

Année 2019

**« PET AT WORK » : ÉTUDE BIBLIOGRAPHIQUE,
PERSPECTIVES ET RECHERCHE DE PISTES
D'APPROFONDISSEMENT AUTOUR DE LA PRÉSENCE
D'ANIMAUX DE COMPAGNIE SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

THÈSE

pour obtenir le grade de

DOCTEUR VÉTÉRINAIRE,

présentée et soutenue publiquement devant

LA FACULTÉ DE MÉDECINE DE CRÉTEIL

le 3 décembre 2019

par

Eva Samantha Laura BIGORRA

Née le 1er novembre 1993 à Marseille (Bouches-du-Rhône)

Sous la co-direction de

Mme Geneviève MARIGNAC et Mme Chantal LEGRAND

Président du jury	Mr Jean-Pascal LEFAUCHEUR	Professeur à la Faculté de Médecine de CRÉTEIL
1 ^{er} Assesseur	Mme Geneviève MARIGNAC	Maître de Conférences à l'EnvA
2 nd Assesseur	Mme Caroline GILBERT	Professeur à l'EnvA

Liste des membres du corps enseignant



Directeur : Pr Christophe Degueurce

Directeur des formations : Pr Henry Chateau

Directrice de la scolarité et de la vie étudiante : Dr Catherine Colmin

Directeurs honoraires : MM. les Professeurs C. Pilet, B. Toma, A.-L. Parodi, R. Moraillon, J.-P. Cotard, J.-P. Mialot & M. Gogny

Département d'Élevage et de Pathologie des Équidés et des Carnivores (DEPEC)

Chef du département : Pr Grandjean Dominique - Adjoint : Pr Blot Stéphane

Unité pédagogique d'anesthésie, réanimation, urgences, soins intensifs

- Dr Fernandez Parra Rocio, Maître de conférences associée
- Pr Verwaerde Patrick*

Unité pédagogique de clinique équine

- Pr Audigé Fabrice
- Dr Bertoni Lélia, Maître de conférences
- Dr Bourzac Céline, Chargée d'enseignement contractuelle
- Dr Coudry Virginie, Praticien hospitalier
- Pr Denoix Jean-Marie
- Dr Giraudet Aude, Praticien hospitalier
- Dr Herout Valentin, Chargé d'enseignement contractuel
- Dr Jacquet Sandrine, Praticien hospitalier
- Dr Mespoulhès-Rivière Céline, Praticien hospitalier*
- Dr Moiroud Claire, Praticien hospitalier

Unité pédagogique de médecine et imagerie médicale

- Dr Benckroun Ghita, Maître de conférences
- Pr Blot Stéphane*
- Dr Canonne-Guibert Morgane, Maître de conférences
- Dr Freiche-Legros Valérie, Praticien hospitalier
- Dr Maurey-Guénec Christelle, Maître de conférences

Unité pédagogique de médecine de l'élevage et du sport

- Dr Cléro Delphine, Maître de conférences
- Dr Fontbonne Alain, Maître de conférences
- Pr Grandjean Dominique*
- Dr Maenhoudt Cindy, Praticien hospitalier
- Dr Nudelmann Nicolas, Maître de conférences

Unité pédagogique de pathologie chirurgicale

- Pr Fayolle Pascal
- Dr Manassero Mathieu, Maître de conférences
- Pr Viateau-Duval Véronique*

Discipline : cardiologie

- Pr Chetboul Valérie

Discipline : ophtalmologie

- Dr Chahory Sabine, Maître de conférences

Discipline : nouveaux animaux de compagnie

- Dr Pignon Charly, Praticien hospitalier

Département des Productions Animales et de Santé Publique (DPASP)

Chef du département : Pr Millemann Yves - Adjoint : Pr Dufour Barbara

Unité pédagogique d'hygiène, qualité et sécurité des aliments

- Pr Augustin Jean-Christophe*
- Dr Bolnot François, Maître de conférences
- Pr Carlier Vincent

Unité pédagogique de maladies réglementées, zoonoses et épidémiologie

- Dr Crozet Guillaume, Chargé d'enseignement contractuel
- Pr Dufour Barbara*
- Pr Haddad/Hoang-Xuan Nadia
- Dr Rivière Julie, Maître de conférences

Unité pédagogique de pathologie des animaux de production

- Pr Adjou Karim
- Dr Belbis Guillaume, Maître de conférences*
- Dr Delsart Maxime, Maître de conférences associé
- Pr Millemann Yves
- Dr Plassard Vincent, Praticien hospitalier
- Dr Ravary-Plumioën Bérangère, Maître de conférences

Unité pédagogique de reproduction animale

- Dr Constant Fabienne, Maître de conférences*
- Dr Denis Marine, Chargée d'enseignement contractuelle
- Dr Desbois Christophe, Maître de conférences (rattaché au DEPEC)
- Dr Mauffré Vincent, Maître de conférences

Unité pédagogique de zootechnie, économie rurale

- Dr Arné Pascal, Maître de conférences
- Pr Bossé Philippe*
- Dr De Paula Reis Alline, Maître de conférences
- Pr Grimard-Ballif Bénédicte
- Dr Leroy-Barassin Isabelle, Maître de conférences
- Pr Ponter Andrew
- Dr Wolgust Valérie, Praticien hospitalier

Département des Sciences Biologiques et Pharmaceutiques (DSBP)

Chef du département : Pr Desquilbet Loïc - Adjoint : Pr Pilot-Storck Fanny

Unité pédagogique d'anatomie des animaux domestiques

- Dr Boissady Emilie, Chargée d'enseignement contractuelle
- Pr Chateau Henry
- Pr Crevier-Denoix Nathalie
- Pr Robert Céline*

Unité pédagogique de bactériologie, immunologie, virologie

- Pr Boulouis Henri-Jean
- Pr Eloit Marc
- Dr Lagrée Anne-Claire, Maître de conférences
- Pr Le Poder Sophie
- Dr Le Roux Delphine, Maître de conférences*

Unité pédagogique de biochimie, biologie clinique

- Pr Bellier Sylvain*
- Dr Deshuillers Pierre, Chargé d'enseignement contractuel
- Dr Lagrange Isabelle, Praticien hospitalier
- Dr Michaux Jean-Michel, Maître de conférences

Unité pédagogique d'histologie, anatomie pathologique

- Dr Cordonnier-Lefort Nathalie, Maître de conférences
- Pr Fontaine Jean-Jacques
- Dr Laloy Eve, Maître de conférences
- Dr Reyes-Gomez Edouard, Maître de conférences*

Unité pédagogique de management, communication, outils scientifiques

- Mme Conan Muriel, Professeur certifié (Anglais)
- Pr Desquilbet Loïc, (Biostatistique, Épidémiologie)
- Dr Marignac Geneviève, Maître de conférences*

* responsable d'unité pédagogique

Unité de parasitologie, maladies parasitaires, dermatologie

- Dr Blaga Radu, Maître de conférences (rattaché au DPASP)
- Dr Briand Amaury, Assistant d'Enseignement et de Recherche Contractuel (rattaché au DEPEC)
- Dr Cochet-Faivre Noëlle, Praticien hospitalier (rattachée au DEPEC)
- Pr Guillot Jacques*
- Dr Polack Bruno, Maître de conférences
- Dr Risco-Castillo Veronica, Maître de conférences

Unité pédagogique de pharmacie et toxicologie

- Dr Kohlhauer Matthias, Maître de conférences
- Dr Perrot Sébastien, Maître de conférences*
- Pr Tissier Renaud

Unité pédagogique de physiologie, éthologie, génétique

- Dr Chevallier Lucie, Maître de conférences (Génétique)
- Dr Crépeaux Guillemette, Maître de conférences (Physiologie, Pharmacologie)
- Pr Gilbert Caroline (Ethologie)
- Pr Pilot-Storck Fanny (Physiologie, Pharmacologie)
- Pr Turet Laurent (Physiologie, Pharmacologie)*

Discipline : éducation physique et sportive

- M. Philips Pascal, Professeur certifié

Professeurs émérites :

Mmes et MM. : Combrisson Hélène, Enriquez Brigitte, Panthier Jean-Jacques, Paragon Bernard.

Remerciements

Au Président du Jury de cette thèse, Professeur à la Faculté de Médecine de Créteil,
Pour m'avoir fait l'honneur d'accepter la présidence de mon jury de thèse, remerciements respectueux.

A Mme Geneviève Marignac, Maître de conférences à l'EnvA,
Pour avoir accepté de prendre le relais en tant que ma directrice de thèse, pour m'avoir proposé ce sujet, et pour m'avoir accompagnée et conseillée au mieux malgré les délais qui nous étaient imposés, merci infiniment.

A Mme Chantal Legrand, Maître de conférences à l'EnvA
Pour avoir eu l'idée de ce sujet, pour avoir accepté de co-diriger ma thèse, pour vos corrections et vos conseils, milles mercis.

A Mme Caroline Gilbert, Professeur à l'EnvA
Pour avoir accepté de vous joindre à nous dans ce projet de thèse, pour vos corrections et votre expertise en éthologie, sincères remerciements.

A ma famille, pour leur amour et leur soutien inconditionnels.

Table des matières

Liste des figures.....	3
Liste des tableaux.....	4
Liste des abréviations.....	5
Liste des pistes d'approfondissement.....	5
Introduction.....	7
Partie 1 : Tour d'horizon autour du concept Pet At Work.....	9
Introduction : Un événement à l'origine du mouvement.....	11
I) Développement et tendances autour de Pet at Work.....	11
1. <i>Quelques chiffres autour du développement du concept d'entreprise « Pet-friendly »</i>	11
2. <i>Initiatives et démarches visant à développer le mouvement Pet At Work et valoriser les entreprises pet-friendly</i>	14
3. <i>Entreprises pet-friendly : culture d'entreprise, communication et enjeux</i>	16
II) Mise en place d'un environnement pet-friendly : quels aménagements, quelles règles et quels...animaux ?.....	20
1. <i>Quels animaux dans les entreprises ?</i>	20
Les chats.....	20
Les autres animaux.....	21
Discussion et suppositions autour de la présence majoritaire des chiens dans les démarches Pet At Work.	23
2. <i>Conditions pour devenir une entreprise pet-friendly</i>	26
Partie 2 : Bienfaits attendus de la présence d'animaux au travail	33
I) Bienfaits des animaux de compagnie sur les êtres humains.....	35
1. <i>Effets des animaux sur le bien-être et la santé</i>	35
Effets des animaux chez les personnes âgées vivant en structures de soin.....	35
Effets des animaux chez les personnes atteintes de troubles psychiatriques.....	35
Effets des animaux sur le stress et la santé : effets physiologiques et cardiovasculaires, effets psychologiques et comportementaux.....	36
Effets des animaux chez les enfants, notamment les enfants hospitalisés	37
2. <i>Effet sur les performances : motivation, concentration, résultats</i>	38
3. <i>Effets des animaux sur les interactions sociales</i>	39
Effets des animaux sur les comportements sociaux au sein des établissements de soins et des maisons de retraite.....	39
Effets des animaux sur les comportements sociaux des détenus de prison.....	40
Effets des animaux sur les comportements sociaux des enfants.....	40
Effets des animaux sur les comportements sociaux des inconnus.....	41
II) Études récentes sur les bienfaits des animaux dans le cadre du travail.....	43
1. <i>Bénéfices pour les employés</i>	44
Sondages disponibles sur internet.....	44
Articles scientifiques.....	44
2. <i>Bénéfices pour les employeurs</i>	46
Attractivité de l'entreprise pour les employés.....	46
Capacité de l'entreprise à inspirer un sentiment d'engagement et de loyauté.....	46
Performances de l'entreprise.....	47
III) Bienfaits pour l'animal ?.....	49
Partie 3 : Principales problématiques d'intérêt vétérinaire liées à la présence des animaux sur le lieu de travail et pistes de réflexion.....	51
I) Problématiques sanitaires.....	54
1. <i>Risque allergique pour les employés</i>	54
Quelques données sur les allergènes du chat.....	54

Quelques données sur les allergènes du chien.....	55
Gestion du risque allergique.....	55
2. <i>Principales maladies zoonotiques</i>	56
3. <i>Principales affections contagieuses transmissibles entre les animaux</i>	60
II) Réflexion éthologique et problématiques comportementales.....	63
1. <i>Bien-être de l'animal sur le lieu de travail : définitions et pistes de réflexion quant à son évaluation</i>	63
Qu'est ce que le bien-être animal et peut-il être mesuré ?.....	63
L'animal dans son environnement.....	64
Stress : définition, enjeux et effets sur l'organisme.....	66
Outils de mesure et évaluation du stress	67
Réponses comportementales de l'animal en situation de stress	68
2. <i>Prévention des risques d'agression intra- et inter-spécifique, notamment chez le chien</i>	72
Genèse des comportements d'agression :	72
Tempérament et outils d'évaluation :	72
Autres facteurs pouvant influencer sur les comportements d'agression :	75
Conclusion	79

Liste des figures

Figure 1 : Logo de l'entreprise Zynga, inspiré du chien de son fondateur – Source : (Zynga, <i>Our Story</i> , 2019)	17
Figures 2a et 2b : Exemples de photos publiées par l'entreprise Etsy – Source : (Brown, 2013).....	17
Figures 2c et 2d : Exemples de photos publiées par l'entreprise Ben & Jerry's – Source : (Ben & Jerry's, <i>Our K9-5ers</i> , s. d.).....	17
Figure 2e : Exemples de photos publiées par l'entreprise Amazon – Source : (Amazon, <i>The Amazon blog</i> , 2019).....	18
Figure 2f : Exemples de photos publiées par l'entreprise Google – Source : <i>Google images</i>	18
Figure 3 : Photos des chats occupant les bureaux de la Ferray Corporation, à Tokyo. – Source : <i>Twitter</i>	21
Figure 4 : Photos des perruches de Pixelkeet. – Source : <i>Pinterest</i>	22
Figure 5 : Photos du « urban ranch » du Pasona Group de Tokyo – Source : (Area, <i>Pasona urban ranch</i> , 2018).....	22
Figure 6 : Mise en place d'un kennel pour accueillir et contenir un chiot chez Google – Source : <i>Instagram</i>	27
Figure 7 : Mise en place de barrières amovibles chez Kurgo – Source : Koslowski (2016).....	28
Figure 8 : Mise en place de parcs dans les open-spaces chez Amazon – Source : (Instagram, <i>The Life of a Corporate Dog (@dogsofamazon)</i> , s. d.).....	28
Figure 9 : Le Pet Spot de l'entreprise Bissell, et ses 3 salles dédiées à l'accueil des chiens des employés – Source : Ullmer (2010).....	29
Figure 10 : Le Doogleplex, un parc à chien à proximité du campus de Google à Mountain view en Californie – Sources (Instagram, Hashtag #doogleplex, s. d. ; Foursquare, doogleplex, s. d.).....	29
Figure 11 : Parc à chiens sur le toit d'un bâtiment Amazon (Sphere) . – Sources : Soper (2017) ; (Washingtonian, 2019).....	30
Figure 12 : parc à chiens sur le toit d'un bâtiment Amazon (Doppler) . – Sources : Galvez (2015) ; (Seattle Spehres, <i>Visit HQ</i> , s. d.).....	30
Figure 13 : Recommandations vaccinales et protocole proposé pour les chiens – D'après WSAVA 2016.....	61
Figure 14 : Recommandations vaccinales et protocole proposé pour les chats – D'après WSAVA 2016.....	62
Figure 15 : Représentation des 5 libertés du FAWC (1992) – Source : Gilbert (2015).....	64
Figure 16 : Précocité des indicateurs de la dégradation du bien-être – Source : Gilbert (2015).....	64
Figure 17 : Modèle de Fraser, illustrant l'approche adaptative du bien-être animal. – Adapté et traduit de Fraser et al. (1997).....	65
Figure 18 : Schéma de la cascade de réactions biologiques face à un stress aigu et ponctuel – Source : Tiret (2016).....	66
Figure 19 : Traits de tempérament chez le chien : dimensions EAN – D'après Gosling et John.....	73
Figure 20 : Exemple de résultats obtenus au test C-BARQ – Source : Serpell (2019).....	74
Figure 21 : Exemples de comportements d'agression, présentés de manière graduelle – Source : Gilbert (2019).....	77

Liste des tableaux

Tableau 1 : Tableau récapitulatif des bienfaits associés à la relation humain-Animal retrouvés dans la littérature.....	42
Tableau 2 : Principales zoonoses pouvant être contractées sur le lieu de travail, agent pathogène impliqué, espèce (chat ou chien) à risque pour l'Homme et contexte de la contamination.....	57
Tableau 3 : Vue d'ensemble des effets délétères d'un stress chronique sur l'organisme, d'après Baudet et Camus (2015), traduit et adapté de Mills et <i>al.</i> (2014).....	67
Tableau 4 : Exemples de stéréotypies possibles chez le chien vivant en chenil – source Baudet et Camus (2015)	69
Tableau 5 : Exemples de manifestations comportementales face à un stimulus stressant d'intensité faible, modérée à importante. Adapté et traduit d'après Handelman (2012) et Mezzasalma (2014).....	70
Tableau 6 : Extrait de la grille <i>Cat Stress Score</i> , d'après Kessler et Turner (1997).....	70
Tableau 7 : Exemples de signaux révélateurs de stress ou de peur chez le chien, détectables par le propriétaire.....	76

Liste des abréviations

- **SRHM** : Society for Human Resource Management
- **PSI** : Pet Sitter International
- **PME** : Petites et Moyennes Entreprises
- **TPE** : Très Petites Entreprises
- **HABRI** : Human-Animal Bond Research Institute
- **AVMA**: American Veterinary Medical Association
- **AAT** : Animal Assisted Therapy
- **WSAVA** : World Small Animal Veterinary Association
- **DMA** : Dog Mental Assessment

Liste des pistes d'approfondissement

Piste d'approfondissement n°1	13
Piste d'approfondissement n°2	18
Piste d'approfondissement n°3	23
Piste d'approfondissement n°4	30
Piste d'approfondissement n°1bis	41
Piste d'approfondissement n°5	43
Piste d'approfondissement n°2bis	45
Piste d'approfondissement n°6	53
Piste d'approfondissement n°7	59
Piste d'approfondissement n°8	68
Piste d'approfondissement n°8bis	74

Introduction

Le chien *Canis familiaris* est un descendant du loup *Canis lupus*, dont la période de domestication pourrait remonter à -30 000 ans avant JC (Gilbert, 2018). Les hypothèses derrière le rapprochement du loup et des humains se basent sur une relation de bénéfice mutuel : les loups auraient commencé par devenir commensaux des humains, profitant de leurs restes pour se nourrir, et auraient bénéficié par la même occasion d'une forme de protection de leurs jeunes par les humains. Le loup aurait par la suite exercé un rôle de surveillance auprès de l'humain, de collaboration pour la chasse... La domestication du chien est un exemple marquant de domestication. Pendant des milliers d'années, d'autres espèces ont ensuite été domestiquées par l'humain et l'ont aidé, notamment dans la réalisation de travaux ou de tâches ; les chevaux, les bœufs, les ânes ont été utilisés dans les travaux agricoles ou pour la locomotion, le pigeon pour la transmission de messages, le furet pour la chasse... Les exemples sont nombreux, et l'animal a longtemps été essentiel pour faciliter le travail de l'humain. Pourtant, l'industrialisation a rapidement modifié ces relations ; en remodelant l'environnement et les conditions de travail, elle a participé à réduire les formes de coopération de l'humain avec l'animal dans le cadre du travail, pour aujourd'hui accorder une place plus importante aux animaux destinés à la compagnie. Bien que le chien soit encore utilisé pour la réalisation de nombreuses tâches permises très souvent par ses capacités cognitives exceptionnelles (recherche de personnes disparues, d'explosifs, de drogue, assistance aux personnes en situation de handicap, détection de maladies, chien de thérapie, chien visiteur...) son cas reste très particulier, et affecté à certains corps de métier.

Bien qu'officiellement non reconnues comme des maladies en France, les termes de *burn out* (ou syndrome d'épuisement professionnel), *bore-out* (syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui) et *brown out* (syndrome de perte de sens au travail) ont été énormément relayés dans les médias au cours des dernières années. Ce phénomène est révélateur d'un réel besoin de prise de conscience de l'importance du bien-être sur le lieu du travail. Dans un effort pour améliorer les conditions de travail de leurs employés, et au regard de l'importance majeure des animaux de compagnie dans les pays industrialisés, certaines entreprises autorisent la présence de certains animaux dans leurs locaux. Cette tendance consistant à encourager la présence d'animaux de compagnie au travail est appelée « *Pet At Work* ». Ce phénomène relativement récent soulève de nombreuses questions, dont certaines sont d'intérêt vétérinaire.

L'objectif de cette thèse est dans un premier temps de rassembler les informations disponibles sur le concept *Pet At Work* au travers d'une étude bibliographique, afin de mieux comprendre ce concept qui est encore peu connu en France. Le but final sera de dégager des pistes d'approfondissement d'intérêt vétérinaire ou multi-disciplinaire, qui pourront donner lieu à des sujets d'étude ou à des thèses vétérinaire visant à élargir le champ des connaissances autour de *Pet At Work*.

Pour cela, nous commencerons par présenter un tour d'horizon autour du concept, essentiellement basé sur des recherches internet, et comprenant notamment des informations sur le développement et l'importance du mouvement, sur les entreprises qui ont voulu tenté l'expérience, et leurs caractéristiques. Dans un deuxième temps, nous réaliserons une étude bibliographique des bienfaits des animaux de compagnie sur l'humain, de manière générale puis dans le contexte particulier du monde du travail. Enfin, nous discuterons de freins possibles à la mise en place d'une politique *Pet At Work*, notamment des limites dépendant de l'expertise du vétérinaire.

Partie 1 : Tour d’horizon autour du concept *Pet At Work*

Le concept *Pet At Work* (se traduisant par animaux de compagnie au travail) étant encore relativement jeune et méconnu, l'objectif de cette première partie est de rassembler les informations disponibles sur internet, à destination du grand public, afin de mieux le cerner. Il s'agira entre autres d'essayer d'en étudier le développement, de déterminer son importance actuelle, et de mieux connaître les entreprises *pet-friendly* et leur politique, et enfin d'essayer de dégager la place du vétérinaire au sein du concept *Pet At Work*. Cette première partie servira également de base de travail pour la recherche de pistes d'approfondissement, dans le but de dégager de potentiels sujets de recherche plus spécifiques qui pourront être menés à bien dans un deuxième temps.

Introduction : Un événement à l'origine du mouvement

L'entreprise PSI (Pet Sitter International), avec à sa tête Patti J. Moran, a créé le « *Take your dog to work day* » et a lancé l'événement pour la première fois aux Etats-Unis en 1999 dans le but de valoriser l'image du « compagnon canin » ainsi que de promouvoir l'adoption au sein des refuges. (Pet Sitter International, History of Take Your Dog To Work Day, 2019). En cette première édition, PSI estime qu'environ 300 entreprises ont participé à l'initiative (Pet Sitter International, Take Your Dog To Work Day Toolkit, 2019) (consultable en annexe 1) en autorisant leurs employés à venir travailler accompagnés de leur chien, et en collaborant avec des associations et des professionnels du monde animal pour organiser des événements solidaires comme des collectes de fond, ou des discours de sensibilisation.

Depuis 21 ans, l'événement est reconduit tous les ans le vendredi suivant la fête des pères et il est aujourd'hui largement médiatisé, notamment par le biais des réseaux sociaux et des pages dédiées à l'événement sur Facebook, Instagram et Twitter (Instagram, Take Your Dog To Work Day (@takeyourdog), 2019 ; Facebook, Take Your Dog To Work Day, 2019). Le mouvement ne se limite aujourd'hui plus aux seuls chiens, et PSI propose désormais d'étendre l'événement à une semaine complète, baptisée la « *Take Your Pet To Work Week* ». Le lundi est ainsi consacré plus particulièrement aux chats avec le « *Take Your Cat to Work Day* », et se termine par le traditionnel « *Take Your Dog to Work Day* ». (Pet Sitter International, History of Take Your Dog To Work Day, 2019). PSI ne tient désormais plus le compte des entreprises participantes, car elles n'ont en aucun cas l'obligation de se déclarer, cependant ils constatent un intérêt majeur pour ce mouvement via le nombre croissant de connexions enregistrées sur leur page web chaque année au mois de juin.

Le mouvement s'installe bien plus tard en Europe ; depuis 2014 en Grande Bretagne l'événement est repris sous le nom « *Bring Your Dog To Work Day* » et organisé aux mêmes dates par la société Hownd, productrice de produits de toilettage pour animaux de compagnie (Hownd, Bring your dog to work day - Join The Fun, 2019). En France en revanche, aucun événement national de ce type n'a pour l'instant vu le jour.

I) Développement et tendances autour de Pet at Work

1. Quelques chiffres autour du développement du concept d'entreprise « Pet-friendly »

Au regard de l'importance des animaux de compagnie dans la vie de leurs propriétaires, un concept émerge dans le monde de l'entreprise, celui d'entreprise *pet-friendly* (que l'on pourrait traduire par « amies des animaux »). Ces entreprises mettent en avant et offrent à leurs employés certains avantages destinés aux propriétaires d'animaux. Parmi eux, on retrouve des mutuelles permettant la prise en charge d'une partie des coûts liés à la santé de leur animal, des jours de congés lors de l'adoption d'un animal mais pas seulement. La journée « *Take Your Dog to Work* »,

ainsi que toute la médiatisation positive qui l'entoure, a sans doute progressivement permis de montrer que la présence d'animaux sur le lieu de travail était envisageable. En permettant de conduire dans de bonnes conditions des journées annuelles où des animaux sont présents, le « *Take Your Dog to Work Day* » représente un moyen de démocratiser cette idée et d'offrir une base de discussion et de réflexion pour les employés ou les employeurs qui souhaiteraient accueillir des animaux dans leur entreprise plus régulièrement. Ainsi aujourd'hui, au delà d'un événement annuel ponctuel, la présence quotidienne d'animaux de compagnie sur le lieu de travail est devenue un véritable parti-pris dans certaines entreprises *pet-friendly*, qui offrent ainsi à leurs employés la possibilité de venir régulièrement voire quotidiennement travailler avec leur animal de compagnie. Ces entreprises sont à la base du développement du mouvement *Pet At Work*.

Aux États-Unis, la SHRM (Society for Human Resource Management), une association de professionnels de la gestion des ressources humaines, conduit chaque année un sondage national pour étudier les tendances concernant les bénéfices offerts par les entreprises américaines à leurs employés. Ces sondages nous permettent notamment de noter une évolution dans la tendance *Pet At Work* : en 2014, seules 4% des entreprises américaines répondantes offraient la possibilité à leurs employés de venir accompagnés de leur animaux de compagnie, contre 11% en 2019 (SHRM, 2018 ; SHRM, 2019). De tels résultats semblent indiquer une tendance croissante au sein des entreprises américaines à accepter la présence des animaux de compagnie dans leurs locaux.

En Europe, il est difficile de trouver des études similaires pouvant nous donner une idée de la tendance au cours des dernières années. Cependant, une étude menée par Purina et Ipsos en 2017 incluant le Royaume-Uni, la France, l'Allemagne, la Russie, l'Italie, l'Espagne et le Portugal nous permet de commencer à appréhender l'ampleur du concept en dehors des États-Unis. Elle indique qu'en moyenne 12% des actifs européens interrogés en 2017 déclaraient travailler dans des entreprises acceptant les animaux de compagnie, mais elle souligne également une grande disparité entre les pays : en Suisse et en Allemagne, respectivement 28% et 20% des personnes interrogées affirment travailler dans un environnement où les animaux de compagnie sont les bienvenus, contre 13% des Italiens, 8% des Russes, des Anglais et des Français, 7% des Portugais et seulement 5% des Espagnols (Purina, 2017). Une autre étude, menée en France en 2018 par Santé Vet et Ipsos sur 658 actifs obtient des résultats légèrement différents avec 12% des répondants affirmant travailler dans une entreprise acceptant les animaux de compagnie, et au contraire, 78% d'entre eux travaillent dans une entreprise qui refuse la présence des animaux de compagnie. Parmi les répondants, 10% avouent ne pas connaître la position de leur entreprise sur la question (Depouilly *et al.*, 2018).

D'autre part, sur des plateformes de recherche d'emploi en ligne comme Glassdoor, Joblift ou le site autrichien Kununu, l'avantage *Pet At Work* est désormais devenu un critère de recherche et d'appréciation des entreprises. Joblift a d'ailleurs publié en 2018 les résultats d'une analyse menée sur 15 millions d'offres d'emploi mises en ligne sur leur site en 24 mois (Joblift, Animaux de compagnie au travail : les PME sont les plus ouvertes, 2018). Ceux-ci révèlent qu'en 2 ans, le nombre d'annonces pour des emplois *pet-friendly* en France a presque doublé ; cela peut être un indice en faveur du développement du concept mais le total ne représente que 300 annonces seulement. Concernant les postes associés à ces annonces, ils ne sembleraient pas très variés en France, puisque trois emplois dominent largement parmi celles-ci : près de la moitié des annonces *pet-friendly* concernent un poste de commercial, un quart concernent un poste de chauffeur routier, et 11% un poste de toiletteur canin. Enfin, l'étude dénombre une plus grande tendance *pet-friendly* au sein des PME avec 50% des annonces, suivie des TPE avec 23%, des grandes entreprises avec 16% et enfin des *start-up* avec 10% des annonces. Cependant, la méthodologie exacte de cette étude n'est pas détaillée, constituant une limite à l'interprétation de ces résultats.

Sur le site Kununu, un demandeur d'emploi peut rechercher spécifiquement les entreprises indiquées comme *pet-friendly* en Autriche, en Suisse, en Allemagne ou aux États-Unis (Kununu,

2019). Les entreprises en question ont été comptées et répertoriées pour cette thèse, et les résultats détaillés sont repris dans un tableau en annexe 2. Ce dernier nous permet de dégager les tendances suivantes. En juillet 2019, le site recense :

- Pour l'Autriche : 23848 entreprises, dont 5224 identifiées comme *pet-friendly* soit 21,9%
- Pour la Suisse : 19005 entreprises, dont 3349 *pet-friendly* soit 17,6%
- En Allemagne : 174029 entreprises, dont 34 600 *pet-friendly* soit 19,9%
- Pour les Etats-Unis : 256145 entreprises, dont 390 *pet-friendly* soit 0,15%. Cette valeur est très éloignée de celle communiquée par la SHRM, le site étant européen, il est possible que cette valeur soit biaisée.

Nous pouvons également remarquer sur le site que les entreprises *pet-friendly* sont plus nombreuses dans certains secteurs d'activité, comme l'informatique et les nouveaux médias ou encore le marketing.

Les deux sites, Joblift comme Kununu, ne sont très certainement pas exhaustifs dans leur offre mais ces chiffres permettent de se faire une première idée de l'importance du concept *Pet At Work* dans ces pays.

Les données disponibles sur la réelle étendue du concept *Pet At Work* restent maigres et partielles, notamment en Europe, et en France particulièrement, où il a encore du mal à se populariser. Néanmoins, ces chiffres nous permettent déjà de remarquer que le mouvement *Pet At Work* semble avoir gagné en importance au cours des dernières années, que les Etats-Unis et certains pays Européens comme l'Allemagne ou la Suisse semblent être « *leaders* » sur le sujet, alors que d'autres pays comme la France sont encore peu familiers avec le concept bien qu'il soit possible qu'il gagne rapidement en importance au cours des années à venir.

