**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). |  |