



LE TDAH SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Créer un environnement neurodiversifié

Centre de sensibilisation au TDAH, Canada

Table de matières

Résumé exécutif.....	2
Introduction.....	3
Le TDAH et le fonctionnement exécutif.....	4
Le TDAH sur le lieu de travail	5
Les points forts sur le lieu de travail.....	5
Esprit de divergence et créativité	5
Hyperfocus.....	6
Défis sur le lieu de travail	6
Dérégulation de l'attention	6
Organisation et gestion du temps	7
Compétences sociales et régulation des émotions	8
Avantages de la prise en charge du TDAH sur le lieu de travail	9
Recommandations aux employeurs	10
References.....	11

Résumé exécutif

Le TDAH est relativement courant dans la population active, on estime qu'il touche environ 3,5 % des travailleurs dans le monde.ⁱ Compte tenu de sa forte prévalence, il est probable que les employeurs rencontrent des employés atteints de TDAH. Comprendre et traiter l'impact du TDAH sur les performances professionnelles peut être bénéfique à la fois pour les employeurs et les employés. Le lieu de travail est considéré comme ayant l'impact le plus important sur la qualité de vie des adultes atteints de TDAH. L'accès à un soutien efficace sur le lieu de travail peut réduire la charge individuelle, accroître la satisfaction au travail et améliorer le bien-être général. En favorisant un environnement de travail favorable, inclusif et réceptif, les employeurs peuvent maximiser les forces des employés atteints de TDAH et atténuer les difficultés, ce qui est bénéfique à la fois pour l'employé et pour l'organisation.

- Les adultes atteints de TDAH détiennent 61 % plus de chances d'avoir été licenciés, 33 % plus de chances d'être mis à pied et 53 % plus de chances de quitter leur emploi que ceux qui ne sont pas atteints de TDAH (Kuriyan, et al., 2013)
- Les adultes atteints de TDAH ont 20 % moins de chances d'être employés et gagnent en moyenne 16 % de moins que leurs homologues (Biederman, et al., 2006)
- Les adultes atteints de TDAH ont également des taux plus élevés de chômage ou d'emploi à temps partiel et changent d'emploi plus fréquemment (Kuriyan et al, 2013).

La création d'un environnement de travail favorable et inclusif peut avoir un impact significatif sur la motivation et la satisfaction au travail des employés neurodiverses, ce qui, à son tour, peut favoriser l'engagement et améliorer les performances.ⁱⁱ Les accommodations sur le lieu de travail peuvent contribuer à maximiser l'emploi et la rétention des employés atteints de TDAH, tout en s'avérant rentables pour les employeurs. Les accommodements sur le lieu de travail sont généralement peu coûteux et moins chers que le coût de la rotation du personnel.ⁱⁱⁱ Les employeurs constatent souvent un retour sur investissement positif, notamment une augmentation de la fidélisation et de la productivité, ainsi que des économies liées à la réduction du taux de rotation. En fournissant des supports efficaces sur le lieu de travail, les organisations peuvent améliorer de manière significative la productivité, ce qui se traduit par une amélioration du moral de l'entreprise et de l'efficacité de l'équipe.^{iv} Un environnement motivant et favorable qui accommode leurs

besoins et leurs points forts peut réduire considérablement les déficiences sur le lieu de travail et maximiser le potentiel, contribuant ainsi à la performance globale de l'organisation.^v

Introduction

Le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH) est le trouble neurodéveloppemental le plus courant chez les enfants et les adultes touchant de 3 à 5 % des adultes et de 5 à 9 % des enfants, soit 1,8 million de Canadiens.^{vi} Les symptômes du TDAH peuvent être caractérisés par des symptômes omniprésents de dérégulation de l'attention, d'hyperactivité et d'impulsivité ; toutefois, l'hyperactivité et l'impulsivité peuvent être moins extériorisées chez les personnes diagnostiquées avec un TDAH inattentif. Autrefois considéré comme affectant principalement les enfants et les adolescents, le TDAH est aujourd'hui largement reconnu comme un trouble qui dure toute la vie et dont les symptômes persistent à l'âge adulte.^{vii} Bien que certains symptômes du TDAH puissent diminuer ou s'améliorer avec le temps, la plupart des adultes atteints de TDAH continuent à présenter une série de symptômes et de déficiences fonctionnelles dans de nombreux domaines de la vie, y compris l'emploi.^{viii}

