

10^{ème} édition
2025

BAROMÈTRE DE LA GESTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Comprendre et prévenir les risques psychosociaux
dans les entreprises françaises.

**Édition spéciale
risques psychosociaux**



ÉDITO



Cette 10^{ème} édition du baromètre BDO - OpinionWay marque une étape particulière. Depuis une décennie, nous analysons la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) en entreprise. Année après année, les constats se ressemblent : une sinistralité persistante, des moyens de prévention encore trop timides et des entreprises souvent démunies face à un système répressif et coûteux.

Pourtant, 2025 révèle une évolution notable : en janvier, la Cour de cassation a confirmé pour la première fois en France la condamnation pénale de l'entreprise France Télécom/Orange et de ses dirigeants pour harcèlement moral institutionnel. Ce verdict historique consacre la responsabilité pénale des entreprises en matière de risques psychosociaux (RPS) et marque un tournant majeur.

Jusqu'à présent, les RPS étaient avant tout abordés comme des leviers de bien-être, des signaux d'alarme à écouter et à prévenir. Mais en 2025, ils deviennent un enjeu juridique concret, susceptible d'entraîner des conséquences lourdes pour les dirigeants et leurs organisations.

Notre baromètre, enrichi cette année par un regard croisé entre 1 000 salariés et 300 DRH, met en lumière une réalité préoccupante : les RPS, longtemps relégués au second plan, s'imposent désormais comme un risque systémique, humain, financier et juridique.

Il est plus que jamais temps de basculer d'une gestion réactive à une culture de prévention ambitieuse, protégeant à la fois les collaborateurs et la responsabilité de l'entreprise.



Xavier BONTOUX

Avocat associé BDO,
Spécialiste en droit du travail
et de la sécurité sociale



SOMMAIRE

01

MÉTHODOLOGIE

p.4

02

SINISTRALITÉ EN ENTREPRISE

p.6

03

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN ENTREPRISE

p.10

04

PRISE EN CHARGE DES RPS

p.14

05

ACTIONS MISES EN PLACE

p.18

06

SYNTHÈSE

p.26

07

ACCOMPAGNEMENT BDO

p.28

MÉTHODO- LOGIE

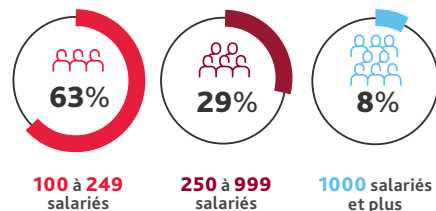
LA MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

Pour sa 10^{ème} édition, le baromètre BDO évolue et s'enrichit d'un focus inédit sur les Risques Psychosociaux (RPS). Réalisée en partenariat avec l'institut OpinionWay, l'enquête croise les perceptions de 1 010 salariés (interrogés en ligne) et de 300 décideurs RH (interrogés par téléphone), issus d'entreprises françaises de 100 salariés et plus, des secteurs privé et public. Le recueil des données s'est déroulé entre le 27 mai et le 16 juin 2025, selon la méthode des quotas et en conformité avec la norme ISO 20252.

