

## Retour au travail

# Retour au travail - Analyse des exigences du poste

### Sur cette page

[Qu'est-ce qu'une analyse des exigences du poste?](#)

[Existe-t-il différents types d'analyses des exigences du poste?](#)

[Quels sont les avantages de l'analyse des exigences du poste?](#)

[Dans quelles situations les responsables du milieu de travail doivent-ils effectuer une analyse des exigences du poste?](#)

[Qui doit effectuer l'analyse des exigences du poste?](#)

[Quels sont les éléments nécessaires à la réalisation d'une analyse des exigences du poste?](#)

[Comment l'analyse des exigences du poste se compare-t-elle à l'analyse de la sécurité des tâches?](#)

[À quelle fréquence faut-il passer en revue l'analyse des exigences du poste?](#)

[Où puis-je obtenir de plus amples renseignements?](#)

---

## Qu'est-ce qu'une analyse des exigences du poste?

Une analyse des exigences du poste comprend tant la description des exigences physiques que l'analyse des exigences cognitives (mentales). Elle vise à quantifier systématiquement et à évaluer les exigences physiques, cognitives (mentales) et environnementales d'une tâche ou d'un emploi.

- Une description des exigences physiques, parfois appelée « analyse des exigences physiques », est une description détaillée et objective des exigences physiques requises pour accomplir les tâches essentielles et non essentielles liées à un poste.
- De même, une analyse des exigences cognitives est une évaluation détaillée et objective des compétences cognitives, émotionnelles et psychologiques particulières requises pour accomplir les tâches essentielles et non essentielles liées à un poste.

Une analyse des exigences du poste doit inclure des détails sur le poste, les exigences en matière de sécurité, la formation nécessaire, les heures de travail, les compétences requises, l'équipement utilisé et l'environnement de travail, compte tenu des aspects relatifs à l'accessibilité.

Pour en savoir davantage sur les programmes de retour au travail, veuillez consulter les fiches d'information Réponses SST suivantes :

- Retour au travail – [Aperçu du programme](#)
- Retour au travail – [Mesures d'adaptation](#)
- Retour au travail – [Évaluation des capacités fonctionnelles](#)
- Santé mentale – [Retour au travail](#)

---

## Existe-t-il différents types d'analyses des exigences du poste?

Il existe quelques types de descriptions des exigences physiques que l'on peut envisager d'utiliser. Le type de description des exigences physiques utilisé dépend de l'emploi et des besoins de l'organisation. Par exemple, une description des exigences physiques axée sur les tâches convient aux emplois complexes, non répétitifs. Ce type de description est propre à la tâche, et analyse de façon distincte chaque tâche et les détails connexes. Dans le cas des postes qui comprennent des tâches répétitives et cycliques, une liste de contrôle ou un tableau peut être plus approprié.

L'analyse des exigences cognitives doit saisir les compétences cognitives, émotionnelles et psychologiques requises pour accomplir les tâches essentielles et non essentielles liées à un poste, notamment les suivantes :

- Mémoire
- Attention
- Reconnaissance
- Communication
- Résolution de problèmes
- Esprit critique
- Contraintes de temps

Une analyse des exigences cognitives exhaustive doit permettre aux employeurs de comprendre les besoins cognitifs associés à une tâche donnée, ainsi que les facteurs de stress pouvant susciter du stress mental en milieu de travail.

# Quels sont les avantages de l'analyse des exigences du poste?

L'analyse des exigences du poste peut être utilisée pour déterminer l'adéquation entre un travailleur et les exigences d'un poste précis. Les renseignements sur les exigences physiques et cognitives peuvent être utilisés pour :

- faciliter la mise en œuvre de mesures d'adaptation pour un travailleur;
- orienter les efforts de prévention;
- sensibiliser les autres à l'égard des exigences de certains postes.

Ces analyses peuvent être effectuées en tout temps, de préférence avant qu'une blessure survienne, et sont conservées dans les dossiers.

Dans le cadre du processus de retour au travail, les documents dûment remplis d'analyse des exigences du poste peuvent être utilisés pour déterminer où des tâches modifiées peuvent être offertes dans chaque secteur de travail ou service. De plus, lorsque le travailleur a en main les documents d'analyse des exigences du poste lorsqu'il consulte son professionnel de la santé, celui-ci est en mesure d'examiner les exigences physiques et cognitives de l'emploi au moment de remplir l'évaluation des capacités fonctionnelles ou cognitives du travailleur afin de déterminer si le poste qu'il occupait avant d'être blessé convient ou s'il faut modifier ses tâches pour tenir compte de son état.

Une analyse des exigences cognitives peut être utilisée lorsqu'une affection cognitive, physique ou émotionnelle a des répercussions sur les processus et les capacités de réflexion et de cognition ou les habiletés interpersonnelles d'un travailleur.

---

## Dans quelles situations les responsables du milieu de travail doivent-ils effectuer une analyse des exigences du poste?

Une analyse des exigences du poste peut être effectuée de façon proactive ou réactive. Les deux méthodes présentent des avantages et des inconvénients. Une analyse proactive des exigences du poste est réalisée avant tout incident, tandis qu'une analyse réactive des exigences du poste est réalisée lorsqu'un cas survient.

Une analyse proactive des exigences du poste est avantageuse, car elle présente un large éventail d'utilisations, et fournit des renseignements qui peuvent être utiles dès le premier jour d'une blessure. Une analyse proactive des exigences du poste peut aider à cerner des tâches de remplacement et les facteurs de stress en milieu de travail, et faciliter l'intervention ergonomique. Elle peut également fournir des renseignements sur les exigences physiques et cognitives pertinentes qui peuvent être utilisées dans les descriptions de poste et lors du processus d'embauche. Les analyses proactives des exigences du poste comportent certains inconvénients : elles nécessitent de nombreuses ressources, elles peuvent être difficiles à tenir à jour et les renseignements recueillis peuvent ne pas être aussi précis que ce qui est nécessaire pour chaque blessure.

L'analyse réactive des exigences du poste, quant à elle, est avantageuse parce qu'elle fournit des renseignements précis sur la blessure, de sorte que des mesures d'adaptation peuvent être envisagées. Elle exige également moins de ressources que l'analyse proactive.

Malheureusement, l'analyse réactive des exigences du poste n'offre pas un large éventail d'utilisations, et il peut être difficile de trouver du travail ou des tâches de remplacement, car il n'y a aucun ou presque aucun autre document d'analyse à consulter.

Votre organisation peut envisager d'adopter une approche hybride où l'analyse des exigences du poste sera utilisée en priorité pour les emplois qui présentent le nombre le plus élevé de blessures ou de travailleurs. Ensuite, il est possible de prévoir des travaux légers, modifiés ou des tâches pour le retour au travail. Une fois que vous disposez de ces documents, vous pouvez recueillir des renseignements selon les besoins ou lorsque cela est nécessaire dans des situations particulières.

Il est important de passer en revue les analyses des exigences des postes selon un calendrier établi, ou au besoin lors de la mise à jour des processus ou des tâches.

---

## Qui doit effectuer l'analyse des exigences du poste?

L'analyse des exigences du poste doit être effectuée par une personne qui possède les connaissances et l'expérience appropriées pour évaluer tous les aspects du poste. Cette personne recevra l'appui d'un représentant en santé et sécurité, d'un gestionnaire ou d'un superviseur du secteur, et du travailleur ou d'autres personnes ayant une bonne connaissance du poste, y compris des processus et des exigences physiques et mentales.

---

## Quels sont les éléments nécessaires à la réalisation d'une analyse des exigences du poste?

Pour recueillir des données pertinentes, vous devez avoir les connaissances et l'expérience appropriées, ainsi que de l'équipement particulier.

Voici certains des outils de collecte de données utilisés pour les descriptions des exigences physiques :

- Chronomètre (durée du cycle)
- Bloc-notes ou tablette (pour prendre des notes)
- Ruban à mesurer (hauteur de l'équipement et des surfaces, portée)
- Appareil photo (photos et vidéos)
- Télémètre laser (mesure des distances)
- Plan d'étage
- Balance (poids, outils de pesage)
- Dynamomètre de traction (force de poussée/traction, articles de pesage)
- Dynamomètre de force de pincement
- Goniomètre (appareil servant à mesurer les angles d'une articulation)

Les travailleurs eux-mêmes représentent une autre composante essentielle. Il faut envisager de réaliser des entrevues pour discuter des détails de l'emploi, du déroulement du processus et de la production pour avoir une compréhension globale de la tâche. Une bonne pratique consiste à mener des entrevues auprès de plusieurs travailleurs pour s'assurer que les renseignements concordent et qu'aucune étape n'est oubliée.

