

Le TDA-H en milieu professionnel



Qu'est-ce que c'est ?

Le Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité (TDA-H) est un **trouble neuro-développemental** caractérisé par une altération de la **régulation attentionnelle** persistante, une **impulsivité et/ou une hyperactivité motrice ou mentale**, entraînant des difficultés dans la vie scolaire, professionnelle et sociale.

Il impacte la concentration, la planification et la gestion du temps, tout en préservant les capacités intellectuelles.

En milieu professionnel, il peut générer une **alternance de surinvestissement et de décrochage**.

Chiffres clés

- ✿ Prévalence estimée : **4 à 5 % de la population adulte**⁽¹⁾
- ✿ Près de **70 % des adultes concernés n'ont jamais été diagnostiqués**⁽²⁾
- ✿ Environ **un tiers des personnes concernées présentent un trouble associé** (anxiété, trouble du sommeil, dépression)⁽³⁾

(1) Haute Autorité de Santé (HAS), « Troubles déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité : repérer la souffrance, accompagner l'enfant et la famille », 2015. Résultat confirmé par l'INSERM, Dossier TDAH, 2023.

(2) HyperSupers - TDAH France, données issues de l'enquête nationale, 2019

(3) INSERM, Revue de littérature, 2022.

Signes de repérage (observables et non systématiques)

- Se détourne facilement de la tâche en cours en présence de bruits, mouvements, conversations ou notifications.
- Oublie d'effectuer une action prévue (transmission d'information, envoi de document, rappel).
- Égare fréquemment du matériel ou des documents nécessaires à son travail.
- Rencontre des difficultés à structurer ou retrouver ses informations, entraînant des recherches longues dans les mails, notes ou dossiers.
- Laisse certaines tâches inachevées après en avoir commencé plusieurs en parallèle.
- Change de priorité ou se redirige vers une autre tâche sans lien direct avec l'urgence ou le besoin opérationnel.
- Interrompt ou répond avant la fin des explications, avec prises de parole impulsives.
- Commet des erreurs d'inattention (omissions, inversions de chiffres, oublis de pièces jointes) malgré les compétences techniques.



Points d'attention

- ✿ Fiabilité perçue comme fluctuante
- ✿ Difficultés à maintenir la concentration sur des tâches longues
- ✿ Procrastination et désorganisation
- ✿ Difficultés à mener un projet à son terme
- ✿ Intolérance à l'ennui
- ✿ Régulation émotionnelle difficile
- ✿ Anxiété face aux échéances, surcharge cognitive
- ✿ Risque d'épuisement par suradaptation

Points d'appui

- ✿ Créativité, capacité d'innovation
- ✿ Réactivité, énergie et curiosité
- ✿ Hyperfocalisation sur les sujets motivants
- ✿ Spontanéité, authenticité
- ✿ Dynamisme, enthousiasme
- ✿ Capacités d'adaptation rapide
- ✿ Forte empathie
- ✿ Résilience, persévérance et capacité à rebondir

Accompagner le TDA-H en milieu professionnel

- Identifier les impacts fonctionnels précis (attention, planification, impulsivité)
- Faciliter la mise en place d'aménagements simples et évolutifs
- Former ou sensibiliser le collectif sur la neurodiversité
- Valoriser les forces spécifiques de la personne dans son poste

Outils

- ➡ Agenda ou application de planification visuelle
- ➡ Outils de gestion de tâches avec rappels
- ➡ Checklists quotidiennes, supports de consignes écrites
- ➡ Outils de priorisation (matrices de priorisation, « to-do listes » avec récompense)



Aménagements préconisés

- ✓ Télétravail partiel
- ✓ Aide à la priorisation
- ✓ Sensibilisation du collectif
- ✓ Flexibilité ou adaptation des horaires de travail
- ✓ Travail en binôme

Privilégier :

- ✓ Les encouragements
- ✓ Les réunions courtes
- ✓ Les consignes par mail
- ✓ Un environnement calme
- ✓ L'autonomie de travail
- ✓ Des échéances courtes



Parties prenantes et rôles internes à l'entreprise :

- **Le salarié concerné** : acteur central porteur de son projet d'adaptation.
- **Le référent handicap (ou service RH selon l'organisation de l'entreprise)** : pilote interne de la politique handicap qui coordonne les aménagements.
- **Le service RH** : en appui administratif, juridique et organisationnel. Il est en charge du pilotage interne et de la coordination des aménagements en cas d'absence de référent handicap dans l'entreprise.
- **La médecine du travail** : évalue la compatibilité santé/poste de travail, propose des aménagements et assure le suivi.
- **Le manager de proximité** : rôle clé dans l'ajustement des aménagements / tâches et garant de l'inclusion et d'un cadre respectueux de travail.
- **Le collectif de travail** : facteur déterminant d'inclusion qui doit être accompagné et sensibilisé (en fonction des caractéristiques du trouble - surtout équipe de proximité - équipe élargie en fonction de la fréquence et modalités des interactions).

Ressources externes :

- **Cap Emploi** : accompagnement spécialisé sur le maintien en emploi et la compensation du handicap.
- **Psychiatres, psychologues, neuropsychologues** : appui clinique.
- **Associations spécialisées** : HyperSupers, TDAH France.
- **Agefiph⁽¹⁾ / FIPHFP⁽²⁾** : financement d'aides techniques, humaines ou organisationnelles.
- **Prestataires externes spécialisés** : Professionnels de santé spécialisés (Psychiatres ou neurologues, Psychologues cliniciens / neuropsychologues), Coachs professionnels spécialisés TDAH, Associations et réseaux TDAH, Cabinets de conseil spécialisés inclusion et neurodiversité, Groupes inter-entreprises, communautés de pratiques, groupes de pairs (volet entreprise et salariés TDAH).

(1) Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

(2) Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique

