

Programmes santé et sécurité

Conception des tâches

Sur cette page

[En quoi consiste la conception des tâches?](#)

[Comment la conception des tâches peut-elle contribuer à l'organisation du travail?](#)

[Y a-t-il une différence entre la conception des tâches et l'aménagement des lieux de travail?](#)

[Quelles sont les caractéristiques d'une bonne conception des tâches?](#)

[Quelles sont les stratégies couramment utilisées pour la conception des tâches?](#)

[Quels sont les objectifs globaux de la conception des tâches?](#)

[La conception des tâches peut-elle s'appliquer aux équipes?](#)

[Quelles sont les étapes à suivre pour mener à bien un projet de conception des tâches?](#)

[Quel est un exemple de liste de vérification pour la conception des tâches?](#)

En quoi consiste la conception des tâches?

La conception des tâches désigne la façon dont est organisée une série de tâches, ou un emploi dans son ensemble. Elle aide à déterminer :

- Les tâches à accomplir.
- La façon dont les tâches doivent être accomplies.
- Le nombre de tâches à accomplir.
- L'ordre dans lequel les tâches doivent être accomplies.

La conception des tâches permet de tenir compte de tous les facteurs qui ont une incidence sur le travail, en plus d'organiser le contenu et les tâches de façon à réduire le risque que représente l'emploi dans son ensemble pour l'employé. Elle touche différentes questions d'ordre administratif, notamment :

- La rotation des postes
- L'élargissement des tâches
- Le rythme d'exécution du travail et de fonctionnement des machines
- Les pauses
- Les heures de travail

Une bonne conception des tâches favorise l'adoption de positions corporelles adéquates et variées, est assortie d'exigences raisonnables en matière de force physique et d'activité mentale, et contribue à susciter un sentiment d'accomplissement et d'estime de soi.

Comment la conception des tâches peut-elle contribuer à l'organisation du travail?

Les principes liés à la conception des tâches peuvent servir à régler différents problèmes, dont les suivants :

- Surcharge de travail
- Charge insuffisante de travail
- Caractère répétitif du travail
- Capacité limitée d'être maître de son travail
- Isolement
- Travail par postes
- Postes qui tardent à être dotés
- Nombre excessif d'heures de travail
- Compréhension limitée du processus de travail global

Il est possible d'utiliser la conception des tâches pour tenir compte des capacités et de la diversité des personnes, y compris de celles qui retournent au travail à la suite d'une blessure ou d'une maladie. Par exemple, la conception des tâches est parfois perçue comme un moyen de gérer le stress en milieu de travail. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la fiche d'information Réponses SST intitulée [Stress en milieu de travail – Généralités](#).

Y a-t-il une différence entre la conception des tâches et l'aménagement des lieux de travail?

La conception des tâches et l'aménagement des lieux de travail sont des termes souvent utilisés indifféremment, car, dans les deux cas, ils permettent de s'assurer que les exigences physiques d'un emploi demeurent raisonnables.

La conception des tâches porte sur les changements administratifs qui peuvent contribuer à améliorer les conditions de travail.

L'aménagement des lieux de travail met l'accent quant à lui sur le poste de travail, les outils et les positions corporelles, qui influent tous sur la façon dont une personne travaille. Des lieux de travail bien aménagés permettent de réduire les positions corporelles statiques ou inconfortables de même que les mouvements répétitifs. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'aménagement des lieux de travail, consultez la section [Ergonomie](#) du répertoire Réponses SST.

Quelles sont les caractéristiques d'une bonne conception des tâches?

Une bonne conception des tâches tient compte des caractéristiques physiques et mentales des employés, et plus particulièrement :

- De l'énergie musculaire exigée (temps consacré au travail et au repos, rythme du travail)
- De l'énergie mentale exigée (degré de monotonie, grandes difficultés que représentent les tâches)

Une bonne conception des tâches peut :

- Permettre aux employés de donner leur avis. Les employés devraient avoir la possibilité de varier leurs activités selon leurs besoins personnels, leurs habitudes de travail et les circonstances du milieu de travail.
- Donner aux employés un sentiment de contribution et d'accomplissement.
- Prévoir de la formation pour que les employés connaissent les tâches qu'ils doivent accomplir et la façon de bien les accomplir.
- Offrir un horaire de travail qui comporte des pauses suffisantes.
- Prévoir une période d'adaptation dans le cas des emplois exigeants sur le plan physique.
- Permettre aux employés d'obtenir de la rétroaction sur leur rendement.
- Permettre de s'assurer que les tâches exigent le moins d'énergie et de force physique possible.
- Offrir un équilibre entre le travail statique et le travail dynamique.