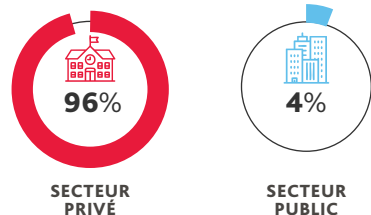


PANEL DES RÉPONDANTS ENTREPRISES

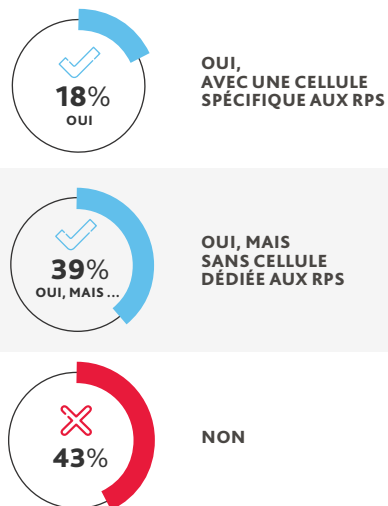
Effectif de l'entreprise



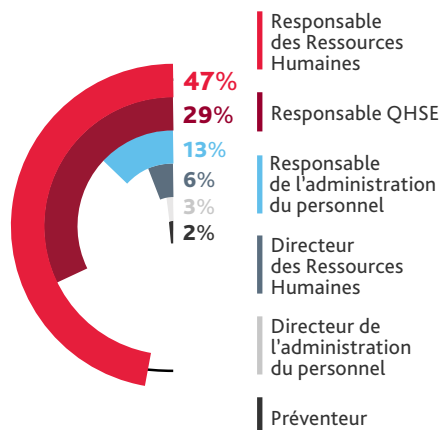
Statut de l'entreprise



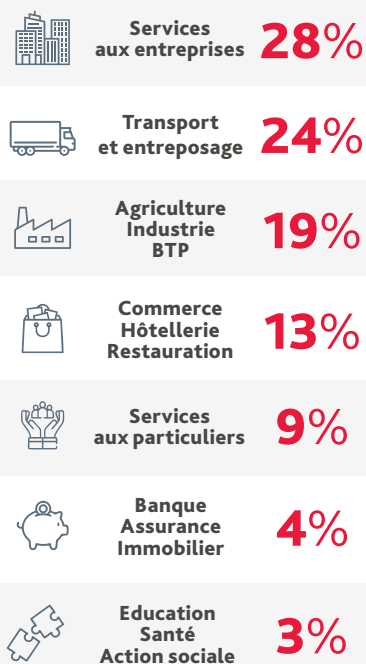
Prévention des risques



Fonction du répondant

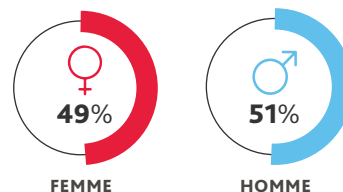


Secteur d'activité

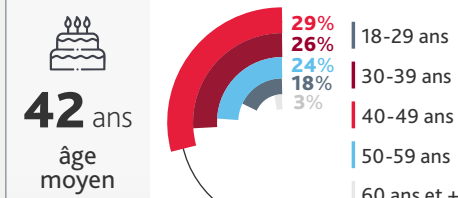


PANEL DES RÉPONDANTS SALARIÉS

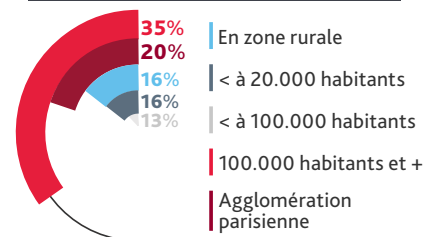
Sexe



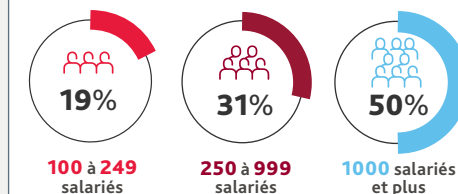
Âge



Taille d'agglomération



Effectif



Activité professionnelle



Statut



Secteur d'activité



SINISTRALITÉ EN ENTREPRISE



QUELLE SINISTRALITÉ AU SEIN DES ENTREPRISES ?



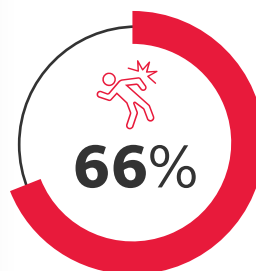
Près de 8 entreprises sur 10 doivent faire face aux accidents du travail, de trajet et maladies professionnelles de leurs salariés. Les accidents du travail restent les plus importants puisqu'ils correspondent à 66% des sinistres enregistrés dans les entreprises.



79%

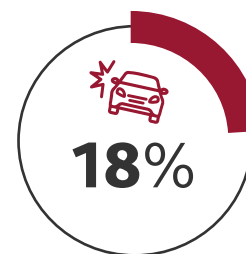
Des entreprises interrogées ont déclaré au moins une fois un sinistre affectant un salarié (accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle).

ACCIDENTS DU TRAVAIL



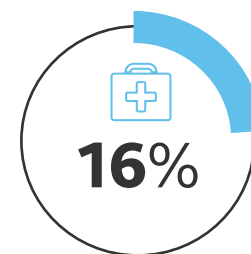
Ont déclaré
un accident
du travail

ACCIDENTS DE TRAJET



Ont déclaré
un accident
de trajet

MALADIES PROFESSIONNELLES



Ont déclaré
une maladie
professionnelle

UNE RÉPARTITION INÉGALITAIRE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL EN FONCTION DU SEXE...

