



INTÉRÊT DU REPÉRAGE DES TROUBLES DU NEURODÉVELOPPEMENT PAR LES SPST

Dr Lucie MEISSONNIER-CIRILLE

Médecin du travail – PREVLINK – Paris

Dr Sidonie NAHUM-HENRY

Médecin du travail – PREVLINK – Paris

Préambule : Définition succincte des troubles du neurodéveloppement (TND)

Selon le DSM V (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – 5^{ème} édition), les troubles du neurodéveloppement (TND) regroupent :

▶ les Troubles Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité (TDA/H) de présentation inattentive dominante, hyperactivité/

impulsivité dominante ou combinée ;

- ▶ les Troubles du développement intellectuel (TDI) avec retard global de développement léger, moyen, grave ou profond ;
- ▶ les Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA) avec ou sans TDI, avec ou sans altération du langage ;
- ▶ les Troubles de la communication (TDC) dont font partie les troubles du langage (dysphasie), les troubles de la fluidité verbale, les troubles de la phonation, les troubles de la communication sociale ;
- ▶ les Troubles moteurs dont font partie les Troubles développementaux de la coordination (Dyspraxie, Dysgraphie), les mouvements stéréotypés, le syndrome de Gilles de la Tourette, les tics moteurs ou vocaux persistants ou transitoires ;
- ▶ les Troubles spécifiques des apprentissages avec déficit de la lecture (dyslexie), avec déficit de l'expression écrite (dysorthographe), avec déficit du calcul (dyscalculie) ;
- ▶ d'autres troubles spécifiés ou non spécifiés.

Une grande partie de ces troubles pourront être rencontrés en milieu de travail.

Contexte :

En milieu de travail, des symptômes d'alerte comme une fatigabilité, des troubles du sommeil, une dysrégulation émotionnelle, une comorbidité psychiatrique comme par exemple une anxiété ou une dépression, des conduites addictives, un surpoids ou une obésité, un épuisement professionnel, des difficultés d'intégration au collectif de travail peuvent révéler l'existence d'un TND (par ordre de fréquence : TDAH, troubles Dys, TSA ; sachant qu'ils peuvent être associés).

Deux cas de figure peuvent se rencontrer dans l'entreprise :

- 1) les TND sont méconnus du salarié ;
- 2) les TND sont connus du salarié mais cachés de peur d'être stigmatisés.

C'est dans ce cadre qu'une action a été menée à l'initiative du SPST et de la Mission Handicap (MH) dans une entreprise de services du numérique (ESN).

Objectifs :

- a) Identifier, informer et accompagner les salariés concernés par des troubles du neurodéveloppement.
- b) Favoriser la communication autour des TND.
- c) Prévenir l'épuisement professionnel et les conduites addictives plus fréquents dans cette population.
- d) Favoriser le maintien dans l'emploi.

Les salariés n'ont pas toujours conscience de leurs troubles ou tentent de les cacher de peur de perdre leur emploi et sont plus souvent soumis aux risques psycho-sociaux (RPS).

L'enjeu est de les repérer et de les sensibiliser pour les aider au mieux dans le milieu professionnel.

- ▶ Dans le cas des TND méconnus du salarié, l'action permet au salarié de mieux se connaître et de prévenir les risques d'épuisement professionnel notamment.
- ▶ Dans le cas des TND connus du salarié mais cachés, l'action permet d'éviter la surcompensation

et la suradaptation qui peuvent mener à l'épuisement professionnel et d'éviter la crainte de perdre son emploi ou d'être stigmatisé.

Méthodologie : Etapes de l'action menée par le SPST

1) Au sein du SPST :

- ▶ Formation d'un médecin du travail référent au repérage des TND : formation UNESS (Université Numérique En Santé et Sport), DIU TND (Diplôme Inter-Universitaire Troubles du NeuroDéveloppement) chez l'adulte – Université Paris Saclay.
- ▶ Sensibilisation de l'équipe du SPST de l'ESN aux TND (2 médecins du travail, 2 IDEST) : staffs, fiche synthèse pour le repérage des TND.