La conception des tâches est un processus continu. Le but est d'apporter les modifications nécessaires à mesure que les conditions ou les tâches évoluent dans le milieu de travail.

Quelles sont les stratégies couramment utilisées pour la conception des tâches?

Une bonne conception des tâches repose sur des pratiques administratives qui permettent de déterminer les tâches que les employés accomplissent, l'endroit et le moment où ils les accomplissent ainsi que la durée pendant laquelle ils les accomplissent. Elle permet également d'accorder aux employés une certaine liberté de choix, dans la mesure du possible. La conception des tâches peut porter sur les différentes tâches associées à un emploi en particulier ou sur un groupe d'emplois.

Voici quelques stratégies utilisées pour la conception des tâches :

Élargissement des tâches : L'élargissement des tâches vise à intégrer des tâches supplémentaires ou différentes à un emploi de façon à le rendre plus intéressant. Les employés peuvent ainsi se voir confier ou non des responsabilités accrues.

Rotation des postes : La rotation des postes est un moyen de répartir les tâches du groupe entre plusieurs employés; les employés peuvent ainsi passer d'une tâche à une autre.

Enrichissement des tâches : L'enrichissement des tâches permet aux employés de gagner en responsabilités et en autonomie lorsqu'ils apprennent de nouvelles tâches; il permet également d'accroître la participation et de profiter de nouvelles possibilités.

Conception des tâches (organisation du travail) : La conception des tâches permet aux employés de voir les liens entre les méthodes de travail, les procédures d'aménagement et les procédures de manutention ainsi que l'interaction entre les gens et les machines.

Quels sont les objectifs globaux de la conception des tâches?

Les objectifs de la conception des tâches peuvent toucher bien des aspects, dont les suivants :

Variété dans les tâches

La conception des tâches peut avoir pour objectif d'alléger le poids de la monotonie, d'éviter les longues périodes de travail en position statique et d'éviter les mouvements répétitifs. Les emplois doivent comporter une variété de tâches qui nécessitent de changer de position, d'utiliser différents muscles et de se livrer à diverses activités mentales.

L'élargissement des tâches et la rotation des postes sont deux méthodes qui permettent de varier les tâches. Par exemple, si un employé fait habituellement du montage, de nouvelles tâches peuvent lui être confiées, comme la planification du travail, l'inspection, le contrôle de la qualité ou l'entretien; ses tâches s'en trouvent alors élargies. Un employé peut aussi être appelé à travailler dans le même service, mais à changer de tâche toutes les heures. Par exemple, dans une buanderie, les employés peuvent passer d'un poste à un autre (tri, lavage, séchage, pressage, etc.) dans la mesure où le changement de poste leur permet de faire quelque chose de différent du point de vue physique ou mental.

Variété dans les compétences

L'élargissement des tâches et l'enrichissement des tâches requièrent souvent de nouvelles compétences, et l'acquisition de compétences est habituellement liée à la satisfaction au travail, à une bonne santé mentale et au bien-être.

Pauses et périodes de repos

Les pauses contribuent à alléger les problèmes associés aux positions corporelles statiques ou aux mouvements répétitifs qui ne peuvent être évités. Il est parfois préférable de prendre des pauses moins longues, mais plus fréquentes (aussi appelées « micropauses »), que de prendre des pauses plus longues, mais moins fréquentes.

Pendant les pauses, il faut encourager les employés à changer de position et à faire de l'exercice. Il est important que les employés s'étirent et utilisent différents groupes musculaires. Si l'employé fait un travail très actif, il doit intégrer à ses pauses une activité stationnaire ou des étirements.

Période d'adaptation

Lorsqu'un travail exige des efforts physiques, il faut prévoir une période d'adaptation pour tous les nouveaux employés et pour tous les employés qui reviennent de vacances ou d'un congé de maladie, ou qui sont rappelés au travail. Il faut donner aux employés le temps de s'habituer aux exigences physiques du travail en les laissant s'y faire graduellement. Les employés qui travaillent à des températures très chaudes ou très froides ont aussi besoin d'une période d'acclimatation.

Formation

Il est essentiel que les employés reçoivent de la formation sur les bonnes méthodes de travail et sur l'utilisation adéquate de l'équipement pour qu'ils comprennent bien ce qu'on attend d'eux et qu'ils sachent comment travailler en toute sécurité. La formation doit être structurée, uniforme et continue. Elle peut être donnée en classe ou au travail.