Piste d'approfondissement n°1 :

Une étude visant à mieux appréhender l'importance du concept *Pet At Work* pourrait être intéressante à conduire, en France ou dans plusieurs pays Européens. Deux possibilités pourraient être envisagées ; la première serait d'essayer de **quantifier le nombre d'entreprises *pet-friendly***, afin d'obtenir des résultats similaires à ceux de la SHRM aux Etats-Unis. La deuxième possibilité serait d'interroger les jeunes actifs, à la manière du sondage mené par Purina en 2017, pour savoir quelle part des actifs se voit offrir la possibilité de venir travailler avec son animal de compagnie. Cette deuxième possibilité semble plus facilement réalisable. Il pourrait être possible, si cette deuxième option est préférée, de demander aux répondants de préciser le nom de leur entreprise s'ils déclarent pouvoir aller travailler avec leur animal. Une telle étude permettrait de comparer les résultats obtenus à ceux des sondages précédemment conduits, tout en maîtrisant la méthodologie. De plus, il serait envisageable de se renseigner par la même occasion sur le type d'entreprise (taille, secteur d'activité) proposant cet avantage à leur employés, et sous quelles modalités (type d'animaux, fréquence...). Il pourrait également être envisagé de demander aux répondants qui ne sont pas autorisés à travailler avec leur animal s'ils étaient conscients ou non de l'existence du mouvement *Pet At Work*, ce qu'ils en pensent, est-ce qu'ils seraient favorables à la mise en place d'une politique *pet-friendly* au sein de leur lieu de travail, si oui quelles seraient leurs attentes et leurs inquiétudes et sinon pourquoi.

Sujets abordés :

- *Quantification de l'importance du mouvement Pet At Work en France*
- *Caractéristiques des entreprises Pet At Work en France*
- *Caractéristiques générales des politiques Pet At Work en France*
- *Popularité du mouvement Pet At Work en France et opinion publique*

2. Initiatives et démarches visant à développer le mouvement Pet At Work et valoriser les entreprises *pet-friendly*

Le nombre d'entreprises prêtes à accueillir les animaux de compagnie de leurs employés et collaborateurs semble avoir augmenté au cours des dernières années. Cette tendance va de pair avec une augmentation de la médiatisation du concept *Pet At Work*, notamment sur internet. De plus, il existe désormais des groupes qui se fixent pour objectif de participer au développement du concept en récompensant les entreprises *pet-friendly* ou en aidant des entreprises à le devenir. Ces initiatives, ainsi que les entreprises plébiscitées, seront évoquées dans cette partie.

Sur internet, il est possible de trouver de nombreux sites listant un certain nombre d'entreprises *pet-friendly*, dont certaines pour lesquelles une politique d'accueil des animaux de compagnie a été mise en place. En très grande majorité, ces sites listent des entreprises américaines et de tels classements sont plus difficiles à obtenir en Europe. Une liste, non exhaustive, des entreprises autorisant la présence d'animaux a été dressée à partir d'informations obtenues en ligne et détaillée en annexe 3. Parmi ces sites, certains tentent d'établir un classement au sein de ces

entreprises. Par exemple, le site The Dog People a établi en 2019 un classement des 100 entreprises les plus *pet-friendly* en se basant sur des critères comme la présence de chiens dans les locaux, l'existence de congés en lien avec l'adoption ou le décès d'un animal de compagnie, d'aides financières pour l'adoption d'un animal ou la souscription d'une mutuelle, ou l'existence d'avantages et/ou d'aménagements au sein des locaux de l'entreprise pour accueillir les chiens. (Rover, The Best Dog-Friendly Companies of 2019, 2019). En tête de ce classement on retrouve Amazon, suivi par d'autres entreprises, notamment des entreprises américaines du secteur animal (mutuelle animalière, animalerie en ligne...) ainsi que des entreprises très connues à l'international comme Airbnb (5ème place), Nestlé Purina Pet care (6ème place) ou Uber (10ème place).

Dans le même esprit, le site Glassdoor qui permet aux employés de noter leur entreprise, leur permet d'attribuer une note à chaque avantage offert par l'entreprise, dont l'avantage *Pet At Work/pet-friendly*. Une telle démarche pourrait être un bon moyen d'avoir un feed-back interne des employés sur le caractère *pet-friendly* de leur entreprise. Cependant, à l'heure actuelle, il n'y a que très peu d'avis et de notes attribuées à cet avantage sur le site. Parmi les entreprises citées précédemment, nombreuses n'ont aucune évaluation de l'avantage *Pet At Work* sur Glassdoor, et les plus grandes entreprises telles que Google et Amazon ne comptent respectivement que 14 et 8 avis, ce qui est loin d'être significatif au regard du nombre d'employés (Glassdoor, 2019 ; Glassdoor, Google Employee Benefits and Perks, 2019). Il est également intéressant de noter que sur la version française du site, l'avantage *Pet At Work* est tout simplement inexistant (Glassdoor, Amazon - Avantages sociaux et autres avantages, 2019).

Il existe également depuis quelques années des récompenses pour les entreprises *pet-friendly*. Aux Etats-Unis, le groupe Dogs At Work (groupe de défense des intérêts sociaux) a créé en 2018 une récompense nommée le Dog Award pour valoriser les meilleures entreprises *pet-friendly* du pays. Les premières entreprises à recevoir le Dog Award en 2018 sont les suivantes : Ben et Jerry's, Bissell, Build-A-Bear workshop, Etsy, GoDaddy, Google, Mars, Tito's Handmade Vodka, Zogics, et Zynga (Dogs at Work, 2018). Cette récompense a été remise en main propre dans chaque entreprise, en présence des employés. Des récompenses similaires existent depuis 2017 en France, elles se nomment les trophées animaux bienvenus (ou « *pet friendly* à la française ») et récompensent les structures qui s'efforcent d'améliorer l'intégration de l'animal dans notre quotidien. Au cours des dernières années, 3 entreprises ont ainsi été mises à l'honneur : Animalis, Purina, Royal Canin (Trophées animaux bienvenus, 2019).

De telles initiatives permettent, au delà de la simple récompense, d'offrir à ces entreprises une exposition médiatique qui leur offre non seulement une certaine publicité, mais qui permet également de mettre en avant le concept *Pet At Work*. En médiatisant des entreprises qui ont mis en place l'accueil des animaux de compagnie avec succès, le concept se diffuse au sein du grand public et se démocratise. Dans un pays comme la France où le concept est encore assez méconnu, les trophées *pet-friendly* peuvent participer à un changement des mentalités, et pourquoi pas inspirer des employés ou des employeurs à réfléchir ensemble à la possibilité d'accueillir des animaux de compagnie dans leurs locaux.

D'autre part, il existe désormais des groupes ayant pour vocation d'aider les entreprises à devenir *pet-friendly*. C'est par exemple le cas du groupe américain Dogs At Work, créateur du Dog Award, évoqué précédemment. Leur objectif est de voir le pourcentage d'entreprises américaines proposant l'avantage *Pet At Work* atteindre 15% en 2020 (Dogs at work, 2019). Sur leur site, les personnes désireuses de rendre leur entreprise *pet-friendly* ont la possibilité de s'inscrire pour rejoindre leur communauté et recevoir des conseils, ainsi que de télécharger des documents destinés à les aider à préparer leur entreprise. Parmi ceux-ci, on retrouve des conseils sur la manière de proposer et de faire approuver l'idée à ses collègues et employeurs, une liste d'avantages à la présence des animaux sur le lieu de travail, et des conseils sur les éléments clés à prendre en compte

lors de la conception du charte de bonne conduite et des éventuels aménagements nécessaires à l'accueil des animaux.

En Europe, c'est l'entreprise Purina qui endosse un rôle similaire avec leur initiative « Alliance Pets at Work » lancée en 2017. Leurs locaux européens sont déjà tous engagés à accueillir des animaux au moins ponctuellement (une semaine par an, ou un jour par semaine), voire quotidiennement comme les locaux anglais et français qui accueillent respectivement une cinquantaine et une vingtaine de chiens depuis 2010 et 2014 (Purina, Initiative pets at work, 2019 ; Purina, Pets at Work UK, 2019). L'entreprise s'est alors fixée comme objectif d'aider 200 entreprises européennes à faire de même d'ici 2020. A l'instar du groupe Dogs At Work, Purina propose sur son site des articles et des documents téléchargeables pour aider les entreprises à devenir *pet-friendly*. Leur site internet suggère un programme articulé en six étapes, applicable à toute entreprise, et propose des documents de soutien contenant notamment un guide de bonnes pratiques reprenant les questions à se poser et les étapes à respecter en amont et au lancement du projet, un passeport santé pour l'animal, et un code de bonne conduite et bien d'autres. Il est également possible de rejoindre l'Alliance pour recevoir des conseils personnalisés. Selon les derniers chiffres publiés par Purina en 2019, 80 entreprises auraient été ainsi soutenues dans leur transition *pet-friendly*, dans 22 pays européens (Purina, Pets at work 2019 , 2019).

3. Entreprises *pet-friendly* : culture d'entreprise, communication et enjeux

De nombreux témoignages de responsables d'entreprises *pet-friendly* évoquent cette particularité comme étant un élément essentiel de leur culture d'entreprise, et en affirmant leur position sur le sujet *Pet At Work* et en communiquant autour de leur conception du mouvement, ces entreprises participent au développement et à la diffusion du concept à travers le monde. C'est par exemple le cas de Google, qui inscrit la phrase suivante dans le code de conduite de l'entreprise : « L'affection de Google pour nos amis canins est une facette essentielle de notre culture d'entreprise » (Google, Google code of conduct », s. d.). Il convient alors de se demander pourquoi ces entreprises, dont certaines accueillent des animaux dans leurs locaux depuis de nombreuses années (Amazon depuis 1998, Ben & Jerry's depuis 2000...), choisissent d'affirmer l'importance des animaux au sein de leur culture d'entreprise avec autant d'ardeur ces dernières années.

Il est extrêmement difficile de trouver une définition unique de la notion de culture d'entreprise. Pour O. Devillard et D. Rey, la culture d'entreprise regroupe un ensemble de « manières de faire, le style de l'entreprise, le climat, l'organisation et le système de règle, c'est à dire le mode opératoire culturel » de l'entreprise, le tout se construisant sur « l'histoire, les caractéristiques du fondateur, le contexte culturel initial, les valeurs opérantes et les croyances collectives, c'est à dire un ensemble d'évidences partagées » (Devillard et Rey, 2008). Les notions de valeurs, de rituels et de tradition sont donc des éléments majeurs de la construction d'une culture d'entreprise, et la volonté d'accueillir des animaux de compagnie relève de ces trois éléments pour ces entreprises *pet-friendly*, et fait donc effectivement partie de la culture d'entreprise.

Parmi les entreprises citées précédemment, Amazon est certainement l'entreprise qui expose le plus son caractère *pet-friendly*. L'entreprise communique énormément autour de ses « employés canins », et l'un d'entre eux est au cœur de leur politique *pet-friendly* : Rufus. Rufus était le corgi de deux employés des débuts de l'entreprise, et le premier chien à avoir eu l'autorisation d'accompagner ses propriétaires au travail dès 1996. La société le présente aujourd'hui comme le pionnier et instigateur de leur politique canine puisque dès 1998, Amazon autorise officiellement tous ses employés à venir au travail accompagnés de leur chien. Aujourd'hui, l'un des bâtiments Amazon a été nommé Rufus en son honneur, et le Corgi et son histoire sont mis à l'honneur sur plusieurs pages internet du site de l'entreprise (Amazon, A four-pawed step for a corgi, one giant leap for workplace culture, 2018). Ils qualifient leur caractère *pet-friendly* de tradition, et l'histoire de Rufus est ancrée dans l'histoire de l'entreprise. De même, l'entreprise créatrice de jeux vidéos

Zynga inscrit son affection pour les chiens dans son histoire, puisque le nom et le logo de l'entreprise (figure 1) sont inspirés du chien de son fondateur Marc Pincus, un Bulldog Américain nommé Zinga (Zynga, Our Story, 2019).

Figure 1 : logo de l'entreprise Zynga, inspiré du chien de son fondateur – source : (Zynga, Our Story, 2019)

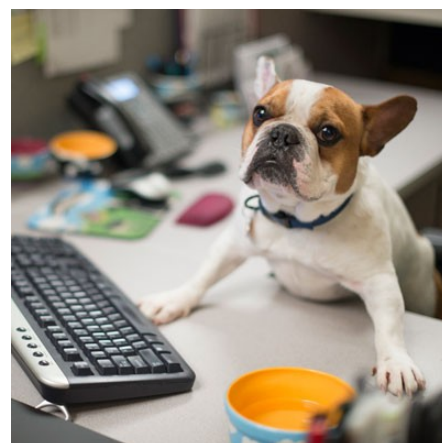


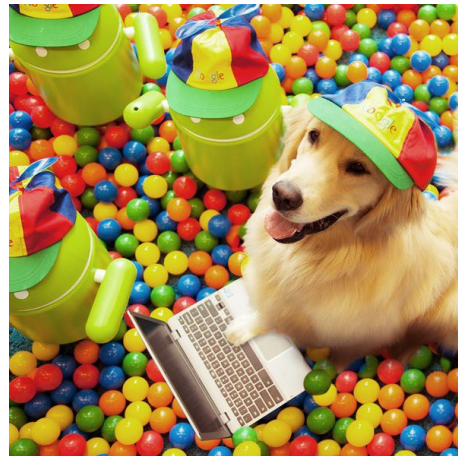
Un autre pilier essentiel de la communication des entreprises *pet-friendly* est la publication de photos et de vidéos sur les réseaux sociaux, ou sur leurs blogs. Certaines vont même jusqu'à publier des portraits de ceux qu'ils qualifient d'employés canins, indiquant leur nom, leur activités favorites et parfois même leur attribuant un poste au sein de l'entreprise. C'est notamment le cas d'Amazon (Amazon, The Amazon blog, 2019 ; Instagram, The Life of a Coporate Dog (@dogsofamazon), s. d.), d'Etsy (Brown, 2013) ou encore de Ben & Jerry's (Ben & Jerry's, Our K9-5ers, s. d.). Sur ces pages internet, on retrouve de nombreuses photos et séquences vidéos qui mettent en scène les animaux de l'entreprise pour le grand public (figures 2a à 2f).

*Figures 2a à 2f, de gauche à droite et de bas en haut : exemples de photos publiées par les entreprises
2a et 2b: Etsy - Source : (Brown, 2013)*



2c et 2d : Ben & Jerry's – Source : (Ben & Jerry's, Our K9-5ers, s. d.)





On trouve également sur ces pages internet des témoignages d'employés qui expriment ce que sont à leurs yeux les bienfaits apportés par la présence de ces animaux dans les bureaux. Sur l'une ou l'autre des pages, les mêmes idées reviennent : la présence de ces chiens permet de diminuer leur stress, de créer une ambiance de travail plus détendue, plus dynamique, plus créative, d'amener des sourires et de créer une connexion entre les membres de l'équipe. Beaucoup de témoignages évoquent également le fait que cela permet au chien de ne pas être seul au domicile toute la journée et de rencontrer d'autres chiens et d'autres personnes.

Enfin, Amazon et Etsy évoquent sur leurs blogs le sujet de l'abandon. L'une comme l'autre souligne que certains de ces chiens sont des « *rescues* » (ou sauvetages en anglais), c'est à dire des chiens adoptés en refuge, et Amazon évoque également le fait que plus de 90 de leurs employés se sont portés volontaires pour rénover entièrement un refuge en 2016. De son côté, l'entreprise Bissell a fondé en 2011 la Bissell pet foundation, une organisation à but non lucratif qui œuvre contre l'abandon et la maltraitance et a pour objectif de récolter chaque année 250 000 dollars pour aider des organisations de protection animale (Bissell, about Bissell, s.d. ; Bissell, We Love Pets - Learn About Bissell® Pet Initiatives, s.d.)

A travers de tels témoignages, les entreprises mettent implicitement en avant leurs valeurs. Cette revendication forte d'être une entreprise *pet-friendly*, et toute la communication qui est construite autour, ne sont pas anodines.

O. Devillars et D. Rey qualifient la culture d'entreprise de « levier de fonctionnement, d'outil de différenciation et de moyen de cohésion » (Devillard et Rey, 2008). En adoptant une politique *Pet At Work*, les entreprises se démarquent et diffusent une image d'entreprise à la fois moderne, empathique, ouverte à la nouveauté et au changement, où l'ambiance de travail est conviviale et où les employés sont épanouis et leurs chiens heureux. De plus, Amazon et Etsy, en se positionnant clairement comme des entreprises sensibles à la cause animale, et diffusent une image d'entreprise responsable et solidaire. Une telle image peut s'avérer être un véritable atout ; pour se faire connaître et apprécier du grand public, et donc de potentiels clients, mais aussi pour attirer l'attention de potentiels employés et collaborateurs ou fidéliser l'équipe déjà en place. Enfin, Devillard et Rey évoquent aussi le fait qu'une culture d'entreprise bien gérée peut s'avérer être un facteur de performance en favorisant notamment les capacités de coopération, d'engagement personnel et d'efficacité collective.

Une entreprise qui fait le choix de développer une culture *pet-friendly* semblerait ainsi pouvoir séduire le grand public et les consommateurs en revêtant une image de marque favorable pouvant leur conférer un avantage compétitif par rapport à la concurrence, mais également pouvoir attirer et conquérir des employés qui souhaiteraient bénéficier des avantages de la présence

d'animaux de compagnie sur leur lieu de travail, avantages qui seront étudiés plus en détail dans la partie 2. Cette démarche s'inscrit parfaitement dans le développement de la stratégie marque employeur de l'entreprise, centrée autour de la réputation de l'entreprise, en interne comme en externe, de ses valeurs, de son organisation... Une étude autour du marketing et des avantages compétitifs offerts par la mise en place d'une politique *pet-friendly* en entreprise pourrait être intéressante pour approfondir ces hypothèses.

Piste d'approfondissement n°2 :

Dans la continuité du précédent sujet, et en portant l'étude sur les mêmes entreprises, il pourrait être intéressant d'essayer d'évaluer l'impact d'une politique *pet-friendly* sur l'image de l'entreprise, à la fois sur les employés et sur le grand public. Il s'agirait d'essayer d'évaluer si une telle politique confère des avantages compétitifs à l'entreprise :

- En ayant un impact positif sur la satisfaction, efficacité, taux d'absentéisme, taux de renouvellement des employés (ce volet sera repris dans une piste d'approfondissement ultérieure)
- En ayant un impact positif sur l'image qu'elle dégage auprès des potentiels clients, suffisant pour influencer leurs habitudes de consommation

Un tel sujet pourrait également passer par la réalisation de questionnaire, destiné au grand public, pour mesurer en quoi une politique *pet-friendly* peut influencer le consommateur. Par exemple, nous pourrions imaginer un questionnaire structuré de la manière suivante :

- Une première étape serait de demander l'avis des consommateurs sur l'image d'entreprises dont ils ignoreront le caractère *pet-friendly*
- Puis leur montrer des photos et/ou vidéos mettant en avant la politique *pet-friendly* de ces mêmes entreprises, et ses bienfaits
- Leur demander si leur avis sur l'entreprise a été modifié par cette nouvelle information, et dans quelle mesure
- Leur demander s'ils seraient plus enclins à s'orienter vers une entreprise s'ils savent qu'elle est *pet-friendly*

Sujets abordés :

- *Marketing*
- *Image des entreprises pet-friendly auprès du grand public*
- *Pet At Work comme avantage concurrentiel*

II) Mise en place d'un environnement *pet-friendly* : quels aménagements, quelles règles et quels...animaux ?

Comme nous l'avons vu, de plus en plus d'entreprises se revendiquent ou choisissent de devenir *pet-friendly*. Cependant, l'accueil d'animaux de compagnie ne se planifie pas du jour au lendemain et nécessite une certaine réflexion en amont pour se dérouler dans de bonnes conditions. Cette partie s'attachera donc à étudier certains points importants de la mise en place d'une politique *Pet At Work*, en s'appuyant sur des exemples concrets et des expériences partagées par les entreprises sur internet.

1) Quels animaux dans les entreprises ?

La première question que l'on peut se poser quant à la mise en place d'une politique *pet-friendly* est celle du type d'animaux que l'on souhaite accueillir. Dans un article de 1979, des membres du personnel soignant d'une maison de retraite accueillant des chats comme « mascottes » ont été interrogés au sujet des caractéristiques de l'animal « mascotte » parfait. Les caractéristiques évoquées sont les suivantes ; l'animal doit être affectueux, gentil, calme, curieux, doux et câlin, peu exigeant, non menaçant et habitué à l'humain (Brickel, 1979).

Des chiffres concrets concernant le nombre de chiens, chats, oiseaux et autres animaux présents dans les entreprises sont difficiles à trouver.

Cependant, la plateforme française dédiée aux animaux de compagnie Wamiz a publié en 2017 les résultats d'un sondage mené sur 1900 actifs propriétaires d'animaux de compagnie. D'après les résultats, 76% des interrogés travaillant dans une entreprise *pet-friendly* témoignent de la présence de chiens dans les locaux, 37% de la présence de chats, et 16% pour les autres animaux, leur nature n'étant pas précisée (Gautherin, 2017). En 2018, Ipsos et Santé Vet publient les résultats d'une enquête menée sur un échantillon de 658 jeunes actifs français et obtient des résultats similaires : parmi les entreprises acceptant les animaux, 82% acceptent les chiens, 39% acceptent les chats et 7% acceptent les autres animaux, les espèces n'étant pas spécifiées (Depouilly *et al.*, 2018).

Aux Etats-Unis, selon le sondage du Banfield Pet Hospital publié en 2016, plus de 95% des répondants travaillant dans un environnement *pet-friendly* affirment que leur entreprise est *dog-friendly*, c'est-à-dire ouverte à l'accueil des chiens. Concernant les chats, les chiffres sont moins nets, avec, au sein des entreprises *pet-friendly*, 65% des responsables de ressources humaines et 46% des employés interrogés affirmant que les chats sont autorisés dans l'entreprise (Irving et PeGan, 2016).

Ainsi, le chien semble être l'animal le plus représenté au sein des entreprises *pet-friendly*.

De plus, nos recherches internet semblent indiquer que le concept *Pet At Work* est très souvent assimilé au fait d'amener son chien au travail. Les mentions aux autres animaux sont plutôt rares.

Les chats

Concernant les chats, il est possible de trouver mention de petites entreprises, notamment aux États-Unis, qui accueillent des chats dans leurs locaux. Parmi elles un garage, un magasin d'ameublement, un gîte, une librairie, une distillerie... (Petplace, cats in the workplace, 2015). Dans chacun de ces cas, le ou les chats en question appartiennent au gérant de l'entreprise et le privilège n'est pas généralisé à l'ensemble des employés. Ces histoires font d'ailleurs souvent état de concours de circonstances : l'animal a été recueilli à proximité de l'entreprise et les clients ont fini par s'attacher à sa présence, plus que d'une réelle volonté de créer un environnement *pet-friendly*. Il

existe cependant deux exemples plus marquants. Le premier est l'entreprise Poopy cat, une entreprise qui fabrique et commercialise des litières et accessoires biodégradables pour chat. Cette entreprise accueille quotidiennement une douzaine de chats dans ses locaux, dont certains vivent en permanence sur place. Les employés avouent que les chats n'ont pas toujours un comportement exemplaire, mais ne regrettent pas leur présence et apprécient l'atmosphère créée par la présence des chats (Poopy Cat, 2015). Le deuxième est un exemple d'entreprise cat-friendly fréquemment cité sur internet : la Ferray Corporation, une entreprise informatique située à Tokyo (NipponNewsNet, 2017). Depuis 2000, le directeur de l'entreprise Hidenobu Fukuda et ses employés recueillent des chats abandonnés ; pour chaque chat adopté, un employé reçoit un bonus d'environ 41 euros et se voit offrir la possibilité de venir au travail chaque jour avec l'animal. En 2017, l'entreprise accueillait au quotidien 9 chats évoluant librement dans ses bureaux (figure 3).

Figure 3: Photos des chats occupant les bureaux de la Ferray Corporation, à Tokyo. Source : Twitter

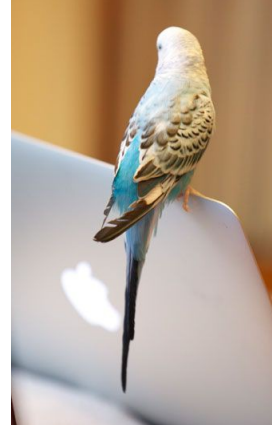


Les autres animaux

En dehors des chiens et des chats, les mentions d'autres animaux présents au sein d'entreprises sont extrêmement rares. Deux entreprises se démarquent cependant, l'une se définissant comme la première entreprise de graphic design gérée par des perroquets ; l'autre en accueillant une ferme au treizième étage de son siège social en plein centre de Tokyo.

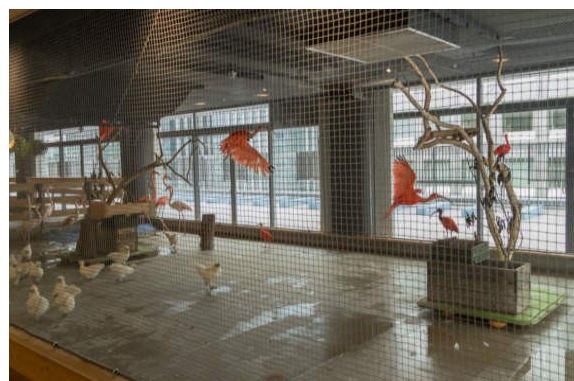
Pixelkeet est une entreprise de conception graphique américaine fondée en 2012 par Jessica Greenwalt. Cette dernière présente son entreprise comme étant « gérée par des perroquets » et présente sur son site web une liste des employés de l'entreprise, commençant par chacun des perroquets, ainsi que leur poste, avant de se présenter elle-même et le reste de son équipe « humaine ». L'équipe compte 4 perruches, qui évoluent régulièrement au sein des locaux de l'entreprise. Jessica Greenwalt a confié que ces oiseaux jouent un grand rôle au sein de l'entreprise en termes de communication, de marketing et de relation client. Ils sont ainsi mis en avant sur les réseaux sociaux et sur le site de l'entreprise (figure 4).

Figure 4 : Photos des perruches de Pixelkeet. Source : Pinterest



De son côté, le siège social de Pasona Group, une société japonaise de ressources humaines, intègre depuis 2010 une « ferme urbaine ». Aux côtés de cultures variées (riz, légumes...), le bâtiment accueille au treizième étage un « ranch urbain ». Au total, une soixantaine d'animaux de 8 espèces différentes évoluent ensemble au cœur de l'entreprise : 2 vaches, 10 chèvres, un alpaga, 6 cochons, des chouettes, des flamants roses... (figure 5). Les animaux bénéficient de soigneurs à temps plein et d'une visite hebdomadaire d'un vétérinaire. Le président de l'entreprise, Scott Sato, estime que la présence de ces animaux permet à ses employés, ou à des visiteurs, de prendre contact avec ces animaux dans une ville où il est extrêmement rare d'avoir cette possibilité. La création de ce ranch et de cette ferme urbaine, s'inscrit entre autres dans une volonté de sensibiliser les employés à l'agriculture, de varier leur routine en leur permettant de s'ouvrir à d'autres activités, et de favoriser le bien-être au travail (CNBC International, 2018 ; Area, Pasona urban ranch, 2018). Bien que les effets recherchés soient proches de ceux que l'on retrouve dans le concept *Pet At Work*, la mise en place de ce genre d'installations, où les animaux sont présents à demeure dans l'entreprise, s'éloigne du principe de *Pet At Work* qui consiste à autoriser les employés à venir travailler accompagnés de leurs animaux de compagnie. Dans un second temps, après avoir mieux étudié le concept *Pet At Work*, il pourrait être envisageable de comparer les deux concepts pour étudier et déterminer leurs points communs et leurs différences, notamment en termes de bienfaits et de limites.

Figure 5 : Photos du « urban ranch » du Pasona Group de Tokyo (Area, Pasona urban ranch, 2018)



Enfin, il est possible de trouver de rares et brefs témoignages d'entreprises accueillant d'autres types d'animaux, en Angleterre par exemple, il existe des entreprises qui accueillent dans leurs locaux : un poisson rouge installé dans un aquarium décoré aux couleurs de l'entreprise, une tortue ou encore une serpent (Davis, 2011).

Discussion et suppositions autour de la présence majoritaire des chiens dans les démarches *Pet At Work*.

Comme nous avons pu le constater au cours de nos recherches, la majorité des entreprises citées sur internet comme étant *pet-friendly* s'avèrent être en réalité plutôt *dog-friendly*. Parmi elles, Google va même jusqu'à faire figurer la phrase suivante dans son code de conduite : « Nous aimons les chats, mais nous sommes une « compagnie à chiens », alors nous avons décidé que les chats qui viendraient dans nos locaux seraient trop stressés. » (Google, Google code of conduct, s. d.), affirmant clairement sa position et sa politique exclusivement *dog-friendly*. Il peut être intéressant de s'interroger sur les raisons de la présence majoritaire des chiens au sein des entreprises.

En France, une enquête de 2016 a estimé le nombre d'animaux de compagnie à 32,7 millions de poissons, 13,5 millions de chats, 7,3 millions de chiens, 5,8 millions d'oiseaux et 3,4 millions de petits mammifères (FACCO, 2017). Loin d'être en tête, le chien est largement dépassé par les poissons et par les chats. Aux Etats-Unis la même année, l'American Veterinary Medical Association a estimé qu'il y aurait 76,8 millions de chiens dans le pays avec 38,4% des foyers possédant au moins un chien, et 58,4 millions de chats, avec 25,4% des foyers possédant au moins un chat. Seuls 2,8% des foyers posséderaient un oiseau (AVMA, 2017).

De ces chiffres, nous pouvons retenir et supposer plusieurs choses :

- Les poissons sont certes très répandus, mais il existe deux limites pratiques à leur inclusion dans le mouvement *Pet At Work*. La première vient du fait qu'il est inconcevable pour un propriétaire de poisson de le transporter régulièrement depuis son domicile jusqu'à son lieu de travail. Le seul moyen de bénéficier de la présence de poissons au travail réside donc dans la mise en place d'un aquarium dans les locaux, et de la présence permanente du/des poissons au sein de l'entreprise. Cependant, un aquarium demande un entretien régulier et il peut être difficile de trouver des personnes pour s'occuper assidûment de cette tâche, notamment pendant les périodes de congés. D'autres arguments peuvent être en défaveur de l'intérêt de la présence de poissons dans le cadre de *Pet At Work*, notamment le manque d'interactions possibles.
- De même pour les oiseaux, leur présence dans les locaux d'une entreprise impliquerait la présence de cages ou de volières, pour des soucis d'hygiène, ces dernières nécessitant de la place et de l'entretien. De plus, les oiseaux sont des animaux très sensibles au stress, il peut donc s'avérer délicat de les transporter entre le domicile d'un propriétaire et son lieu de travail, et/ou de les exposer à un environnement parfois inadapté (trop fréquenté, trop bruyant...). Bien que les oiseaux puissent tout à fait être éduqués et très bien habitués à l'humain, il semblerait que tous les oiseaux ne soient pas des candidats idéaux pour une politique *Pet At Work*. Leur faible nombre au sein des foyers vient s'ajouter aux précédentes observations pour tenter d'expliquer pourquoi il est plutôt rare de rencontrer des oiseaux en entreprise.
- Les petits mammifères s'accompagnent de limites similaires, étant des animaux stressés et nécessitant une cage pour les accueillir.
- Les serpents nécessitent eux aussi un vivarium et auront certainement plus de mal à séduire l'ensemble des collègues qui peuvent s'avérer réticents voire phobiques. Une étude de 2001 menée aux Etats-Unis révèle que plus de 50% des interrogés affirment avoir peur des serpents (Brewer, 2001).

Nous pouvons donc imaginer que les raisons qui expliquent que ces animaux sont assez peu fréquemment retrouvés au sein des entreprises sont : leur plus faible nombre au sein des foyers d'une part (poissons mis à part), ainsi que les difficultés à les transporter et/ou à créer un environnement adapté au sein de l'entreprise, et la place et l'entretien que peuvent nécessiter une cage, un aquarium ou un vivarium. Enfin, les effets bénéfiques de ces animaux sur l'humain, sont nettement moins bien documentés que ceux des chiens et des chats, pouvant expliquer qu'ils s'intègrent moins facilement dans le mouvement *Pet At Work*, dont l'un des principaux arguments réside dans les effets bénéfiques de la présence d'animaux sur le bien-être des humains.

Cependant, il convient tout de même de souligner que ces animaux présentent des caractéristiques qui, au cas par cas et dans certaines entreprises, peuvent séduire et mener à leur présence au travail. Tout d'abord, hormis les oiseaux qui peuvent s'avérer bruyants, les reptiles, poissons et petits mammifères sont assez discrets et peuvent en cela être adaptés à un milieu professionnel où la concentration est de rigueur. De plus, s'ils sont maintenus en milieu clos (cage, aquarium, vivarium...) ils présentent l'avantage de pouvoir être limités à un espace bien particulier de l'entreprise sans risque de le voir divaguer et déranger les employés ou faire des dégâts dans les locaux. Enfin, concernant le risque allergique, l'augmentation du nombre de Nouveaux Animaux de Compagnie (NAC) dans les foyers s'accompagne d'une augmentation du nombre d'études sur les réactions allergiques suscitées par ces animaux. Les allergies aux petits mammifères sont assez courantes et peuvent s'avérer sévères, notamment pour l'allergie au hamster, et leurs allergènes sont assez nombreux notamment chez le lapin (salive, urines, larmes, épithéliums...) (Rancé *et al.*, 2002 ; Brajon *et al.*, 2014). En revanche pour les oiseaux, les reptiles et les poissons, les allergies rapportées feraient plutôt suite à une morsure ou à la manipulation de la nourriture ou à l'environnement de l'animal (Brajon *et al.*, 2014 ; Jensen-Jarolim *et al.*, 2015). Le fait que l'animal puisse être « isolé » peut permettre de faciliter la gestion du problème allergique, du moins plus facilement que pour un chien ou un chat qui serait régulièrement transporté d'un point à l'autre de l'entreprise. Cependant, il reste important de prendre ces éléments en compte, avant d'envisager d'introduire un des ces animaux dans l'entreprise.

Piste d'approfondissement n°3 :

Nous avons vu que dans certains cas, des entreprises choisissent d'introduire des animaux dans leurs locaux, de manière plus ou moins permanente, sans que ceux-ci n'appartiennent à un employé en particulier. La présence de ces « animaux mascottes » au sein de l'entreprise s'éloigne un peu du concept *Pet At Work*, mais offre très certainement des effets similaires. Beaucoup d'études portent sur les bienfaits de la relation humain-chien, ou humain-chat. Il pourrait être intéressant d'envisager une thèse visant à étudier les bienfaits de la présence d'autres animaux (NAC par exemple), ainsi que les conditions à respecter pour les accueillir, et les limites spécifiques associées à la présence de ces animaux.

Sujets abordés :

→ NAC

→ Bienfaits de la présence des nouveaux animaux de compagnie sur le lieu de travail

→ Bien-être animal et conditions de vie

→ Peurs, allergies

Il reste maintenant à essayer de comprendre pourquoi, entre le chien et le chat, tous deux très populaires, le chien semble avoir plus de succès dans les entreprises. A première vue, le chat présente des caractéristiques qui pourraient faire de lui un animal de choix dans le programme *Pet At Work* : les chats passent la majeure partie de la journée à dormir (Baguet, 2012), il n'est pas nécessaire de les sortir régulièrement au cours de la journée s'ils disposent d'une litière, ce qui limite le nombre de pauses que l'employé doit prendre, et le chat bénéficie d'une image d'animal relaxant au regard du développement et du succès mondial des concepts de ronronthérapie, de cafés à chats et d'ASMR (Autonomous Sensory Meridian Response, ou en français réponse autonome des méridiens sensoriels) comprenant des ronronnements. En effet, bien que d'après un sondage de 2018, les Français prêtent les mêmes vertus aux chiens et aux chats, il semblerait que l'effet bien-être et anti-stress des chats soit plus largement plébiscité que celui des chiens (Depouilly *et al.*, 2018).

Cependant, un sondage réalisé aux États-Unis en 2006 tend à montrer que les Américains seraient plus nombreux à se définir plutôt comme des personnes « à chien » (63% des personnes interrogées) que des personnes « à chat » (27%). Cette même question a été posée spécifiquement à des personnes ne possédant aucun animal et à des personnes possédant au moins un chien et un chat, et dans les deux cas 68% ont répondu qu'ils se définiraient plutôt comme des personnes « à chiens » (Newport *et al.*, 2006). Il semblerait donc qu'indépendamment du type d'animal possédé, les Américains aient plutôt tendance à avoir une affinité particulière pour les chiens, ce qui pourrait expliquer leur importance dans le mouvement *Pet At Work*, particulièrement populaire aux États-Unis.

De plus, les chats sont plus difficiles à maintenir à un endroit précis de l'entreprise. Là où une laisse ou une barrière pourrait suffire à contenir un chien, le chat aura plus de facilité à explorer librement l'entreprise s'il le souhaite, à moins d'être enfermé dans un bureau. Les entreprises étant régulièrement organisées en *open-space*, il est parfaitement compréhensible que l'ensemble des employés puissent ne pas souhaiter voir l'animal errer dans les locaux lorsque son propriétaire travaille. Ce point peut être un frein à la présence des chats dans les entreprises.

D'autre part, les chats explorent leur environnement en trois dimensions. Comme souligné par les employés des deux entreprises citées précédemment (la Ferray corporation de Tokyo et l'entreprise Hollandaise Poopy Cat) avoir un chat dans son bureau peut s'accompagner de comportements qui peuvent s'avérer dérangeants (Poopy Cat, 2015 ; NipponNewsNet, 2017). Parmi ces comportements ils citent notamment les exemples suivants : un chat qui marche ou s'allonge sur un clavier d'ordinateur, un chat qui raccroche le téléphone au cours d'un appel, un chat qui fait tomber une pile de dossiers ou qui renverse une tasse de café ... Les deux entreprises avouent qu'il n'est pas toujours facile d'éduquer ces chats et de limiter les comportements jugés gênants.

Nous avons précédemment vu que le chat n'avait pas besoin d'être sorti, ce qui pouvait constituer un avantage pour certains. Cependant, les sorties qui sont imposées par la présence d'un chien au travail peuvent s'avérer bénéfiques pour d'autres. En effet, les sorties permettent de faire une vraie pause, de sortir de son espace de travail, de bouger et de s'aérer l'esprit. De plus, si plusieurs chiens sont présents dans l'entreprise, et s'ils s'entendent bien, leurs propriétaires peuvent grouper leurs sorties, ce qui permet d'encourager les contacts sociaux entre employés (et entre chiens) et potentiellement les nouvelles rencontres.

D'un point de vue sanitaire, bien que les allergies aux chiens et aux chats soient toutes deux assez courantes et en augmentation (Chan et Leung, 2018), certaines études menées en Europe comme aux États-Unis tendent à montrer que les allergies aux chats seraient légèrement plus fréquentes que les allergies aux chiens (Murray *et al.*, 1983 ; Aoyama *et al.*, 1992 ; Susitaival *et al.*, 2003 ; Gruchalla *et al.*, 2005 ; Heinzerling *et al.*, 2009 ; Zahradnik et Raulf, 2014).

Enfin, comme nous le verrons dans la partie suivante, il existe un très grand nombre d'articles scientifiques cherchant à démontrer les bienfaits des chiens sur les humains et leur bien-

être, et le nombre d'articles similaires concernant les chats est très largement inférieur. Il semblerait que les bienfaits des chiens soient mieux documentés que ceux des chats, et qu'il serait donc plus simple de faire accepter la présence d'un chien au travail.

2) Conditions pour devenir une entreprise pet-friendly

La première étape à respecter lorsque l'on souhaite faire de son entreprise une entreprise *pet-friendly*, consiste à obtenir l'accord des responsables et des employés. Pour cela, de nombreux sites conseillent de réunir une équipe qui sera chargée de réunir des informations pour faire une présentation du projet. La première chose à faire est de rechercher les bienfaits de la présence des animaux au travail, tant pour les employés que pour l'entreprise. Il peut également être intéressant de se renseigner au mieux sur les entreprises qui ont déjà une politique *Pet At Work* ; en montrant que la démarche n'est pas si anecdotique et en ayant en tête des idées d'aménagements mis en place et le ressenti de ces entreprises, il peut être plus facile de faire accepter le mouvement au sein de sa propre compagnie. Enfin, il s'agit d'anticiper les inquiétudes qui pourront être soulevées et y proposer des solutions. Cela permet de rassurer les personnes qui pourraient émettre des réserves, ainsi que d'établir les premières lignes directrices d'un règlement. Parmi les inquiétudes les plus fréquentes nous pouvons citer les problèmes d'allergie ou de peur, le comportement des chiens, l'hygiène... Pour aider à se préparer, Purina propose aux employés ou employeurs qui souhaiteraient instaurer un programme *Pet At Work* une liste de questions fréquentes et des pistes de réponses sur leur site internet (Purina, FAQ- Pets At Work, s. d.). Si nécessaire, il peut également être utile de proposer de commencer par faire un essai sur une journée ou une semaine, en s'inspirant de la journée « Take your dog to work » ou de la semaine « Take your pet to work » proposée aux Etats-Unis, et de faire ensuite un bilan sur le ressenti des employés et des employeurs.

Une fois l'équipe convaincue et la décision de rejoindre le mouvement prise, il s'agira de rédiger un règlement *Pet At Work*. Purina et Dogs At Work, évoqués précédemment pour leurs initiatives visant à promouvoir le mouvement, donnent sur leurs sites respectifs des conseils et des pistes pour la conception de ce règlement. Les idées principales retrouvées sur les deux sites internet sont reprises ci-dessous (Dogs at work, 2019 ; Purina, Toolkit Purina PetsAtWork, s. d.), et le document téléchargeable proposé par Dogs at work est disponible en annexe 4.

La première chose à définir est la question du/des animaux autorisés. Nous avons vu que Google exprimait clairement son souhait de ne pas accueillir des chats dans ses locaux, et bien que la plupart des entreprises semblent elles aussi travailler préférentiellement avec des chiens, certains bureaux proposent d'accueillir aussi bien les chiens que les chats comme le siège social de Purina aux Etats-Unis (Purina, Get Your Boss on Board, s. d.). Les animaux autorisés ou non devront donc être spécifiquement précisés.

Au delà de l'espèce, il faudra également préciser les conditions auxquelles l'animal devra satisfaire pour être autorisé dans l'entreprise. Parmi ces critères, des critères d'âge, de statut vaccinal, de traitements anti-parasitaires, de rythme de réalisation de bilans de santé, de stérilisation et d'éducation pourront être imposés. Par exemple, Nestlé et Purina ont mis en place un protocole à respecter pour qu'un chien soit accepté. La procédure commence par un questionnaire pour mieux connaître l'animal et son historique médical. Le chien et son comportement sont ensuite évalués par un spécialiste (le site ne précise pas son statut) au travers de 12 exercices, puis l'animal doit passer un bilan de santé. A l'issue de ces étapes préliminaires, le chien peut accompagner son propriétaire au travail pour une période d'essai de 3 mois. Une deuxième évaluation comprenant 10 exercices est ensuite réalisée, et si le chien est jugé apte, le propriétaire reçoit l'autorisation officielle de venir travailler avec lui (Nestlé Purina - Pets at Work, 2015).

Afin de pouvoir satisfaire un maximum d'employés, et pour des raisons d'hygiène ou de sécurité, l'entreprise devra ensuite définir quels espaces de l'entreprise pourront être autorisés aux

animaux, et lesquels leur seront interdits. Par exemple, Purina interdit les animaux dans les toilettes, les zones de restauration, les salles de sport pour des raisons d'hygiène, et ont créé des espaces « sans-animaux » pour les employés qui seraient mal à l'aise ou allergiques ; ainsi, certaines salles de réunion, espaces de travail, escaliers ou ascenseurs sont interdits aux animaux (Purina, FAQ- Pets At Work, s. d.). De même, les animaux ne devraient pas être autorisés dans des zones de l'entreprise qui pourraient être dangereuses comme les entrepôts.

Enfin, le règlement doit stipuler clairement quelles sont les responsabilités du propriétaire de l'animal, ainsi que les conséquences en cas de non-respect des règles et les modalités de la gestion des plaintes et des incidents. Un exemple de déclaration de responsabilité proposé par Purina est disponible en annexe 4, et stipule notamment que le propriétaire est responsable des dégâts et blessures pouvant être causés par son animal, et qu'il doit donc le garder sous sa surveillance permanente, et ne pas amener un animal au travail s'il est susceptible d'avoir un comportement inapproprié. Il est également possible de créer un comité *Pet At Work*, en charge de gérer les incidents du quotidien, quand une discussion entre les employés concernés n'est pas suffisante. Les situations les plus graves impliquant un risque pour la santé (risque allergique, agressivité ou morsure envers un autre animal ou envers une personne...) peuvent disposer de marches à suivre clairement expliquées à tous afin de pouvoir être prises en charge rapidement.

Au delà de ces grandes lignes, chaque entreprise est libre d'adapter son règlement en fonction de ses spécificités, des demandes des employeurs et/ou des employés et de l'expérience acquise au cours de la mise en application de leur politique *Pet At Work*. Par exemple, les employés de l'entreprise informatique américaine Trakstar, ont mis en place un calendrier en ligne, pour que chacun puisse indiquer quel jour il compte venir au travail avec son animal. Cette initiative est née de la volonté des dirigeants de n'accepter que trois chiens maximum dans les locaux chaque jour (Trakstar, Our Dog Friendly Workplace Policy, why and how it works, 2018).

La dernière étape dans la mise en place d'une politique *pet-friendly* au sein d'une entreprise est l'aménagement des locaux. Il est important de prendre en compte le confort et la sécurité de tous, aussi bien des employés que des animaux. Pour éviter de devoir maintenir les chiens en laisse pendant le temps de travail, plusieurs possibilités s'offrent aux employés propriétaires d'animaux : certains peuvent opter pour un kennel placé à côté de leur bureau, comme illustré dans la figure 6, photo publiée sur instagram par un employé de chez google.

Figure 6 : mise en place d'un kennel pour accueillir et contenir un chiot chez Google – source : Instagram



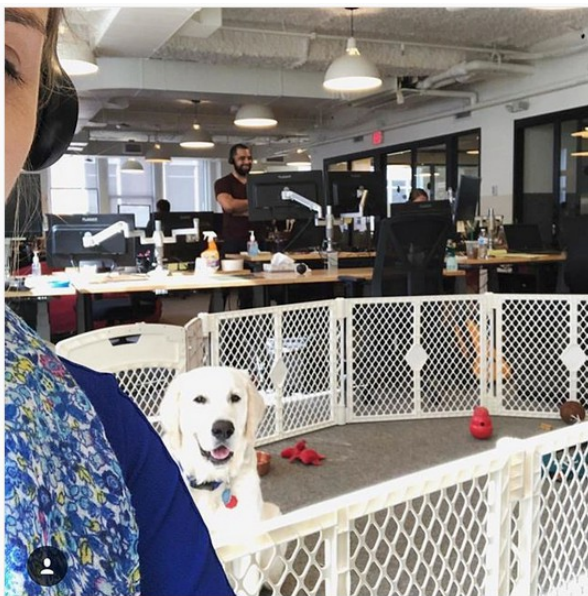
Certaines entreprises proposent quant à elles d'installer des barrières amovibles sur les *cubicles* (espaces de travail carrés typiques des *open-spaces*) comme illustré en figure 7, prise aux États-Unis chez Kurgo, une entreprise qui fabrique des jouets pour chien.