Accidents du travail



Maladies professionnelles



Accidents de trajet



ÉTAT DES LIEUX DES RPS



17%

Des entreprises interrogées déclarent avoir été confrontées à un ou plusieurs arrêts maladie dans le cadre de risques psychosociaux (stress, dépression, burn-out).



11%

Sur l'ensemble des arrêts maladie déclarés auprès des entreprises, seuls 11% concernent les risques psychosociaux. Les 89% restants concernent d'autres causes médicales.

Répartition hommes/femmes



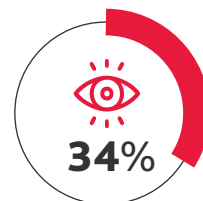
LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN ENTREPRISE

CE QUE DISENT LES SALARIÉS SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

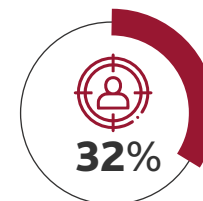


59%

Des salariés ont déjà été confrontés à des RPS.



Des salariés au titre de **témoin**



Des salariés au titre de **victime**



Des salariés au titre de **victime et témoin**



26%

Des salariés ayant été confrontés (victimes ou témoins) ont réalisé un signalement auprès de leur employeur.



54%

Des signalements ont conduit à une action de la part de l'entreprise.



18%

Des salariés ont eu un arrêt maladie lié aux RPS.

De manière générale...

Le parcours des salariés face aux RPS révèle une chaîne de traitement encore fragile : une majorité est confrontée à ces risques, mais peu franchissent le cap du signalement et, parmi eux, la moitié voit sa situation prise en charge par l'entreprise.

CAUSES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



91%

Des salariés victimes de RPS ont été exposés à des risques psychosociaux d'origine professionnelle.

50%

D'origine professionnelle

41%

D'origine personnelle & professionnelle

9%

D'origine personnelle

C'est une accumulation d'éléments qui mène à des RPS dans le cadre professionnel, avec 3 causes citées en moyenne par les salariés, mais principalement liés à la charge de travail.

Charge de travail excessive	54%
Manque de reconnaissance	48%
Relation(s) toxique(s) ou dégradée(s)	45%
Postes à forte charge émotionnelle <i>(par exemple : Métier confronté à la souffrance, gestion des conflits ou d'annonces difficiles)</i>	38%
Déséquilibre vie pro / vie perso	30%
Climat social délétère	27%
Manque d'autonomie / Contrôle excessif	16%
Autres causes	3%



PRISE EN CHARGE DES RPS



SIGNALEMENT DES RPS

Perception entreprise

VS

Déclaratif salariés

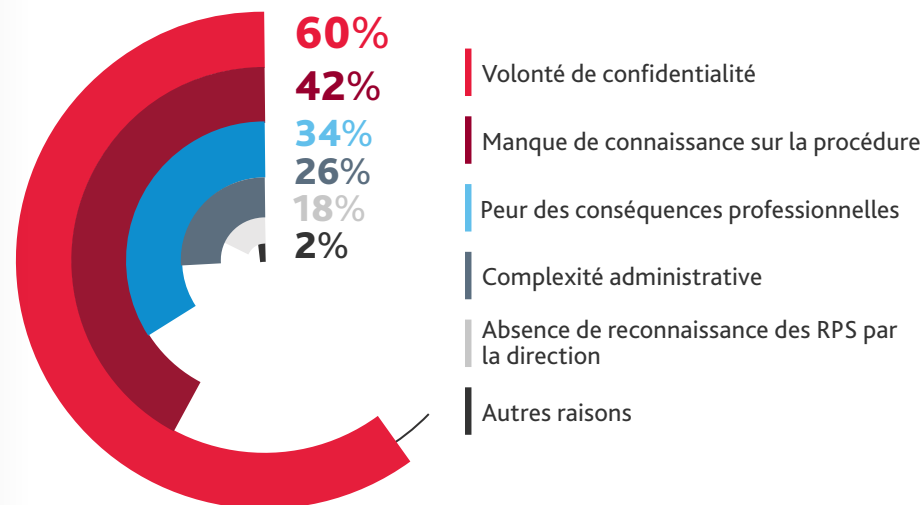
«!» **62%**

DES SALARIÉS QUI ONT VÉCU
OU ÉTÉ TÉMOINS DE RPS
RÉALISENT UN SIGNALEMENT.

