 5513, n° 2, p. 3-20.
- Million-Delsol, Ch. (1993). Le principe de subsidiarité. Paris : PUF (128 pages).