Figure 7 : mise en place de barrières amovibles chez Kurgo – source : (Koslowski, 2016)



D'autres entreprises comme Amazon disposent de « parcs », similaires aux parcs à bébé, installés dans les *open-spaces* pour accueillir un ou plusieurs chiens pendant que leurs propriétaires travaillent, comme illustré dans la figure 8.

Figure 8 : mise en place de parcs dans les open-spaces chez Amazon – source : (Instagram, The Life of a Corporate Dog (@dogsofamazon), s. d.)



Enfin, l'entreprise productrice de petit électroménager Bissell a installé dans son entreprise en 2010 leur « Pet Spot » (figure 9), comprenant 3 salles fermées et vitrées pouvant accueillir un ou plusieurs chiens, avec un accès illimité à un enclos extérieur, 3 espaces de travail pour les employés propriétaires de chiens, une table de conférence et un espace de toilettage (Ullmer, 2010). En plus de permettre d'accueillir les chiens de leur employés, l'entreprise considère le Pet Spot comme une source d'innovation pour la conception d'appareils de nettoyage spécifiquement conçus pour les propriétaires d'animaux.

Figure 9 : Le Pet Spot de l'entreprise Bissell, et ses 3 salles dédiées à l'accueil des chiens des employés – source : (Ullmer, 2010)



Pour garantir toujours plus de confort pour les chiens et leurs propriétaires, les plus grandes entreprises *pet-friendly* comme Amazon et Google n'hésitent pas à investir. Pour des raisons d'hygiène, des distributeurs de sacs à déjections ont été installés à de nombreux endroits dans les deux entreprises, et pour assurer des temps de détente adéquats, les deux entreprises ont créé des parcs à chiens sur les locaux. Ces espaces clôturés permettent aux propriétaires de sortir leurs chiens sans laisse pour les laisser courir et jouer librement entre eux. A proximité du campus Google de Mountain view, il existe donc désormais le DooglePlex (par analogie avec le GooglePlex, le nom du campus google), un parc canin ouvert aux employés de l'entreprise mais aussi au grand public (figure 10) (« Doogleplex », s. d. ; « Hashtag #doogleplex sur Instagram • Photos et vidéos », s. d.).

Figure 10 : le Doogleplex, un parc à chien à proximité du campus de Google à Mountain view en Californie – sources (Instagram, Hashtag #doogleplex, s. d. ; Foursqaure, doogleplex, s. d.)



Enfin, Amazon n'a pas hésité à créer et aménager des parcs à chiens sur les toits de certains bâtiments de leur campus de Seattle, comme illustré dans les figures 11 et 12 (Soper, 2017 ; Washingtonian, 2019).

Figure 11 : parc à chiens sur le toit d'un bâtiment Amazon (Sphere) . Sources : (Soper, 2017 ; Washingtonian, 2019)

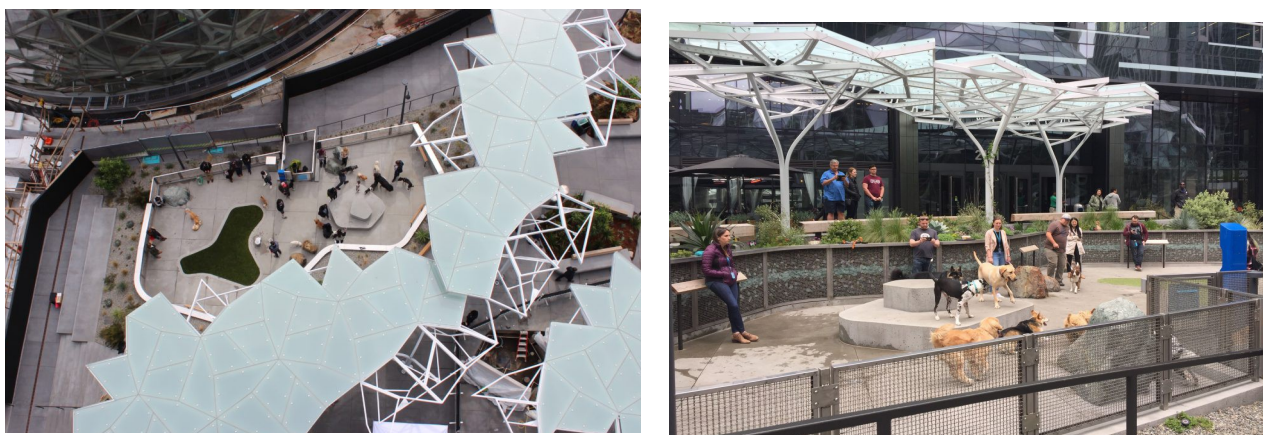
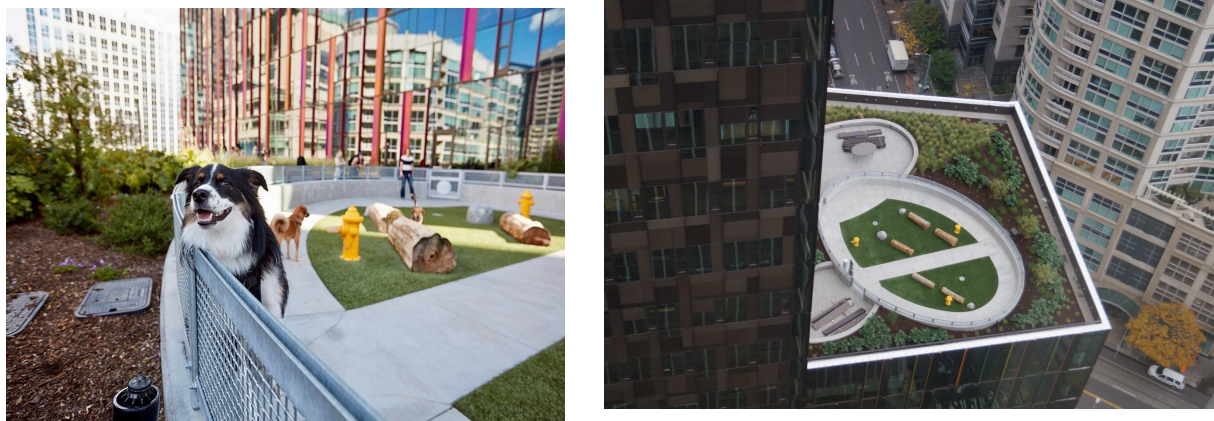


Figure 12 : parc à chiens sur le toit d'un bâtiment Amazon (Doppler) . Sources : (Galvez, 2015 ; Seattle Spehres, Visit HQ, s. d.)



Toutes les entreprises souhaitant se joindre au mouvement *Pet At Work* n'ont pas à aller jusqu'à construire des parcs pour chiens au 17ème étage d'une tour pour se préparer à accueillir des animaux. Les aménagements sont à réfléchir en fonction de la conception des locaux et des souhaits des employés et employeurs. Les grands principes de base sont de pouvoir assurer le confort de l'animal, la sécurité des animaux et des employés, notamment en faisant en sorte que l'animal ne puisse pas divaguer ou déranger les employés, et l'hygiène des locaux.

A petite échelle, une laisse attachée à un point fixe à côté du bureau de son propriétaire, un kennel, ou des barrières amovibles comme nous avons pu en voir sont des solutions efficaces et simples à mettre en place. La mise à disposition de sacs à déjections peut également être un aménagement intéressant pour encourager le ramassage rapide et le maintien de l'hygiène des locaux et des environs, bien que les employeurs peuvent s'attendre à ce que les employés apportent eux-mêmes leurs sacs. Pour les mêmes raisons, le nécessaire de nettoyage en cas d'accident devrait être facilement accessible. Enfin, les entreprises peuvent proposer des gamelles et jouets pour les chiens, ou à défaut proposer des solutions pour que les propriétaires puissent stocker le matériel de leur chien de manière propre et ordonnée, sans avoir à le transporter chaque jour entre leur domicile et leur lieu de travail. Pour conclure, en dehors des problèmes d'allergie qui peuvent demander des aménagements un peu plus lourds (espaces avec ou sans animaux), une entreprise souhaitant accueillir des chiens dispose de plusieurs aménagements possibles, qui peuvent être simples et peu onéreux, et qui devront être adaptés au mieux aux locaux et aux attentes des employés.

Piste d'approfondissement n°4 :

Les informations exactes concernant la politique de chaque entreprise concernant les animaux sont difficiles à trouver sur internet. Un potentiel sujet d'approfondissement consisterait à contacter des entreprises *pet-friendly* afin de leur faire parvenir un questionnaire et/ou de procéder à une interview visant à mieux cerner leur politique *Pet At Work* et sa mise en application réelle. Le questionnaire comprendrait des questions sur l'historique de la mise en place du dispositif, l'existence d'un règlement ou d'une charte de bonne conduite ainsi que sa nature, le type d'animaux présents dans les locaux chaque jour et pourquoi, leur nombre, les raisons qui ont poussé l'entreprise à adopter une telle politique, les difficultés rencontrées quant à son application, les bienfaits perçus... En comparant les réponses de plusieurs entreprises, des points communs ou des différences intéressantes pourraient ressortir et aider à mieux cerner les enjeux de *Pet At Work* pour les entreprises.

Sujet abordé :

→ *Mise en place pratique d'une politique Pet At Work au sein d'entreprises françaises et/ou internationales*

Partie 2 : Bienfaits attendus de la présence d'animaux au travail

I) Bienfaits des animaux de compagnie sur les êtres humains

Depuis les années 80, beaucoup d'articles ont été écrits sur les effets de la présence de l'animal au contact de l'humain, et notamment sur les bienfaits de la relation humain-Animal. Bien que ce ne soit pas le seul animal cité, une grande majorité de ces articles se concentrent sur le chien. Aujourd'hui, le chien est très ancré dans notre culture et occupe de plus en plus de fonctions aux côtés des humains. Il n'est plus seulement un allié pour ses capacités physiques et sensorielles dans l'armée, la police ou les pompiers, il est désormais présent comme chien guide, handi-chien, ou encore chien de thérapie. Ce nouveau rôle va de pair avec le développement des connaissances sur le sujet de la relation humain-Animal, et le chien trouve désormais sa place auprès de spécialistes de la santé humaine et participe à des sessions de thérapie animale (ou Animal Assisted Therapy – AAT) auprès d'ergothérapeutes, de psychomotriciens, d'infirmiers ou de médecins. La variété des nouvelles collaborations entre l'humain et l'animal ont permis d'étudier les bienfaits de leur présence chez de nombreux sujets et dans de nombreux contextes. Bien que les études portant spécifiquement sur l'animal au travail soient encore peu nombreuses, il n'en reste pas moins intéressant dans un premier temps de se pencher sur les effets plus vastement étudiés des animaux sur le bien-être et la santé, sur les interactions sociales et sur les performances. Il sera ainsi possible d'envisager d'extrapoler ses résultats au cadre de *Pet At Work*, avant d'étudier les conclusions des premiers articles et sondages à ce sujet. Enfin, nous nous intéresserons à la question des possibles bénéfices de *Pet At Work* pour les animaux de compagnie.

1. Effets des animaux sur le bien-être et la santé

Dans un sondage réalisé par Santé Vet et Ipsos en 2018 en France, les Français interrogés évoquent les vertus principales conférées par la présence de leur chien et/ou de leur chat : l'un comme l'autre augmentent le bien-être de leur propriétaire, les apaisent, et diminuent leur stress, leur anxiété et leur solitude (Depouilly *et al.*, 2018).

Pour étudier plus en détail les effets actuellement supposés et connus des animaux sur le bien-être et la santé des humains, nous diviserons ce paragraphe en plusieurs parties, afin de regrouper les recherches s'intéressant à des thématiques et/ou des populations similaires.

Effets des animaux chez les personnes âgées vivant en structures de soin

En 1979, Brickel interroge des membres du personnel soignant d'un établissement de soins pour personnes âgées accueillant des chats concernant les bienfaits qu'ils perçoivent sur les patients. Parmi ces bienfaits, les personnes interrogées évoquent notamment le plaisir ressenti par les patients au contact des chats, et la distraction qu'ils leur procurent. Ils affirment également que leur présence permet aux patients de maintenir une connexion avec la réalité qui les entoure en leur procurant, dans une certaine mesure, un but et un sens des responsabilités (Brickel, 1979).

Lutwack-bloom *et al.* (2005) ont quant à eux montré, qu'en comparaison avec des thérapies basées sur des visiteurs humains, l'AAT permettrait d'avoir un impact positif sur l'humeur et l'état d'esprit des personnes âgées placées en maison de retraite, et bien que les résultats ne soient pas significatifs, remarquent une tendance de l'AAT à réduire les signes de dépression au sein du groupe expérimental, en comparaison au groupe témoin (Lutwack-Bloom *et al.*, 2005).

Effets des animaux chez les personnes atteintes de troubles psychiatriques

En 1986, Beck *et al.* comparent les effets de deux types de thérapies (intégrant des animaux ou non) sur des patients atteints de troubles psychiatriques. Les deux groupes ont reçu des sessions de thérapies similaires, à l'exception de la présence ou non d'oiseaux en cage dans la salle. Les

auteurs remarquent que l'AAT semble participer à la réduction des comportements hostiles chez ces patients (Beck *et al.*, 1986). De plus, une étude de 2013 a tenté de mesurer l'effet de l'AAT notamment sur les signes d'agitation ou d'agression et de dépression chez des patients atteints de démence. Les résultats obtenus laissent supposer que l'AAT permet un ralentissement de la progression des signes neuropsychiatriques, ici l'agitation, l'agression et la dépression (Majić *et al.*, 2013).

Au contraire, la mise en place d'AAT semble encourager les patients à sourire et à prendre du plaisir dans les activités proposées (Marr *et al.*, 2000).

Effets des animaux sur le stress et la santé : effets physiologiques et cardiovasculaires, effets psychologiques et comportementaux

Dès le début des années 80, des études montrent que parler à un animal induirait une moindre augmentation des paramètres cardiovasculaires tels que la fréquence cardiaque ou la pression artérielle, en comparaison avec une conversation avec un autre individu. Cet effet est parfois appelé le « *pet effect* ». En 1988, Grossberg et Vormbrock essaient de comprendre les mécanismes derrière le *pet effect*. Les auteurs concluent que la réduction des manifestations cardiovasculaires de stress en présence d'un animal n'est très probablement pas due à un mécanisme de conditionnement, mais soulignent en revanche une importance majeure du contact tactile avec l'animal sur la diminution de la pression artérielle. Caresser un animal est pour eux un contact physique réconfortant, qui peut jouer un rôle dans le bien-être au même titre qu'un contact avec un autre être humain. Enfin, ils émettent également l'hypothèse que la simple présence de l'animal puisse permettre à un individu de se détourner de pensées d'inquiétude et d'anticipation pour reporter son attention sur la contemplation de l'animal, en précisant que cet effet est très certainement dépendant du type d'attention accordé à l'animal et à la relation qu'il peut exister entre l'individu et l'animal (Vormbrock et Grossberg, 1988).

D'autre part, plusieurs auteurs ont étudié les effets des animaux de compagnie sur les réactions d'individus soumis à des situations stressantes.

Certains obtiennent des résultats en faveur de l'absence d'influence des animaux de compagnie sur les paramètres cardiovasculaires (fréquence cardiaque et pression artérielle) en situation de stress ponctuel et modéré, que le chien soit familier (Grossberg *et al.*, 1988) ou non (Kingwell *et al.*, 2001).