«!» **26%**

DES SALARIÉS QUI ONT VÉCU
OU ÉTÉ TÉMOINS DE RPS
RÉALISENT UN SIGNALEMENT.

Raisons expliquant le non signalement



Un écart qui fragilise la prévention

Les entreprises pensent que 6 salariés sur 10 victimes ou témoins d'un RPS signalent la situation. En réalité, seul 1/4 franchit le pas, freiné par la peur et le manque d'information. Ce décalage réduit l'efficacité des dispositifs internes et expose les employeurs à des risques accrus.

ARRÊTS MALADIE

Déclaratif salariés



18%

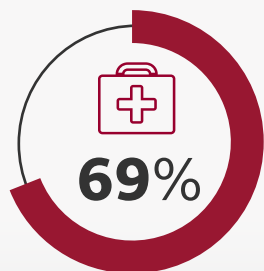
Des salariés qui ont eu un arrêt maladie déclarent qu'il était lié à un RPS.

Déclaratif entreprise



14%

Des arrêts maladie liés à des RPS ont donné lieu à des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle et **10% de ces demandes ont été effectivement reconnues comme maladie professionnelle.**



Des salariés concernés n'ont pas déclaré leur arrêt maladie comme maladie professionnelle.

Manque d'information, je ne pense pas que cela soit reconnu comme une maladie professionnelle

72%

Procédure trop compliquée

23%

Peur des conséquences

18%

Volonté de confidentialité

15%

ACTIONS EN RECONNAISSANCE DE FAUTE INEXCUSABLE LIÉES AUX RPS



2%

Des entreprises ont déjà été confrontées à une action en reconnaissance de faute inexcusable liée aux RPS.



1,4

En moyenne, 1,4 dossiers ont été engagés dans ces entreprises.

Un risque juridique bien réel

Aujourd'hui, seuls 26 % des salariés victimes ou témoins de RPS franchissent le cap du signalement. Et parmi ces signalements, près de la moitié (54 %) aboutit à une action concrète.

Pourtant, la pression monte : 2 % des entreprises ont déjà été confrontées à une action en reconnaissance de faute inexcusable liée aux RPS, et ce chiffre pourrait rapidement croître.

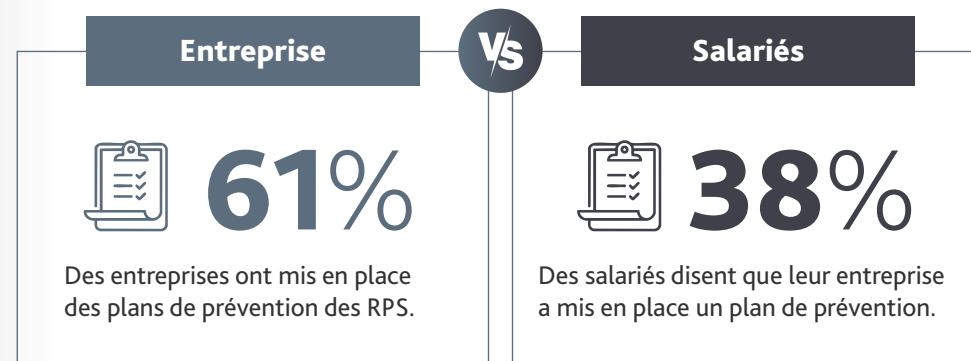
Outre l'aspect civil, en janvier 2025, la Cour de cassation a confirmé pour la première fois la condamnation pénale de France Télécom/ Orange et de ses dirigeants pour harcèlement moral institutionnel. Ce verdict historique marque un tournant majeur, une politique managériale globale peut encourir une répression pénale à l'endroit des dirigeants et de leurs délégataires.

Agir aujourd'hui, c'est protéger ses collaborateurs... et éviter de lourdes conséquences juridiques demain.