Variété dans les activités mentales

Les tâches doivent être coordonnées de façon à créer un tout équilibré pendant la journée, et ce, tant pour l'employé que pour le groupe. L'employé peut disposer d'une certaine liberté de choix quant au type de tâches mentales qu'il souhaite accomplir et au moment où il veut les accomplir. Il peut ainsi décider d'exécuter certaines tâches lorsque son degré de vigilance est le plus élevé au cours de la journée. Une personne pourrait préférer s'occuper des tâches routinières le matin (p. ex. parcourir des listes de vérification ou remplir des formulaires) et réserver les tâches plus complexes, comme les tâches de résolution des problèmes, pour l'après-midi, ou vice versa.

La conception des tâches peut-elle s'appliquer aux équipes?

Oui. Étant donné que la plupart des tâches ne se font pas en vase clos, la conception des tâches peut souvent s'appliquer à des groupes d'employés. Dans certains cas, il est possible de former des équipes qui ont la responsabilité générale de tâches plus vastes ou d'un ensemble de tâches. Il revient à l'équipe de décider de la façon dont les tâches seront accomplies, des personnes affectées à chaque tâche et du moment où les tâches seront exécutées. La majorité du temps, les membres de l'équipe ont une multitude de compétences, ce qui leur permet de changer de tâche de temps à autre. Comme c'est le cas pour la conception des tâches appliquée aux personnes, l'équipe se voit souvent confier d'autres tâches, telles que l'inspection, le contrôle de la qualité ou l'entretien, ainsi que des tâches connexes, par exemple la commande de fournitures, en plus de ses tâches habituelles.

Quelles sont les étapes à suivre pour mener à bien un projet de conception des tâches?

Il existe de nombreuses façons de procéder à la conception des tâches, mais, dans tous les cas, les étapes suivantes sont essentielles :

Évaluation des pratiques de travail actuelles

La conception des tâches est-elle nécessaire ou possible? Discutez du processus avec les employés et les superviseurs concernés, et expliquez-leur-en la nature ainsi que les changements et la formation qui en découleront, le cas échéant.

Analyse des tâches

Examinez les tâches et déterminez en quoi elles consistent exactement. Tenez compte des caractéristiques que doivent posséder l'équipement et le poste de travail dont se serviront les employés pour accomplir les tâches. Cernez les points qui posent problème.

Conception des tâches

Définissez les méthodes de travail, l'horaire de travail et les pauses, la formation et l'équipement requis de même que les changements à apporter aux lieux de travail. Coordonnez les différentes tâches de façon à ce que chacune d'entre elles permette aux employés de changer d'activité mentale et de position. Prenez garde de ne pas imposer une charge de travail insuffisante ou excessive.

Application progressive de la nouvelle conception des tâches

Vous voudrez peut-être commencer par appliquer la nouvelle conception des tâches à petite échelle ou dans le cadre d'un projet pilote. Offrez aux employés de la formation sur les nouvelles méthodes de travail et sur l'utilisation de l'équipement. Prévoyez une période d'adaptation et donnez à tous le temps d'acquérir de l'expérience en fonction de la nouvelle conception des tâches.

Obtention de rétroaction et réévaluation continue de la conception des tâches

Apportez les modifications nécessaires, s'il y a lieu, et assurez-vous d'obtenir de la rétroaction de tous les intervenants touchés.

Vous pourriez aussi vouloir mettre sur pied un comité représentant les divers groupes concernés. Les employés, les syndicats, le comité de santé et de sécurité ainsi que les gestionnaires ont un rôle à jouer tout au long du processus de conception des tâches. La participation de toutes les parties permet d'améliorer la communication et la compréhension.

Indiquez clairement que la conception des tâches vise à renforcer les activités et les effectifs, et non à éliminer des emplois ou des compétences.

Quel est un exemple de liste de vérification pour la conception des tâches?

Conception des tâches		Oui	Non
Variété dans les tâches et les compétences	Tâches répétitives – Est-ce que ce sont toujours les mêmes groupes musculaires qui travaillent ou les mêmes tâches mentales qui sont à faire?		
	Positions statiques – Les possibilités de changer de position sont-elles limitées ou absentes?		
	Rythme de travail rapide – Le rythme de travail entraîne-t-il de la tension musculaire et du stress?		
Horaire de travail et pauses	Longues périodes de travail – Y a-t-il un risque de fatigue?		
Période d'adaptation	Y a-t-il des périodes d'adaptation ou des changements dans le rythme du travail de prévus pour les nouveaux employés et pour ceux qui reviennent au travail?		
Formation	Les employés ont-ils reçu la formation nécessaire?		
Variété dans les activités mentales	Y a-t-il une certaine variété ou liberté de choix dans les activités mentales à accomplir par la suite?		

(Texte adapté du guide [Santé et mieux-être en milieu de travail](#), CCHST)

Fiche d'information confirmée à jour : 2025-03-12

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2018-08-31

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.