L'analyse des exigences cognitives peut être effectuée au même moment que la description des exigences physiques. L'analyse des exigences cognitives exige de procéder à l'observation des travailleurs sur place, en train d'accomplir une tâche. L'évaluation comprend des mesures objectives et peut inclure des entrevues avec l'employeur et les travailleurs.

Les éléments suivants sont évalués tout au long de l'évaluation cognitive :

- Audition, vision et perception
- Rythme de travail
- Sécurité
- Mémoire, attention et résolution de problèmes
- Autosupervision
- Pression liée au travail et aux échéances
- Compétences interpersonnelles nécessaires
- Maîtrise de soi et travail en autonomie
- Lecture, écriture et parole

Chaque élément doit être comparé à une classification établie des données professionnelles, par exemple, la [taxonomie des compétences et des capacités de la classification nationale des professions](#) établie par le gouvernement du Canada. Ces données fournissent le descripteur et la définition de compétences particulières qui peuvent être exigées pour un emploi ou une tâche.

Dans la description des exigences d'une tâche, nous voyons souvent des « catégories de fréquence ». Ces catégories peuvent comprendre des descripteurs comme « rarement », « à l'occasion », « fréquemment » ou « constamment ». Ces catégories doivent être bien définies dans l'analyse des exigences du poste.

---

## Comment l'analyse des exigences du poste se compare-t-elle à l'analyse de la sécurité des tâches?

Une [analyse de la sécurité des tâches](#) peut être utilisée pour cerner les facteurs de risque possibles de blessure dans le cadre d'un travail et pour déterminer comment modifier des tâches. Elle peut également être utilisée pour comprendre les dangers associés à une tâche et y faire face, et pour élaborer un programme de retour au travail.

Une analyse de la sécurité des tâches est une procédure qui aide à intégrer à une tâche ou à un travail donné les principes et pratiques reconnus en matière de santé et de sécurité. Au cours d'une telle analyse, chaque étape fondamentale des tâches à effectuer est examinée de façon à déceler les dangers éventuels et à déterminer quel est le moyen le plus sûr d'effectuer chaque tâche. Les expressions « analyse des risques professionnels » et « décomposition des dangers professionnels » sont aussi utilisées dans ce contexte.

L'analyse des exigences du poste est différente de l'analyse de la sécurité des tâches. L'analyse des exigences du poste s'intéresse aux exigences du poste, mais pas nécessairement à la façon d'accomplir le travail. L'analyse de la sécurité des tâches peut cerner les dangers tout au long de la tâche et propose des mesures de maîtrise, tandis que l'analyse des exigences du poste décrit les exigences de la tâche telle quelle.

---

## À quelle fréquence faut-il passer en revue l'analyse des exigences du poste?

Il faut passer en revue l'analyse des exigences du poste aussi souvent que nécessaire pour faire en sorte qu'elle demeure à jour. Si des changements sont apportés au processus, aux tâches, à l'équipement, à l'aménagement du lieu de travail ou aux exigences du poste, l'analyse des exigences du poste correspondante doit être examinée et mise à jour, au besoin.

---

## Où puis-je obtenir de plus amples renseignements?

On trouve de nombreux documents en ligne qui fournissent un modèle d'analyse des exigences du poste, notamment les suivants\* :

- Workers Compensation Board du Manitoba : [modèle de formulaire intitulé « Worksite and Job Analysis »](#) (en anglais seulement) (toujours adapter le modèle en ligne aux besoins de votre milieu de travail)
- Centre de santé des travailleurs(es) de l'Ontario (OHCOW) : [Physical Demands Description Handbook](#) (en anglais seulement)

(\*Nous avons mentionné ces organismes dans le but de fournir des références pouvant vous être utiles. Vous devriez communiquer directement avec les organismes concernés pour obtenir de plus amples renseignements sur les services offerts. Veuillez prendre note que le fait de mentionner ces organismes, par rapport à d'autres que vous pourriez connaître, ne constitue pas une recommandation ni une approbation par le CCHST.)

---

Date de la première publication de la fiche d'information : 2022-07-29

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2022-07-29

## Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.