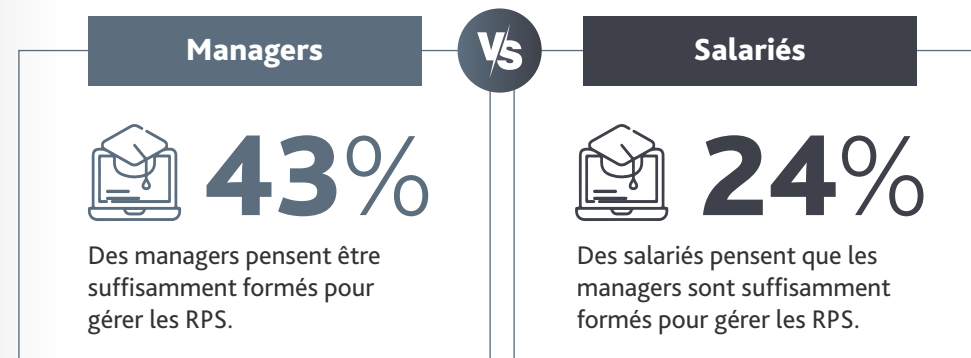
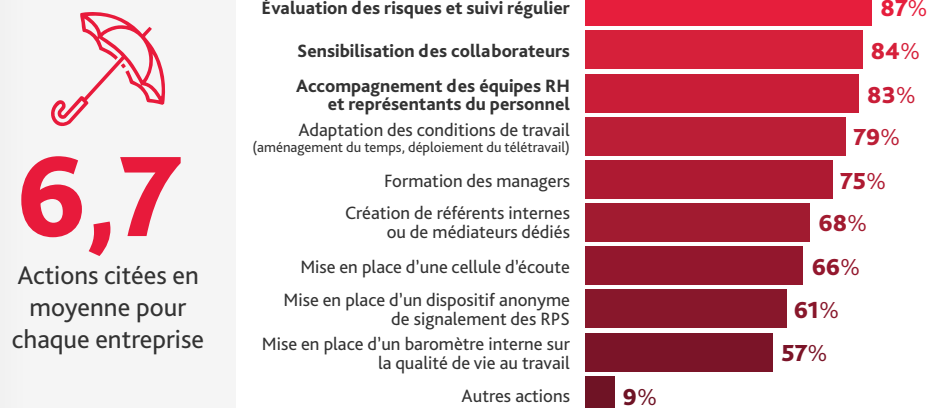
ACTIONS MISES EN PLACE



PLANS DE PRÉVENTION

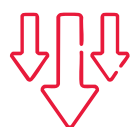
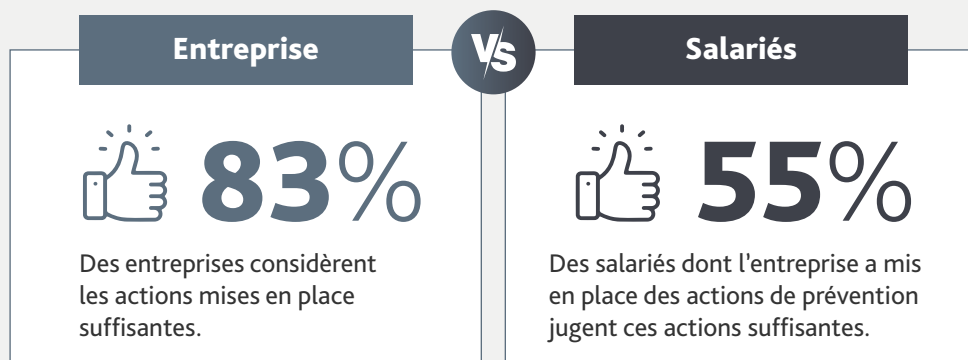


Actions mises en place par les entreprises



ENTREPRISES ET SALARIÉS : DEUX LECTURES DE L'EFFICACITÉ DES ACTIONS

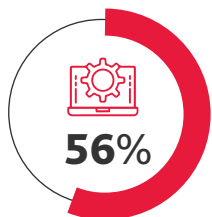
DANS LES ENTREPRISES AYANT MIS EN PLACE UN PLAN DE PRÉVENTION :



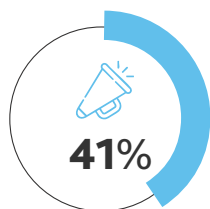
18%

Des entreprises ayant mis en place un plan de prévention RPS constatent une diminution des cas de RPS.