Les recherches sur les résultats du marché du travail indiquent systématiquement un fonctionnement professionnel inférieur chez les adultes atteints de TDAH par rapport à leurs pairs ne qui ne sont pas atteints de TDAH. Il s'agit notamment de taux plus élevés de chômage et de sous-emploi,^{ix} d'une moindre stabilité de l'emploi,^x de revenus annuels plus faibles,^{xi} et d'une plus grande dépendance à l'égard de l'aide sociale.^{xii} Les adultes atteints de TDAH ont également 60 % plus de risques d'être licenciés et 30 % plus de risques de signaler des problèmes d'emploi chroniques.^{xiii} Sur le lieu de travail, il a été démontré que le TDAH a un impact significatif sur les performances et la productivité. Une étude de l'Organisation mondiale de la santé a révélé que les travailleurs atteints de TDAH ont en moyenne 8,4 jours d'absence excédentaires, 21,7 jours de diminution du rendement du travail et 13,6 jours associés à une baisse de la qualité du travail par an, ce qui représente un total de 22,1 jours excédentaires de perte de performance dans leur rôle.^{xiv} Aux États-Unis, l'impact du TDAH chez les adultes sur la productivité de la main-d'œuvre est considérable, avec plus de 120 millions de journées de travail perdues attribuées au TDAH chaque année^{xv} et un coût économique estimé entre 87 et 138 milliards de dollars par an.^{xvi}

Le TDAH est relativement courant dans le marché du travail, puisqu'on estime qu'il touche environ 3,5 % des travailleurs dans le monde.^{xvii} Compte tenu de sa forte prévalence, il est probable que les employeurs rencontrent des employés atteints de TDAH. Comprendre et traiter l'impact du TDAH sur les performances professionnelles peut être bénéfique à la fois pour les employeurs et les employés. Le lieu de travail est considéré comme ayant l'impact le plus important sur la qualité de vie des adultes atteints de TDAH. L'accès à un soutien efficace sur le lieu de travail peut réduire la charge individuelle, accroître la satisfaction au travail et améliorer le bien-être général. En favorisant un environnement de travail favorable, inclusif et réceptif, les employeurs peuvent maximiser les forces des employés atteints de TDAH et atténuer les difficultés, ce qui profite à la fois à l'employé et à l'organisation.

Le TDAH et le fonctionnement exécutif

Le TDAH s'accompagne souvent de troubles des fonctions exécutives, ce qui explique qu'il soit de plus en plus reconnu comme un trouble des fonctions exécutives.^{xviii} Les fonctions exécutives englobent une série de compétences de haut niveau essentielles au bon fonctionnement de la vie quotidienne, notamment l'attention, la planification, l'organisation, l'initiation aux tâches, la gestion du temps, la mémoire de travail, la vitesse de traitement, la régulation émotionnelle et la conscience de soi.^{xix} Cela peut affecter la capacité à rester concentré, à s'organiser, à planifier efficacement, à initier et à achever une tâche, à traiter et à se rappeler des informations, à gérer efficacement son temps et à respecter les délais, ainsi qu'à gérer les relations interpersonnelles. Les recherches démontrent régulièrement l'importance de l'altération des fonctions exécutives chez les personnes atteintes de TDAH, et il est généralement admis qu'un grand nombre de ses symptômes primaires et de ses implications fonctionnelles résultent de ces déficits.^{xx} Des études indiquent que 86 à 98 % des adultes atteints de TDAH présentent des déficits notables dans plusieurs fonctions exécutives, ces déficits interagissant et s'influençant négativement les uns les autres.^{xxi}

Alors que tout le monde peut occasionnellement rencontrer des difficultés dans ces domaines, les personnes atteintes de TDAH rencontrent de nombreux problèmes de fonctionnement exécutif, nettement plus invalidants, qui entraînent des difficultés persistantes dans l'exécution d'un large éventail de tâches et interfèrent souvent avec la vie quotidienne.^{xxii} En ce qui concerne le fonctionnement professionnel, des études suggèrent que le TDAH est plus débilitant que d'autres

troubles physiques et psychiatriques chroniques, probablement en raison de l'éventail des fonctions exécutives atteintes par le TDAH et de la dépendance de ces compétences sur le lieu de travail.^{xxiii} L'altération des fonctions exécutives peut être aggravée par la présence de comorbidités:^{xxiv} Le TDAH est souvent associé à des troubles de l'humeur, de l'anxiété, de la personnalité et de la toxicomanie, et jusqu'à 80 % des adultes atteints de TDAH présentent au moins un trouble concomitant.^{xxv} Cependant, comme d'autres troubles neurodéveloppementaux, le TDAH est un trouble du spectre avec des variations significatives dans la sévérité des symptômes, les domaines de déficience et le degré de déficience fonctionnelle parmi les personnes affectées.^{xxvi} Les personnes atteintes de TDAH peuvent présenter des troubles d'une ou de plusieurs fonctions exécutives, et donc peu, beaucoup ou la plupart des symptômes de dysfonctionnement exécutif.

Le TDAH sur le lieu de travail

Bien que de nombreuses personnes atteintes de TDAH soient susceptibles à rencontrer des difficultés sur leur lieu de travail, tous les symptômes du TDAH ne sont pas liés à des déficits ou à des déficiences fonctionnelles. Les symptômes du TDAH peuvent également être associés à divers points forts qui permettent aux individus d'exceller dans des environnements spécifiques tout en étant confrontés à des difficultés dans d'autres.^{xxvii} L'impact du TDAH sur les performances professionnelles dépend probablement de plusieurs facteurs : le type et la gravité des symptômes, l'adéquation du poste avec les points forts de l'individu et la mise en œuvre réussie de stratégies pour atténuer les faiblesses. Il est donc bénéfique pour l'employé et l'employeur de comprendre comment la prise en charge des déficiences causées par le TDAH et l'optimisation des points forts augmentent les performances et la satisfaction au travail.

Les points forts sur le lieu de travail

Esprit de divergence et créativité

Des études ont montré que des individus atteints de TDAH ont tendance à être plus créatives que leurs pairs non-atteints.^{xxviii} Cette capacité créative est étroitement liée à la pensée divergente et à la recherche de nouveauté. La pensée divergente fait référence à la capacité de générer de multiples idées ou solutions pour un problème donné, ainsi qu'à la capacité de développer des idées originales ou nouvelles.^{xxix} Chez les adultes atteints de TDAH, un niveau élevé de réflexion

divergente est corrélé à l'impulsivité, qui permet une réflexion plus spontanée et sans contrainte.^{xxx} Les individus atteints de TDAH sont plus enclins à sortir des sentiers battus et peuvent être très innovants, car ils ont tendance à être plus enclins à envisager des idées non conventionnelles ou nouvelles, à prendre des risques et à accepter l'incertitude et l'ambiguïté. Elles excellent souvent dans le brainstorming et la résolution créative de problèmes, et de nombreuses personnes atteintes de TDAH réussissent dans des emplois qui exigent de l'innovation et de la créativité, par exemple dans les domaines de l'art, du design, de la publicité et du marketing.

Hyperfocalisation

Tandis que les individus atteints de TDAH peuvent rencontrer des difficultés à se concentrer sur certaines tâches, ils sont capables d'hyperfocalisation sur d'autres. L'hyperfocalisation fait référence à des périodes prolongées de concentration intense, parfois décrites comme un état de fluidité où l'on est totalement immergé dans une tâche ou un projet et où l'on fait abstraction de ce qui nous entoure.^{xxxii} Les individus atteints de TDAH sont souvent hyperfocalisés lorsqu'ils sont engagés dans des activités ou des projets qui les intéressent ou qu'ils trouvent gratifiants.^{xxxii} Plusieurs d'entre eux font également l'expérience d'une meilleure concentration dans des environnements très stimulants ou motivants et excellent dans des situations de stress élevé, comme lors d'une crise ou sous la pression d'un délai. La capacité d'hyperfocalisation peut être un atout sur le lieu de travail qui permet aux employés atteints de TDAH de travailler avec une efficacité exceptionnelle et une productivité accrue.

Défis sur le lieu de travail

Dérégulation de l'attention

La dérégulation de l'attention, ou l'incapacité à réguler son attention, se caractérise par des problèmes de sous-focalisation, de sur-focalisation, de changement de focalisation et de capacité à se concentrer en priorité sur ce qui est important. Les personnes atteintes de TDAH peuvent exceller en matière de concentration sur des projets très stimulants ou engageants, mais ont souvent du mal à maintenir leur attention sur des tâches moins stimulantes. Ils ont souvent besoin d'un niveau de stimulation plus élevé pour maintenir leur motivation et leur engagement dans la tâche. Les tâches répétitives et monotones peuvent être particulièrement difficiles pour les personnes atteintes de TDAH, car le manque de stimulation entraîne l'ennui et la frustration (Barkley, 2013).