Cependant, plusieurs auteurs obtiennent des résultats différents, et soutiennent que la présence d'un animal de compagnie influence le système nerveux sympathique et plus précisément la réactivité cardiovasculaire en cas de stress. Par exemple, Allen *et al.* (2002) ont mené une expérience visant à comparer la réponse cardiovasculaire d'individus soumis à des stress psychologique (épreuve d'arithmétique) et physique (test au froid). Parmi les individus testés se trouvaient des propriétaires d'animaux et des non-propriétaires, testés seuls, en compagnie de leur époux/se, en compagnie de leur animal de compagnie (ou un ami pour les non propriétaires) ou en compagnie des deux derniers (époux/se et animal/ami). Les résultats montrent que les propriétaires d'animaux avaient une fréquence cardiaque et une pression artérielle au repos plus basse que les non-propriétaires, que leur augmentation au cours de l'épreuve était moins marquée et leur retour à une valeur basale plus rapide. De plus, avant le test, ils sont plus nombreux à qualifier l'épreuve de stimulante, alors que les non-propriétaires la qualifient plutôt de stressante. Parmi les propriétaires d'animaux, la situation provoquant le moins de signes physiologiques de stress est celle où l'épreuve est réalisée en présence de l'animal. Les auteurs supposent donc que les animaux aident à réduire la réactivité des personnes à des stress aigus, et la perception du stress. Ils évoquent pour expliquer ce phénomène une théorie nommée théorie du support social et indiquent que l'animal pourrait agir sur

les paramètres cardiovasculaires associés au stress en encourageant les états émotionnels positifs chez l'humain (Allen *et al.*, 2002).

Une expérience assez similaire, menée par Barker *et al.* (2010), montre également qu'il existe un lien entre la présence d'un animal de compagnie et la réduction du stress. Cependant, là où Allen *et al.* (2002) utilisaient des propriétaires d'animaux et leur propre animal, Barker *et al.* (2010) introduisent une nouvelle variable et testent l'effet d'un chien inconnu sur des individus propriétaires de chien par ailleurs. Bien que le niveau de stress perçu soit plus élevé chez les individus testés avec un chien inconnu que chez ceux testés avec un chien familier, l'effet sur les marqueurs physiologiques du stress est notable peu importe le chien utilisé, et est même plus marqué avec un chien inconnu (Barker *et al.*, 2010). Cette étude en particulier est très intéressante dans le cadre de *Pet At Work*, puisqu'elle laisse supposer que les bienfaits de la présence d'un animal au travail sur le stress ne se limiteraient pas qu'au propriétaire de l'animal, mais également au reste des employés. De plus, les auteurs soulignent que les effets positifs du chien sur le stress perçu et sur les marqueurs physiologiques du stress sont respectivement fortement et modérément corrélés à l'attitude envers l'animal. Ils précisent donc qu'une attitude positive envers l'animal conditionne les effets sur le stress.

Chez les enfants soumis à des examens médicaux, la présence d'animaux de compagnie permet également de diminuer la réponse cardio-vasculaire liée au stress, et elle permet de plus de limiter les comportements de détresse tels que la manifestation d'inquiétudes, les pleurs, les cris, la recherche de support émotionnel (tenir la main, câlins...), la résistance verbale ou physique... (Nagengast *et al.*, 1997 ; Hansen *et al.*, 1999). La diminution du niveau de stress chez les enfants dans le contexte d'un examen médical permet d'obtenir une meilleure collaboration de leur part, et facilite le travail des soignants et la qualité des soins.

La présence d'un chien semble également influencer sur la réponse du système neuro-endocrinien en cas de stress. En effet, la présence d'un chien lors d'un événement stressant ponctuel pourrait limiter la sécrétion de cortisol dans la salive. Polheber et Matchock (2014) supposent que cette diminution pourrait être liée à la production d'ocytocine par les êtres humains en présence d'un animal (Polheber et Matchock, 2014). En effet, il semblerait que des interactions avec des chiens puissent s'accompagner d'une augmentation de la quantité d'ocytocine dans le sang, notamment lorsque le lien entre l'individu et l'animal est fort (Odendaal, 2000 ; C. Miller *et al.*, 2009).

Enfin, certaines études se sont concentrées sur le rôle des animaux de compagnie dans la gestion du stress chez les individus atteints d'hypertension. En effet, Allen *et al.* (2001) montrent que le lisopril (inhibiteur de l'enzyme de conversion utilisé dans le traitement de l'hypertension) permet de diminuer la pression artérielle au repos, mais qu'en cas de stress, la présence d'un animal de compagnie est significativement plus efficace que le traitement pour limiter l'augmentation de la pression artérielle (Allen Karen *et al.*, 2001). Friedmann *et al.* (2007) obtiennent des résultats similaires, et ajoutent que des réductions mêmes modestes de la pression artérielle, répétées tout au long de la journée, peuvent avoir de réelles implications cliniques et diminuer la morbidité et la mortalité associées aux problèmes cardiovasculaires. La présence d'un animal de compagnie auprès des personnes ayant des problèmes d'hypertension pourrait donc s'avérer réellement bénéfique (Friedmann *et al.*, 2007).

Effets des animaux chez les enfants, notamment les enfants hospitalisés

En 2004, Gagnon *et al.* ont cherché à évaluer un programme d'AAT mis en place dans un service d'oncologie pédiatrique. Pour cela, les auteurs ont interrogé les parents et les personnels soignants sur les bienfaits de la présence de chiens à l'hôpital qu'ils ont eu l'impression de constater. Presque toutes les personnes interrogées ont affirmé avoir constaté les bienfaits suivants sur le bien-être des enfants : une diminution de l'anxiété, plus de sourires et de rires, et une meilleure estime de

soi, avec un sentiment de fierté, d'accomplissement et une plus grande confiance en soi (Gagnon *et al.*, 2004). Les animaux de compagnie ont en effet un rôle dans le développement émotionnel des enfants, puisque les enfants ayant grandi avec un animal de compagnie présentent une meilleure estime d'eux-même, grâce au sens des responsabilités qu'ils développent vis-à-vis de l'animal ou à l'action de support social que ce dernier exerce sur l'enfant (Endenburg et van Lith, 2011).

Chez les enfants hospitalisés, l'AAT permet également de faire diminuer la réponse cardiovasculaire associée au stress et, il semblerait que cet effet soit plus durable qu'avec des thérapies plus classiques (réalisation d'un puzzle par exemple). En effet, Tsai *et al.* (2010) ont montré que l'AAT permettait de réduire la pression artérielle et la fréquence cardiaque des enfants hospitalisés, et que cet effet se poursuivait, contrairement aux thérapies classiques, après la fin de l'activité (Tsai *et al.*, 2010).

Enfin, des études ont montré que l'AAT et la présence de chiens visiteurs dans les hôpitaux pouvaient permettre de réduire significativement la douleur chez des enfants hospitalisés, très certainement par le biais de la production d'ocytocine, et en agissant également comme moyen de distraire l'enfant et d'induire des émotions positives (Sobo *et al.*, 2006 ; Braun *et al.*, 2009).

Pour conclure, les animaux de compagnie agiraient comme un support social et émotionnel permettant de réduire le stress des individus, que ce se soit dans sa perception, que dans ses manifestations physiologiques et comportementales. Il semblerait également que les animaux puissent limiter l'apparition et la dégradation de certains troubles neuro-psychiatriques comme la dépression, l'anxiété, la démence... Enfin, les animaux semblent avoir une capacité à favoriser les manifestations heureuses comme les sourires et les rires, et à améliorer l'estime de soi.

Le type d'interaction nécessaire à l'apparition de ces manifestations ne fait pas l'unanimité parmi les auteurs (certains prônent un effet de la simple présence de l'animal, d'autres soulignent le pouvoir du toucher) et plusieurs auteurs notent des effets en présence d'animaux familiers ou non. Par conséquent, il n'est pas impossible que ces effets puissent être ressentis chez les différents employés d'une entreprise (propriétaires ou non de l'animal), dans le cadre de *Pet At Work*. Une entreprise décidant d'accueillir des animaux de compagnie pourrait donc permettre de créer une meilleure ambiance de travail en diminuant le stress des ses employés et en améliorant leur bien-être.

2. Effet sur les performances : motivation, concentration, résultats...

Il a été montré que les animaux peuvent avoir un impact sur le développement cognitif des enfants. Le chien notamment, peut faciliter l'acquisition de capacités de langage chez les enfants (Endenburg et van Lith, 2011). Les animaux sont fréquemment utilisés en AAT auprès des enfants, car ils permettent d'augmenter la motivation et la concentration des enfants, facilitant ainsi les exercices et les apprentissages (Kongable *et al.*, 1989 ; Endenburg et van Lith, 2011). Il peut paraître surprenant que la présence d'un chien puisse aider un enfant à se concentrer au lieu de le distraire. Pourtant, plusieurs auteurs ont étudié les capacités de concentration des enfants en présence d'un chien. Par exemple, Kotrschal et Ortbauer (2003) ont montré qu'en présence d'un chien, les élèves d'une classe s'avèrent être plus attentifs à leur enseignante (Kotrschal et Ortbauer, 2003). Au sein d'un groupe de résidents d'une maison de retraite, la présence d'un chien au cours de séance de AAT n'a pas impacté les comportements d'écoute attentive. Ainsi, le chien ne serait pas nécessairement une distraction, et peut même augmenter l'attention et la concentration. Or, le fait que les employés puissent être distraits par les animaux et donc moins productifs, est l'une des inquiétudes fréquentes soulevées par le concept *Pet At Work*, ces résultats peuvent donc se révéler importants pour la démocratisation du concept.

De plus, Gagnon *et al.* (2004) ont montré que la mise en place de sessions d'AAT dans une unité d'oncologie pédiatrique était associée à une plus grande motivation à poursuivre

l'hospitalisation et à une plus grande volonté de surmonter les difficultés (Gagnon *et al.*, 2004). De même, il a été montré que la présence d'un chien permet d'augmenter la motivation des patients lors de séances d'AAT, notamment auprès d'enfants atteints d'autisme (Kongable *et al.*, 1989), ou de patients atteints de troubles psychiatriques (Beck *et al.*, 1986).

Enfin, Allen *et al.* (2002) ont montré que les propriétaires d'animaux, lorsqu'ils sont soumis à une tâche stressante (épreuve d'arithmétique) sont globalement moins stressés et plus rapides à répondre que les personnes ne possédant pas d'animal, et ces mêmes propriétaires sont plus performants et font moins d'erreurs lorsqu'ils réalisent le test en présence de leur animal plutôt qu'en présence de leur conjoint(e) (Allen *et al.*, 2002). Ce résultat montre que non seulement le chien n'est pas une distraction, mais qu'il peut également avoir un impact positif sur les performances au test. Gee *et al.* (2007, 2009, 2010) ont également prouvé que la présence d'un chien pouvait améliorer les performances d'enfants, en induisant moins d'erreurs de leur part, leur permettant de réussir avec moins d'instructions, et plus rapidement (Gee *et al.*, 2007 ; Gee *et al.*, 2009 ; Gee *et al.*, 2010).

Les animaux ne sont donc pas systématiquement une source néfaste de distraction comme on pourrait s'y attendre, mais il s'avère qu'ils peuvent au contraire augmenter la concentration des individus, augmenter leur motivation, et même accroître leurs performances lors de tâches intellectuelles ou physiques.

3. Effets des animaux sur les interactions sociales

L'effet des animaux sur les interactions sociales des humains a également beaucoup été étudié, là encore dans des contextes et des populations variées.

Effets des animaux sur les comportements sociaux au sein des établissements de soins et des maisons de retraite

Dans des structures de soins à long terme accueillant majoritairement des personnes âgées, les questions de l'isolement et de la solitude sont des points importants. La mise en place d'AAT dans ces établissements semble augmenter de manière significative le nombre et/ou la fréquence des comportements sociaux, notamment sur les interactions verbales ou les activités de groupe (Brickel, 1979 ; Winkler *et al.*, 1989 ; Fick, 1993 ; Perelle et Granville, 1993). L'un des potentiels mécanismes derrière ce phénomène serait la stimulation des conversations autour des animaux, aussi bien l'animal présenté en thérapie que les animaux possédés par les résidents dans le passé. L'animal pourrait également participer à créer une atmosphère plus familière au sein de ces établissements, et donc plus propice aux échanges (Fick, 1993). Perelle et Granville (1993) évoquent dans leur article une anecdote, au sujet d'un résident déjà présent dans l'établissement depuis une longue période de temps, qui n'aurait jamais prononcé un mot, jusqu'au dernier jour de l'expérience, où il a demandé s'il pouvait faire une photographie avec le chien de la thérapie. Cette anecdote illustre l'effet parfois inattendu des animaux sur des personnes très repliées sur elles-mêmes. Cependant, l'article module les bienfaits de l'AAT puisque leurs résultats de l'expérience indiquent que les comportements sociaux avaient de nouveau décliné 1 mois après l'arrêt de la thérapie. De même, Winkler *et al.* (1989) ont vu les comportements interactifs des résidents augmenter significativement avec l'arrivée d'un chien-mascotte, avant de retomber à leur niveau de base lors du contrôle à 22 semaines après le départ de l'animal. Ils soulèvent ainsi la question d'un éventuel « effet-nouveauté » qui ne serait peut-être pas durable sur le long terme (Winkler *et al.*, 1989).

De leur côté, Bernstein *et al.* (2000) ont cherché à mieux caractériser le type d'interactions sociales facilitées par l'AAT, et concluent que l'AAT encourage les conversations longues, plus profondes. Ils soulignent également que l'AAT favorise les interactions tactiles, bien qu'elles soient majoritairement dirigées vers l'animal. L'importance du toucher a déjà été évoquée précédemment

dans son rapport au bien-être, les auteurs ajoutent ici que les contacts physiques réconfortants permettraient aux individus isolés de sortir de leur introversion et de reprendre contact avec leur environnement social (Bernstein *et al.*, 2000). De plus, un animal de compagnie pourrait représenter une première étape pour les individus ayant tendance à s'isoler, c'est à dire un moyen d'exprimer et de recevoir de la tendresse et de l'affection permettant par la suite d'étendre l'expression des sentiments aux autres individus (Brickel, 1979).

Enfin, des auteurs ont montré que l'effet de l'AAT sur la solitude n'est pas lié au fait que ces thérapies soient souvent réalisées en groupe, mais qu'au contraire la diminution de la solitude est directement liée à la relation entre le résident et l'animal (Banks et Banks, 2005)

Des résultats similaires ont été retrouvés au sein de structures de soins spécialisées dans l'accueil de patients atteints de troubles psychiatriques. L'ajout d'AAT semble favoriser les interactions sociales (Kongable *et al.*, 1989 ; Hall et Malpus, 2000 ; Marr *et al.*, 2000 ; Barak *et al.*, 2001), qu'elles soient verbales ou non verbales (Hall et Malpus, 2000) chez des individus atteints de troubles psychiatriques comme la maladie d'Alzheimer ou de schizophrénie. Marr *et al.* (2000) ajoutent elles aussi que l'AAT semble rendre les patients globalement plus réactifs à leur environnement (Marr *et al.*, 2000). La question de l'effet nouveauté est également soulevée par Hall et Malpus (2000), et ne peuvent pas exclure qu'il ait joué un rôle dans leurs résultats. De manière similaire à Brickel (1979), l'article de Barak *et al.* (2001) exprime le fait que les animaux puissent agir comme un premier interlocuteur pour les résidents, qui en se confiant à un animal sur sa solitude aurait par la suite moins de mal à l'exprimer avec d'autres individus (Barak *et al.*, 2001).

Les animaux pourraient également permettre de diminuer la fréquence des problèmes comportementaux chez les individus atteints de troubles psychiatriques, tels que la non-coopération, l'agressivité, les comportements irrationnels, gênants ou dangereux (McCabe *et al.*, 2002).