2) Au sein de l'entreprise :

- ▶ Conférence de sensibilisation aux TND pour l'ensemble des salariés de l'entreprise organisée par la Mission Handicap (MH) et coanimée par un neuropsychiatre agréé par l'Agence Régionale de Santé (ARS) et le médecin du travail référent.
- ▶ Action de sensibilisation aux signaux d'alerte liés aux TND auprès des équipes d'encadrement et des Ressources Humaines et conseils d'accompagnement adapté pour les périmètres des salariés concernés.

3) Auprès des salariés :

- ▶ Lors de visites en Santé au travail, entretien de repérage et information quand suspicion de TND.
- ▶ Orientation vers le neuropsychiatre pour bilan neuropsychologique personnalisé si nécessaire.
- ▶ Accompagnement par le SPSTI et la MH.

Période initiale de l'action entre juin et septembre 2023 ; puis poursuite de l'action à ce jour devant des résultats encourageants.

Résultats obtenus :

1^{ère} action menée entre juin 2023 et septembre 2023 :

17 salariés repérés par le SPST lors de 9 visites à la demande du salarié, 6 visites périodiques et 2 visites de reprises ; diagnostic porté par le neuropsychiatre : TDAH/H majoritaires +/- TSA et Dys, dans 2 cas comorbidités psychiatriques associées nécessitant un arrêt maladie prolongé. Le diagnostic a permis d'accompagner les 17 salariés concernés de façon personnalisée et pertinente par le SPSTI et la MH.

Ces résultats ont encouragé la *poursuite de l'action initiée* : au 30 avril 2025, ce sont 97 salariés qui ont été repérés et accompagnés par le SPST.

- ▶ 50 femmes, 47 hommes, de 23 à 62 ans
- ▶ Type de visites :
 - 59 visites à la demande dont 25 visites à la demande du salarié (VDS), 17 visites à la demande de l'employeur (VDE), 17 visites à la demande de l'infirmière en Santé au travail (VD IDEST) ;
 - 14 visites de reprise (VRT) ;
 - 12 visites d'information et de prévention périodique (VIPPP) ;
 - 8 visites de pré-reprise (VPRT) ;
 - 4 visites d'information et de prévention initiale (VIPI).
- ▶ 71 salariés repérés dont :
 - 21 diagnostiqués dont 13 TDAH, 4 TDAH/TSA, 2 TDAH/Dys, 2 TSA ;
 - 11 en cours d'évaluation ;
 - 15 sur liste d'attente : 38 ;
 - 24 informés (réticents au bilan diagnostic)
- ▶ 26 de diagnostics déjà connus dont :
 - 12 TDAH ;
 - 6 TDAH/TSA ;
 - 5 Dys ;
 - 2 TSA ;
 - 1 TDAH/Dys.

Les solutions et aménagements proposés ont été :

- ▶ suivi par le SPST pour mise en place de stratégies d'accompagnement personnalisées et efficaces ;
- ▶ orientation vers des professionnels spécialisés selon les besoins identifiés ;
- ▶ procédure accélérée de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et accompagnement par la mission handicap ;
- ▶ aménagements de poste :
 - matériels (aide technique, outils de compensation, ...) ;
 - organisationnels (horaires flexibles, rythme et tâches adaptées, pauses, télétravail, ...)
- ▶ sensibilisation et implication des ressources humaines et des managers des périmètres concernés de l'entreprise pour favoriser une communication ouverte autour des TND ;
- ▶ mise en place d'un coaching individualisé/psychoéducation des salariés pour :
 - savoir repérer les signes avant-coureurs de surmenage (gestion du stress) ;
 - apprendre à s'adapter sans surcompenser (gestion du temps, de la planification et de l'organisation) ;
 - renforcer les aptitudes relationnelles (gestion des compétences sociales).

Discussion des résultats :

La poursuite de l'action initiée a permis d'affiner les spécificités des besoins.