La dérégulation de l'attention se manifeste également par la distraction. Les personnes atteintes de TDAH ont tendance à être hypersensibles à leur environnement, ce qui les rend plus susceptibles d'être distraites. Elles peuvent avoir des difficultés à filtrer les stimuli externes, tels que le bruit ou le mouvement, ainsi que les distractions internes comme la rêverie. Rester concentré et participer activement aux réunions peut également être un défi, puisque le manque de stimulation peut entraîner de l'agitation et que la difficulté à rester concentré peut entraver leur capacité à suivre les discussions et à garder le fil de leurs pensées. La tendance à être facilement distrait est l'un des problèmes les plus fréquents sur le lieu de travail pour les employés atteints de TDAH. Selon une étude, 63 % d'entre eux déclarent que la difficulté à ignorer les distractions a un impact significatif sur leur productivité et leur participation au travail. Les problèmes d'attention contribuent également aux erreurs, au manque d'attention aux détails, à la difficulté de suivre les instructions, à la difficulté d'achever les tâches et à la difficulté de gérer la charge de travail.

Organisation et gestion du temps

Les adultes atteints de TDAH ont souvent du mal à s'organiser, ce qui se traduit par des difficultés à gérer efficacement le matériel, les tâches et le temps. Les employés atteints de TDAH peuvent avoir du mal à se rappeler et à suivre des instructions en plusieurs étapes, à se souvenir de détails importants ou à garder une trace des documents et des dates importantes. L'altération de la mémoire de travail peut également entraver la capacité à formuler des plans et à établir des priorités, ce qui peut rendre la gestion de grands projets, de tâches multiples et d'échéances concurrentes particulièrement difficile pour les employés atteints de TDAH.^{xxxiii} Ils peuvent avoir des difficultés à identifier les étapes nécessaires à la réalisation d'une tâche ou d'un projet, à planifier le travail en fonction de la priorité ou de l'importance, à estimer avec précision la durée d'une tâche et à répartir leur temps de manière efficace. La difficulté à planifier et à établir des priorités peut également créer des obstacles à l'initiation des tâches, car ils peuvent avoir du mal à déterminer où et comment commencer, sur quelles tâches se concentrer et à quel moment, ce qui conduit souvent à la frustration et à l'accablement. Une mauvaise planification est souvent aggravée par des problèmes d'attention et de concentration, ce qui peut rendre difficile le suivi des plans établis, le respect d'un calendrier, l'achèvement des projets sans dévier vers d'autres tâches et la gestion efficace des délais.

Compétences sociales et régulation des émotions

En plus des déficiences fonctionnelles, les employés atteints de TDAH sont souvent confrontés à des difficultés sociales et émotionnelles sur le lieu de travail. Pour que les interactions sociales soient réussies, il faut être attentif aux dynamiques en cours et être conscient de l'impact que l'on a sur les autres. Pour de nombreux adultes atteints de TDAH, les symptômes peuvent se manifester par de faibles compétences sociales et entraver le développement et le maintien de relations positives avec leurs collègues. Par exemple, les symptômes du TDAH et des troubles des fonctions exécutives peuvent se traduire par des interruptions fréquentes, des discussions excessives, une monopolisation des débats et une franchise excessive, ce qui peut amener les collègues à les percevoir comme irréfléchis ou abrasifs. Les symptômes d'inattention et de distraction peuvent être perçus comme un manque d'engagement ou une impolitesse lorsque les collègues atteints de TDAH semblent distraits ou ne semblent pas écouter lorsqu'on leur parle. Les difficultés chroniques d'oubli, de désorganisation et de gestion du temps peuvent empêcher les employés atteints de TDAH de travailler efficacement avec leurs collègues et peuvent conduire à des conflits avec leurs supérieurs. Les difficultés de fonctionnement exécutif peuvent être perçues comme un manque de discipline ou de professionnalisme, entraînant frustration et ressentiment en cas de non-respect des engagements et de dépendance excessive vis-à-vis des membres de l'équipe.^{xxxiv}