À L'ÉCHELLE DE L'ENSEMBLE DU PANEL :

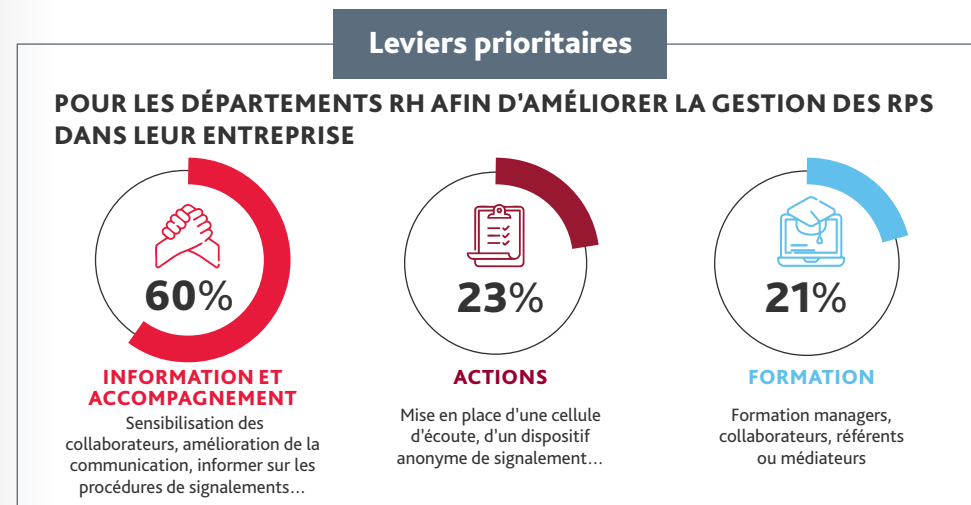
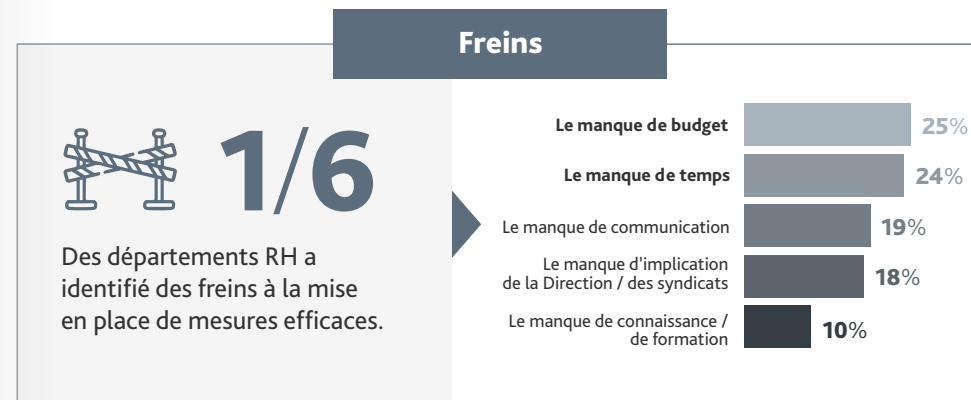


Des salariés au global déclarent **ne pas avoir accès à des ressources d'appui** (psy, signalement, formation, etc.).



Des salariés au global ont le sentiment que **la direction n'est pas sensibilisée** aux RPS.

FREINS ET LEVIERS IDENTIFIÉS PAR LES ENTREPRISES



Sans relais, l'impact des actions s'efface

Communication et formation apparaissent comme des leviers majeurs pour faire exister les plans de prévention. L'écart de perception est révélateur : 61% des entreprises déclarent avoir mis en place un plan d'action, mais seuls 38% des salariés en ont connaissance, et 24 % jugent leurs managers assez formés. Des dispositifs sans visibilité ni relais managérial risquent de rester sans impact.

SYNTHESE

Près de 6 salariés sur 10 déclarent avoir été confrontés aux risques psychosociaux, que ce soit en tant que victimes ou témoins. Et pour une écrasante majorité d'entre eux (91%), ces risques trouvent leur origine dans le travail, seul ou combiné à des facteurs personnels. Un constat qui confirme que les RPS ne sont pas des problématiques individuelles isolées, mais bien un enjeu collectif majeur.

Le signalement reste pourtant un maillon faible : seuls 26% des salariés franchissent le cap d'alerter leur entreprise. Et quand ils le font, à peine un sur deux voit une action concrète mise en place. Entre peur des conséquences, manque d'information et dispositifs mal identifiés, les organisations peinent encore à détecter et traiter ces situations.