Valeur ajoutée de la démarche :

- ▶ action de prévention élargie :
 - prévention des risques psycho-sociaux (RPS) : car risque majoré ;
 - prévention addictologie et santé mentale car association très fréquente ;
 - prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi : accompagnement du projet professionnel en fonction du profil du salarié ;
- ▶ pour les salariés repérés mais réticents au bilan diagnostic : importance d'aller à leur rythme, et intérêt de la sensibilisation/ information sur les risques majorés de burn-out ou récurrence de burn-out, RPS, information sur la possibilité de VDS si besoin ; proposition d'adressage à la psychologue du travail ; conseils de lecture.

Freins actuels :

- ▶ délais d'attente pour consultation diagnostic par des spécialistes TND et coût des bilans,... partenariats avec l'association Aloïs qui propose son expertise pour le diagnostic et l'accompagnement en santé mentale et cognitive et l'association ARIHM (Action et Recherche – Inclusion Handicaps et troubles psychiques, cognitifs et Mentaux) qui propose des réponses concrètes aux difficultés d'ordre psychologique et relationnel en contexte professionnel (services appuis spécifiques, accompagnement et coaching en entreprise, formation et sensibilisation) ;départ des membres formés de l'équipe du SPSTI, ... formation des nouveaux membres de l'équipe à prévoir ;
- ▶ entreprise pas toujours prête à soutenir et accompagner les spécificités sur certains périmètres, ..., sensibilisation du management à poursuivre pour encourager l'inclusion ;
- ▶ nécessité d'une réflexion de l'entreprise dès la phase de recrutement ;
- ▶ nécessité de faire évoluer les représentations concernant les TND.

Perspectives :

La démarche soutenue par notre SPSTI s'inscrit dans la stratégie nationale 2023-2027 pour les TND pour garantir aux personnes un accompagnement de qualité et le respect de leurs choix.

A partir de cette expérience, notre SPST procède à présent au déploiement d'un projet « *TND au travail* » avec :

- ▶ un volet interne :
 - action de formation/sensibilisation de l'ensemble des personnels de santé de notre SPSTI ;
 - création de fiches repères sur les TND ;
 - webinaire à destination des entreprises adhérentes.
- ▶ un volet externe :
 - présentation d'un poster aux journées scientifiques de la Fédération Française des Dys (FFDys) 2025 ;
 - échange avec la délégation interministérielle TND en 2025 ;
 - communication au Congrès National de Médecine et de Santé au Travail 2026.

Conclusion :

La démarche soutenue par notre SPSTI a montré une réelle valeur ajoutée en termes de prévention en Santé au travail :

Repérer et détecter les TND représente non seulement un enjeu important en Santé au travail dans la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), le maintien dans l'emploi et dans la prévention des RPS chez cette population plus exposée au risque d'épuisement professionnel, mais aussi un enjeu important pour les entreprises de fidélisation et de valorisation des talents liée à la créativité et à la capacité de pensée rapide et innovante de ces profils.

Du fait de la pertinence du repérage des TND en milieu professionnel par les SPST, il reste à promouvoir la mise en place de filières « rapides » pour le diagnostic des TND chez l'adulte en mettant en place des partenariats.

Ce qu'il faut retenir

Le TND, c'est :

- ▶ un fonctionnement différent tout au long de la vie ;
- ▶ des difficultés variables d'une personne à l'autre qui peuvent être compensées par des aménagements et un accompagnement adapté.

En milieu de travail, penser aux TND devant des signaux tels que :

- ▶ burn-out ;
- ▶ troubles anxieux, troubles dépressifs ;
- ▶ troubles du sommeil ;
- ▶ troubles de l'appétit ;
- ▶ addictions ;
- ▶ difficultés relationnelles ;
- ▶ carrière professionnelle en pointillé ;
- ▶ mode de pensée « *Out of the box* ».



Pour contacter l'auteur de cette communication : sidonie.nahum.henry@prevlink.com