Le TDAH est également associé à des symptômes de faible régulation des émotions, ce qui est étroitement liés à l'impulsivité.^{xxxv} La régulation émotionnelle fait référence à la capacité de contrôler et de réfléchir à ses propres émotions et à celles des autres, et d'adapter sa réponse émotionnelle de manière appropriée.^{xxxvi} La réactivité émotionnelle et les difficultés à gérer les émotions telles que la frustration, l'irritabilité et l'impatience peuvent conduire à des relations tendues avec les collègues et à des difficultés à gérer les conflits de manière constructive.^{xxxvii} Les employés atteints de TDAH décrivent souvent une hypersensibilité à la critique et à l'échec qui conduit au découragement et à la démotivation, ce qui a un impact négatif sur leurs performances professionnelles et leur bien-être psychologique.^{xxxviii} Les défis fonctionnels, affectifs et sociaux sur le lieu de travail contribuent à une faible estime de soi et à des niveaux élevés de stress chez les employés atteints de TDAH, ainsi qu'à un risque accru d'épuisement et de burnout.^{xxxix} Les recherches indiquent que les employés atteints de TDAH peuvent être plus sensibles aux maladies

liées au stress : une étude a révélé que 24 % des employés en congé de maladie de longue durée pour cause de stress répondaient aux critères de diagnostic du TDAH.

Avantages de la prise en charge du TDAH sur le lieu de travail

La création d'un environnement de travail favorable et inclusif peut avoir un impact significatif sur la motivation et la satisfaction professionnelle des employés neurodiverses, ce qui, à son tour, est susceptible de promouvoir l'engagement et d'améliorer les performances.^{xi} Des études indiquent que les employés handicapés se déclarent souvent moins satisfaits de leur emploi, perçoivent moins de possibilités d'avancement et éprouvent des sentiments négatifs à l'égard de leur lieu de travail, notamment des sentiments de colère, de mépris, de culpabilité et de détresse..^{xii} Les employés atteints de TDAH manquent souvent de confiance en eux sur le lieu de travail et se sentent découragés par le manque de compréhension ou de réactivité à l'égard de leurs besoins.^{xiii} Toutefois, lorsque les employés perçoivent leur lieu de travail comme un environnement inclusif, ils affirment qu'ils se sentent davantage responsabilisés et qu'ils ressentent des émotions positives telles que l'enthousiasme.^{xliii}

Les accommodations sur le lieu de travail peuvent contribuer à maximiser l'emploi et la rétention des employés atteints de TDAH, tout en s'avérant rentables pour les employeurs. Les accommodations sur le lieu de travail sont généralement peu coûteuses et moins chères que le coût de la rotation des employés.^{xliv} Une enquête récente menée auprès de 3 528 employeurs a révélé que 49 % des aménagements n'entraînaient aucun coût, tandis que 43 % avaient un coût ponctuel moyen de 300 dollars.^{xlv} En outre, les employeurs font état d'un retour sur investissement positif, notamment d'une augmentation de la rétention et de la productivité, ainsi que d'une réduction des coûts liée à la diminution du taux de rotation : 85 % ont déclaré que les aménagements ont permis de conserver un employé précieux, 53 % ont fait état d'une augmentation de la productivité et 46 % ont déclaré que les aménagements ont permis d'éliminer les dépenses liées à la formation d'un nouvel employé.^{xlvi}

En offrant un soutien efficace sur le lieu de travail, les organisations peuvent améliorer de manière significative la productivité, ce qui se traduit par une amélioration du moral de l'entreprise et de l'efficacité de l'équipe.^{xlvi} Un environnement motivant et favorable qui tient compte de leurs besoins et de leurs points forts peut réduire de manière significative les déficiences sur le lieu de travail et maximiser le potentiel, contribuant ainsi à la performance globale de l'organisation.^{xlvi}

Recommandations aux employeurs

Il existe plusieurs façons dont un employeur peut contribuer à favoriser un environnement de travail neurodiversifié et inclusif. Pour commencer, les employeurs peuvent mettre en œuvre des pratiques d'embauche neurodiverses. Cela signifie que vous devrez étendre vos efforts de recrutement pour vous assurer que vous atteignez les candidats neurodiverses ; par exemple, en établissant des partenariats avec des organisations et des écoles qui ont des programmes spécifiques pour les personnes neurodiverses. Il est également important d'adapter le processus d'entretien. Il peut s'agir de fournir des questions avant l'entretien, de s'assurer qu'il y a un espace calme pour mener l'entretien, d'organiser des entretiens individuels au lieu d'un grand groupe ou d'un panel, de réserver plus de temps pour mener l'entretien et de poser des questions plus directes concernant l'expérience antérieure plutôt que des questions ouvertes ou vagues.

