**Opportunité de procéder à une embauche (tableau 7.5)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Questions essentielles à se poser** | **Réponses** |
| 1.  Est-il possible de procéder à une réallocation de personnel à l’intérieur du service ou, plus difficile, entre services ?  Certaines unités de l’entreprise sont peut-être surchargées, alors que d’autres se trouvent plutôt en sous-activité. Aussi longtemps que la gestion des postes est morcelée service par service, ces transferts demeureront très difficiles à organiser, en particulier dans les services publics. |  |
| 2.  Peut-on recourir aux services de collaboratrices ou de collaborateurs temporaires, confier un mandat limité dans le temps, ou encore sous-traiter l’activité ?  Ces pratiques sont intéressantes à partir du moment où le besoin en recrutement est lié à un projet ou à une activité spécifique, limité dans le temps. Il s’agit aussi de lutter contre le réflexe consistant à penser uniquement en termes de « postes fixes à plein temps ». |  |
| 3.  Est-il possible de flexibiliser le temps de travail, par exemple sur l’année entière, de façon à mieux absorber les pics de travail et à diminuer l’horaire dans les périodes creuses ?  Les organisations ayant mis en vigueur de telles pratiques voient les heures supplémentaires pratiquement disparaître. |  |
| 4.  Est-il possible de réorganiser le service en gagnant en efficacité, de sorte à dégager les ressources nécessaires au besoin identifié ?  Notons que cette possibilité peut être favorisée par l’instauration d’une organisation du travail axée sur la polyvalence et la rotation des postes, ou de nouveaux modes d’organisation (holacratie, agilité). |  |