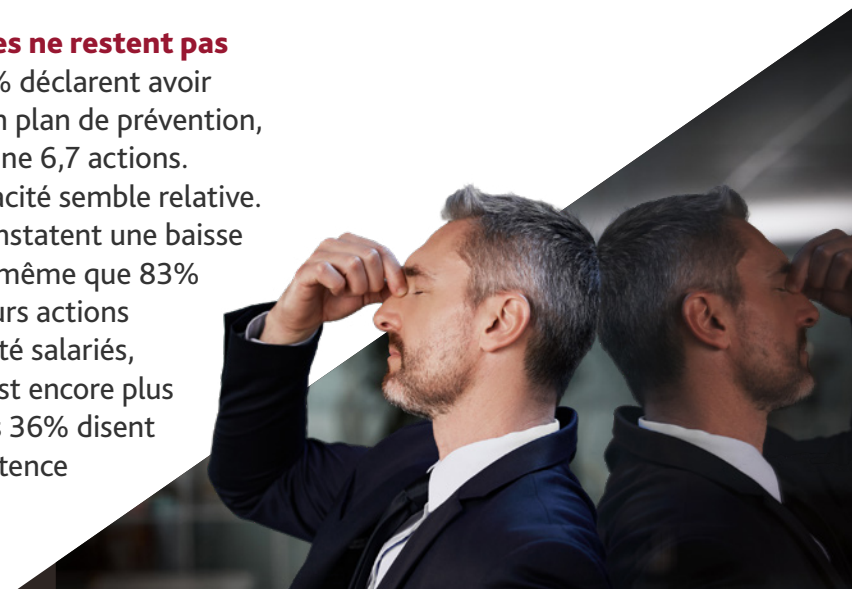
Les entreprises ne restent pas inactives : 61% déclarent avoir mis en place un plan de prévention, avec en moyenne 6,7 actions. Mais leur efficacité semble relative. Seules 18% constatent une baisse des RPS, alors même que 83% considèrent leurs actions suffisantes. Côté salariés, la perception est encore plus nuancée : seuls 36% disent percevoir l'existence d'un plan.

Les managers apparaissent comme un levier clé, mais encore fragile : 43% d'entre eux se disent formés à gérer les RPS, alors que seuls 24% des salariés partagent ce constat. Sans relais managérial crédible, difficile de rendre visibles et efficaces les actions engagées.



Pour franchir ce cap, trois priorités

s'imposent : mieux informer les collaborateurs sur les dispositifs existants, former les collaborateurs et surtout les managers pour qu'ils deviennent des acteurs crédibles de la prévention, et agir de manière visible et concrète pour renforcer la confiance et l'impact des démarches.



ACCOMPAGNE- MENT BDO



AT/MP

NOTRE ACCOMPAGNEMENT GLOBAL

Prévention et conformité

- ▶ Audit et élaboration du document unique (DUER)
- ▶ Création / mise à jour d'accords de prévention
- ▶ Conseils pour une politique de prévention efficace

Gestion et contestation

- ▶ Assistance à la déclaration des accidents et réserves motivées
- ▶ Accompagnement aux recours CPAM et sécurisation des procédures
- ▶ Formation RH pour limiter l'impact financier

Optimisation du taux ATMP

- ▶ Vérification du taux réel AT/MP : identifier des gains économiques
- ▶ Mise en place d'outils de suivi et solutions logicielles

Focus RPS

PRÉSERVER LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Plans d'action sur-mesure

- ▶ Formation des managers, cellules d'écoute, télétravail, flexibilité

Sensibilisation & détection

- ▶ Campagnes et formations ciblées sur les signaux faibles

Accompagnement RH

- ▶ Gestion des situations complexes (burn-out, conflit, climat social)

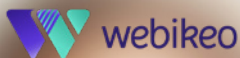
Expertise juridique, nos avocats spécialisés interviennent pour :

- ▶ Traiter les situations sensibles (faute inexcusable, obligation de prévention)
- ▶ Gérer les litiges liés aux RPS
- ▶ Sécuriser vos procédures RH



SUIVEZ L'ACTUALITÉ EN DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Rendez-vous sur notre chaîne
de webinars **BDO l'entreprise à 360°**



Suivez-nous
sur les réseaux sociaux !



BDO

119, boulevard Stalingrad
69100 Villeurbanne

bdoavocatsatmp@avocats-bdo.fr

© Octobre 2025, BDO France.

BDO est la marque utilisée pour désigner le réseau
BDO et chacune de ses sociétés membres. Tous les
droits sont réservés.

Crédit photo : Adobe Stock.