Une autre étape importante de la création d'un environnement de travail inclusif et favorable consiste à fournir une formation et une sensibilisation aux employés. Une excellente façon d'intégrer la formation à la neurodiversité est de le faire au cours du processus d'intégration. Cela permet de s'assurer que tous les employés reçoivent les informations et le soutien dont ils ont besoin lorsqu'ils rejoignent l'entreprise pour la première fois. Pour les employés déjà en poste, les employeurs doivent proposer des sessions de formation supplémentaires tout au long de l'année. L'accent doit être mis sur l'aide à apporter aux employés pour qu'ils comprennent comment créer un environnement plus inclusif et comment soutenir les personnes ayant des besoins neurodivers.

Enfin, les employeurs doivent s'assurer que leurs politiques de maintien en poste du personnel soutiennent les personnes neurodiverses. Il peut s'agir d'offrir des possibilités de mentorat et de coaching aux employés neurodivers ou de créer des réseaux de soutien par les pairs au sein de l'organisation. L'intégration et l'engagement de la neurodiversité sur le lieu de travail peuvent

donner aux organisations un avantage concurrentiel en augmentant l'innovation, la productivité et la fidélisation.

Références

-
- ⁱ De Graaf et al., “The Prevalence and Effects of Adult Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder (ADHD) on the Performance of Workers.”
- ⁱⁱ Houdek, “Neurodiversity in (Not Only) Public Organizations.”
- ⁱⁱⁱ Nancy Doyle, “Neurodiversity at Work: A Biopsychosocial Model and the Impact on Working Adults,” *British Medical Bulletin* 135, no. 1 (October 14, 2020): 108–25, <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>.
- ^{iv} Robbins, “The Untapped Potential of the ADHD Employee in the Workplace.”
- ^v Lasky et al., “ADHD in Context.”
- ^{vi} De Graaf et al., “The Prevalence and Effects of Adult Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder (ADHD) on the Performance of Workers”; Fayyad et al., “The Descriptive Epidemiology of DSM-IV Adult ADHD in the World Health Organization World Mental Health Surveys”; Barkley, Murphy, and Fischer, *ADHD in Adults*.
- ^{vii} Biederman, “Age-Dependent Decline of Symptoms of Attention Deficit Hyperactivity Disorder”; Faraone, Biederman, and Mick, “The Age-Dependent Decline of Attention Deficit Hyperactivity Disorder”; Wilens, Biederman, and Spencer, “Attention Deficit/Hyperactivity Disorder Across the Lifespan”; Mannuzza et al., “Adult Psychiatric Status of Hyperactive Boys Grown Up”; Weiss and Hechtman, *Hyperactive Children Grown Up*.
- ^{viii} Faraone, Biederman, and Mick, “The Age-Dependent Decline of Attention Deficit Hyperactivity Disorder”; Able et al., “Functional and Psychosocial Impairment in Adults with Undiagnosed ADHD.” Fayyad et al., “The Descriptive Epidemiology of DSM-IV Adult ADHD in the World Health Organization World Mental Health Surveys.”
- ^{ix} Küpper et al., “The Negative Impact of Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder on Occupational Health in Adults and Adolescents”; Able et al., “Functional and Psychosocial Impairment in Adults with Undiagnosed ADHD.”
- ^x Barkley, Murphy, and Fischer, *ADHD in Adults*.
- ^{xi} Biederman and Faraone, “The Effects of Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder on Employment and Household Income.”
- ^{xii} Hechtman et al., “Functional Adult Outcomes 16 Years After Childhood Diagnosis of Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder”; Rietveld and Patel, “ADHD and Later-Life Labor Market Outcomes in the United States.”
- ^{xiii} Barkley, Murphy, and Fischer, *ADHD in Adults*.
- ^{xiv} De Graaf et al., “The Prevalence and Effects of Adult Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder (ADHD) on the Performance of Workers.”
- ^{xv} Kessler et al., “The Prevalence and Effects of Adult Attention Deficit/Hyperactivity Disorder on Work Performance in a Nationally Representative Sample of Workers.”
- ^{xvi} Doshi et al., “Economic Impact of Childhood and Adult Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder in the United States.”
- ^{xvii} De Graaf et al., “The Prevalence and Effects of Adult Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder (ADHD) on the Performance of Workers.”
- ^{xviii} Brown, *A New Understanding of ADHD in Children and Adults*; Brown, “ADD/ADHD and Impaired Executive Function in Clinical Practice”; Barkley and Murphy, “Impairment in Occupational Functioning and Adult ADHD.”
- ^{xix} Goldstein et al., “A History of Executive Functioning as a Theoretical and Clinical Construct.”
- ^{xx} Antshel, Hier, and Barkley, “Executive Functioning Theory and ADHD.”
- ^{xxi} Antshel, Hier, and Barkley; Barkley and Murphy, “Impairment in Occupational Functioning and Adult ADHD”; Biederman et al., “Are Stimulants Effective in the Treatment of Executive Function Deficits?”; Linder et al., “Do ADHD and Executive Dysfunctions, Measured by the Hebrew Version of Behavioral Rating Inventory of Executive Functions (BRIEF), Completely Overlap?”

-
- xxii Brown, *A New Understanding of ADHD in Children and Adults*.
- xxiii De Graaf et al., “The Prevalence and Effects of Adult Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder (ADHD) on the Performance of Workers”; Barkley, Murphy, and Fischer, *ADHD in Adults*.
- xxiv Hervey, Epstein, and Curry, “Neuropsychology of Adults With Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder”; Halmøy et al., “Occupational Outcome in Adult ADHD.”
- xxv Torgersen, Gjervan, and Rasmussen, “ADHD in Adults”; Sobanski et al., “Psychiatric Comorbidity and Functional Impairment in a Clinically Referred Sample of Adults with Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder (ADHD).”
- xxvi Antshel, Hier, and Barkley, “Executive Functioning Theory and ADHD.”
- xxvii Sedgwick, Merwood, and Asherson, “The Positive Aspects of Attention Deficit Hyperactivity Disorder”; Houdek, “Neurodiversity in (Not Only) Public Organizations.”
- xxxiii Nadeau, “Career Choices and Workplace Challenges for Individuals with ADHD.”
- xxxiv Nadeau, *ADD in the Workplace*; Coetzer, “An Empirical Examination of the Mediating Influence of Time Management on the Relationship between Adult Attention Deficit and Role Stress.”
- xxxv Corbisiero et al., “Emotional Dysregulation in Adults With Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder-Validity, Predictability, Severity, and Comorbidity.”
- xxxvi Brackett, Rivers, and Salovey, “Emotional Intelligence.”
- xxxvii Coetzer, “An Empirical Examination of the Mediating Influence of Time Management on the Relationship between Adult Attention Deficit and Role Stress.”
- xxxviii Oscarsson et al., “Stress and Work-Related Mental Illness among Working Adults with ADHD.”
- xxxix Andreassen et al., “The Relationships between Workaholism and Symptoms of Psychiatric Disorders.”
- xl Houdek, “Neurodiversity in (Not Only) Public Organizations.”
- xli Sarah Von Schrader, Valerie Malzer, and Susanne Bruyère, “Perspectives on Disability Disclosure: The Importance of Employer Practices and Workplace Climate,” *Employee Responsibilities and Rights Journal* 26, no. 4 (December 2014): 237–55, <https://doi.org/10.1007/s10672-013-9227-9>; Shengli Dong and Amy R. Guerette, “Workplace Accommodations, Job Performance and Job Satisfaction Among Individuals with Sensory Disabilities,” *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling* 19, no. 1 (July 2013): 1–20, <https://doi.org/10.1017/jrc.2013.1>.
- xlii Robbins, “The Untapped Potential of the ADHD Employee in the Workplace”; Oscarsson et al., “Stress and Work-Related Mental Illness among Working Adults with ADHD.”
- xliii Disability Case Study Research Consortium, “Conducting and Benchmarking Inclusive Employment Policies, Practices, and Culture: Final Report.” (Burton Blatt Institute, Syracuse University, 2008); Dong and Guerette, “Workplace Accommodations, Job Performance and Job Satisfaction Among Individuals with Sensory Disabilities.”
- xliv Nancy Doyle, “Neurodiversity at Work: A Biopsychosocial Model and the Impact on Working Adults,” *British Medical Bulletin* 135, no. 1 (October 14, 2020): 108–25, <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>.
- xlv Job Accommodation Network, “Workplace Accommodations: Low Cost, High Impact,” 2023.
- xlvi Job Accommodation Network.
- xlvii Robbins, “The Untapped Potential of the ADHD Employee in the Workplace.”
- xlviii Lasky et al., “ADHD in Context.”