Effets des animaux sur les comportements sociaux des détenus de prison

La mise en place d'un programme de thérapie assistée par l'animal auprès de détenus de prisons semblerait pouvoir augmenter leur sensibilité sociale, c'est-à-dire leur « capacité à interpréter la communication verbale des autres et la sensibilité aux normes gouvernant les comportements sociaux appropriés » (Fournier *et al.*, 2007). Les auteurs soulignent qu'il est difficile de déterminer exactement si l'animal permet une réelle réhabilitation sociale ou si elle empêche une forme de dégradation de la sensibilité sociale de ces détenus par rapport aux autres. Il semblerait néanmoins que la présence de chiens puisse avoir un impact positif sur la capacité sociale des détenus, pouvant par la suite favoriser leur réinsertion sociale.

Effets des animaux sur les comportements sociaux des enfants

Plusieurs auteurs ont démontré les effets positifs des animaux sur les interactions sociales des enfants, dans différents contextes. Qu'ils soient hospitalisés en oncologie pédiatrique (Gagnon *et al.*, 2004), atteints d'autisme (Sams *et al.*, 2006), victimes de maltraitance (Parish-Plass, 2008), ou simplement élève au sein d'une classe (Kotrschal et Ortbauer, 2003), les enfants semblent bénéficier de la présence de chiens à leurs côtés, se manifestant par une augmentation des interactions sociales et de leur qualité. Dans le cas des enfants atteints d'autisme par exemple, l'AAT a une corrélation faible à modérée avec l'augmentation du langage, et une corrélation forte avec l'augmentation des interactions sociales non verbales (Sams *et al.*, 2006).

Lors d'une expérience au sein d'une classe regroupant des enfants issus de cultures différentes, dont les langues maternelles étaient différentes, et présentant des grandes différences de tempérament, Kotrschal et Ortbauer (2003) ont introduit un chien à certains exercices d'enseignement et ont mesuré les réponses comportementales des enfants. Les résultats montrent un

effet positif sur la socialisation au sein de la classe notamment en diminuant les comportements extrêmes (enfants très en retrait ou interactions agressives), augmentant la communication entre élèves et d'élève à professeur et en augmentant la part des activités de groupe. Concernant les inquiétudes d'autres auteurs sur un éventuel effet nouveauté, les auteurs ont contacté l'enseignante 1 an après la fin de l'étude, qui a continué à amener son chien en classe et affirme que l'ambiance de la classe ne s'est pas dégradée depuis (Kotrschal et Ortbauer, 2003).

Pour tenter d'expliquer en quoi la présence d'un chien de thérapie aide les enfants victimes de maltraitance à interagir avec le thérapeute, Parish-Plass donne les pistes suivantes (Parish-Plass, 2008);

- La présence d'un animal permet de créer plusieurs niveaux de connexion, une connexion enfant-animal, une connexion thérapeute-animal et une connexion thérapeute-enfant. La présence du chien permet à l'enfant de se positionner au choix comme participant de la thérapie, ou observateur.
- L'animal permet à l'enfant de percevoir le thérapeute de manière plus positive, puisque ce dernier témoigne de l'existence d'une relation positive entre le thérapeute et l'animal.
- Sa présence dans la pièce permet de créer une atmosphère plus familière, moins formelle, et favorise ainsi une communication plus naturelle et spontanée.
- L'animal est dénué de notion de préjugé ou de jugement sur les éventuels échecs, l'apparence, le statut social de l'enfant...
- L'animal peut initier des interactions, stimuler les sens de l'enfant et créer des situations. Cela peut aider l'enfant à expérimenter des souvenirs ou des émotions tout en gardant une certaine distance avec le monde humain.
- Le simple fait de créer une interaction tactile naturelle entre l'enfant et le chien peut permettre d'alléger un sentiment d'aliénation sociale.

Tous ces facteurs permettent de créer une atmosphère qui sécurise l'enfant et favorise les interactions sociales.

Enfin, le chien aurait un rôle dans le développement social de l'enfant (Endenburg et van Lith, 2011). Un enfant qui grandirait au contact d'un chien aurait de plus grandes compétences sociales et aurait tendance à être un adulte socialement plus compétent qu'un adulte n'ayant pas grandi avec un chien. La compétence sociale équivaut à la possession des capacités et compétences sociales, émotionnelles et intellectuelles requises pour réussir en tant que membre de la société. Parmi les composantes de la compétence sociale nous retrouvons l'empathie. L'attachement à un chien durant l'enfance pourrait augmenter son empathie, sachant qu'il existerait un lien entre l'empathie que l'enfant développe pour l'animal et sa capacité à éprouver de l'empathie auprès d'êtres humains. La présence d'un chien pourrait également augmenter la capacité d'un enfant à déchiffrer la communication non-verbale d'un autre individu.

Effets des animaux sur les comportements sociaux des inconnus

Au delà d'un effet sur des individus au sein d'un groupe (thérapie, classe, prison, maison de retraite...), il a également été montré que le chien augmente les interactions sociales entre inconnus, croisés au détour d'une rue (Mader *et al.*, 1989 ; Wells, 2004 ; Guéguen et Ciccotti, 2008).

En effet, en 1989, Mader *et al.* montrent que la présence d'un chien en compagnie d'un enfant en situation de handicap permettait d'augmenter les signes de reconnaissance sociale par les passants, c'est-à-dire les regards amicaux, les sourires ou les conversations .

En 2004, Wells mène une expérience similaire avec une jeune dame (non en situation de handicap) et obtient un résultat concordant à la différence près que ces résultats indiquent que les interactions sociales de la part des inconnus sont sous la dépendance de l'âge et de la race de l'animal. Un jeune chiot suscite plus de réactions et d'interactions qu'un chien adulte, et un Labrador plus d'interactions qu'un Rottweiler. L'auteur suppose que cette dernière différence est due à la

réputation de chacune de ces races, sans pouvoir complètement exclure une différence liée à l'aspect de l'animal (couleur, longueur du pelage...).

Enfin, en 2008, Guéguen et Ciccotti montrent que cette augmentation des interactions sociales va plus loin que les simples signes de reconnaissance. Leurs résultats montrent que la présence d'un chien permet de susciter plus de réponses positives à une demande explicite (à savoir demander un peu d'argent pour prendre le bus), et une plus grande générosité de la part des passants. De plus, les passants sont plus nombreux à s'engager dans des actes d'aide spontanée lorsqu'un chien est présent. Ces résultats suggèrent que la simple présence d'un chien permet d'obtenir plus de coopération et d'altruisme de la part d'inconnus. Enfin, la présence d'un chien permet de faciliter des interactions sociales plus intimes, ici le jeune homme a réussi à obtenir plus de réponses positives de la part de jeunes filles dont il souhaitait faire la connaissance et avoir leur numéro de téléphone lorsque le chien l'accompagnait. Les auteurs suggèrent que le chien est un facteur qui augmente l'attractivité d'une personne et sa propension à obtenir de l'aide et supposent que le chien influence la perception que l'on a d'une personne et nous évoque une impression de gentillesse, de sensibilité et de prévenance (Guéguen et Ciccotti, 2008).

Pour conclure, le chien semble être un catalyseur efficace des interactions sociales, par le biais de divers mécanismes. Dans le cadre d'une entreprise, favoriser les interactions peut permettre d'encourager les rencontres, de créer une atmosphère de travail plus détendue et de favoriser la communication entre employés et/ou avec les supérieurs, et donc possiblement l'efficacité des tâches, que ce soit dans la diffusion des informations ou dans le travail de groupe par exemple. Dans une époque où de plus en plus d'employeurs cherchent des moyens d'encourager la cohésion d'équipe, ou *team-building*, il pourrait donc être très bénéfique pour une entreprise d'intégrer des animaux dans ses bureaux.

Bien que ces études puissent comporter des biais méthodologiques, et notamment des échantillons réduits, les animaux de compagnie semblent avoir des effets sur le bien-être et la santé des personnes, sur certains facteurs de la performance, et enfin des effets sur les interactions sociales, au sein d'un groupe déjà établi et entre personnes inconnues. Le tableau 1 ci-dessous compile et résume les effets précédemment énoncés.

Tableau 1 : tableau récapitulatif des bienfaits associés à la relation humain-Animal retrouvés dans la littérature

<i>Effets sur le bien-être et la santé</i>	<i>Effets sur les interactions sociales</i>	<i>Effets sur les performances</i>
Réduction du stress Détournement de l'attention des individus de leurs spirales de pensées négatives Meilleure capacité à gérer le stress Diminution du stress perçu Diminution des effets cardiovasculaires du stress (Fréquence cardiaque, pression)	Augmentation des interactions sociales Entre les individus et les animaux, au sein d'un groupe d'individus ou entre inconnus Rôle de support social Création d'une atmosphère familière propice à l'interaction Interactions verbales ou non verbales (toucher, sourires...)	Augmentation des performances Réduction du stress Augmentation du niveau de motivation Augmentation de la concentration et de l'attention

artérielle) et des risques d'hypertension associés Diminution de la production de cortisol / Production d'ocytocine Rôle de support social	Diminution du sentiment d'isolement ou de solitude Influence positive sur la perception que l'on a d'une personne	
Amélioration de l'estime de soi Sentiment de fierté et d'accomplissement Notion de sens des responsabilités Confiance en soi	Apprentissage social Réhabilitation sociale chez les adultes (exemple des détenus de prison, ou des individus atteints de maladies psychiatriques) Participation au développement social de l'enfant, acquisition de compétence sociale	
Bonheur Plaisir Distraction Amélioration de l'humeur		
Réduction des signes neuropsychiatriques Diminution de l'anxiété et de la dépression Diminution de l'agitation, de l'agressivité		

II) Études récentes sur les bienfaits des animaux dans le cadre du travail

Allant de paire avec la croissance de la tendance *Pet At Work*, les recherches sur les potentiels bénéfiques de la relation humain-animal dans le cadre du travail sont encore peu nombreuses. Les données disponibles sont sous forme de sondages, de plus ou moins grande envergure, ou d'articles scientifiques. Nous présenterons ici les résultats obtenus par les uns et les autres, à commencer par les bienfaits de la présence des animaux de compagnie au travail bénéficiant plutôt aux employés, puis ceux bénéficiant à l'entreprise. Enfin, nous nous interrogerons sur les bienfaits de *Pet At Work* pour les autres acteurs primordiaux du concept : les animaux, et en particulier les chiens.

1. Bénéfices pour les employés

Sondages disponibles sur internet

Purina et Ipsos ont interrogé les Européens dans leur sondage de 2017 sur les intérêts du concept *Pet At Work* à leurs yeux. Les répondants ont déclaré que *Pet At Work* permet de ne pas se sentir coupable (ou moins) de laisser leur animal seul toute la journée (53% des répondants Européens), de réduire leur stress au travail (40%), de créer un environnement de travail plus relaxant (40%), et de mieux équilibrer leur vie personnelle et leur vie professionnelle (36%) (Purina, 2017). Des résultats similaires sont apportés par le sondage réalisé aux Etats-Unis par le Banfield Pet Hospital, qui révèle que plus des trois quarts des employés d'entreprises *pet-friendly* répondants citent les effets suivants de la présence des animaux de compagnie au travail : un meilleur moral, une amélioration de leur sentiment de bien-être, une diminution du stress, un meilleur équilibre vie privée et vie professionnelle, des meilleures relations de travail et une meilleure satisfaction personnelle (Irving et PeGan, 2016). Enfin, un sondage réalisé par le Human Animal Bond Research Institute (HABRI – Institut de recherche sur le lien humain-Animal) rapporte que plus de 50% des employés d'entreprises *pet-friendly* affirment entretenir des relations positives avec leurs collègues et leurs supérieurs, contre respectivement 19 et 14% pour les employés d'entreprises non *pet-friendly* (*Nationwide/HABRI study on workplace wellness*, 2018). Il est intéressant de noter que parmi les bénéfices cités nous retrouvons effectivement les bénéfices listés dans le paragraphe précédent, c'est à dire des effets sur le stress et le bien-être, et sur les interactions sociales et les relations humaines.

Piste d'approfondissement n°1bis :

Il pourrait être intéressant d'ajouter au questionnaire de la piste d'approfondissement n°1, d'autres questions sur le ressenti des répondants :

- S'ils travaillent avec des animaux au sein de leur entreprise, est-ce qu'ils apprécient le concept (qu'ils soient le propriétaire de l'animal ou non), pour quelles raisons ? Y a-t-il des points négatifs à la présence des animaux au travail (phobies, allergies, hygiène, distractions...) ?
- Quels animaux pour eux pourraient avoir leur place au sein des entreprises Françaises et pourquoi ?

Sujet abordé :

→ *Feed-back sur le mouvement Pet At Work par les employés*

Articles scientifiques

Des auteurs se sont intéressés à la question du support social et de son importance, notamment dans le cadre du travail. Selon leurs résultats, l'absence de support social est associée à une plus grande prévalence des troubles mentaux comme la dépression (Park *et al.*, 2004), et à l'inverse, sa présence est associée au bien-être psychologique des employés (Sinokki *et al.*, 2009). Or, nous avons vu que les animaux de compagnie et notamment le chien pouvaient jouer un rôle de support social, il est donc légitime de supposer que le chien puisse jouer un rôle de support social sur le lieu de travail, participant ainsi au bien-être psychologique des employés.

En 2001, Wells et Perrine ont cherché à déterminer quel était l'impact de la présence d'un animal sur la perception des conditions et de l'ambiance de travail. Leurs résultats indiquent que la présence d'un chien dans le bureau d'un supérieur hiérarchique renvoie une image de confort. L'environnement est perçu comme plus positif, et les personnes comme plus détendues et heureuses.

Dans cette étude, aucun effet similaire n'a été mis en évidence avec des chats (Wells et Perrine, 2001). Les auteurs ont également mis en évidence que les employés d'entreprises autorisant les animaux perçoivent leur présence comme permettant de réduire le stress et d'impacter positivement la santé des employés (Wells et Perrine, 2001), ainsi que d'améliorer leur humeur (Perrine et Wells, 2006). Les auteurs précisent également que les employés amenant leur animal au travail sont plus fortement impactés que ceux qui ne le font pas.

Au sujet du stress, les résultats de Barker *et al.* (2012) suggèrent que la présence d'un chien sur le lieu de travail ne modifie pas le stress physiologique (sécrétion de cortisol), mais influe en revanche sur le stress perçu (Barker *et al.*, 2012). Le stress perçu serait moins élevé chez les employés amenant leur chien au travail ; les employés possédant un chien mais ne l'amenant pas au travail voient leur stress augmenter au cours de la journée, jusqu'à devenir significativement plus élevé que celui des employés amenant leur chien. Les jours où il est demandé à ces derniers de ne pas amener leur chien au travail, leur courbe de stress perçu mime celle des employés n'amenant jamais leur chien au travail. Ces résultats suggèrent un impact du chien sur le stress perçu, et les auteurs supposent que cette tendance puisse être en partie liée au fait que les propriétaires soient inquiets à l'idée de laisser leur animal seul à leur domicile, et que cette inquiétude s'accroît au cours de la journée. Hall et Mills (2019) appuient cette hypothèse et montrent qu'amener son chien au travail permet aux employés de se sentir moins anxieux à l'idée de la séparation (Hall et Mills, 2019). De plus, les auteurs ajoutent que la possibilité d'amener son chien au travail permet aux employés d'avoir une meilleure perception de leur qualité de vie au travail, notamment en termes de bien-être, d'équilibre vie privée-vie professionnelle, de satisfaction professionnelle, de sentiment de contrôle et d'importance et de conditions de travail. Enfin, la présence de chiens dans les bureaux semble promouvoir les relations sociales sur le lieu de travail puisque les employés amenant souvent leur chien au travail rapportent des relations amicales au travail plus fortes que ceux qui n'amènent jamais leur chien (Hall et Mills, 2019). Ces résultats font écho au rôle de catalyseur social attribué au chien, et détaillé dans le paragraphe précédent.

Ainsi, d'après les sondages comme les articles, il semblerait que la présence d'un chien au travail puisse modifier le bien-être (au sens large) des employés, et favoriser un état d'esprit positif et une meilleure perception de leur environnement. Halls et Mills (2019) invoquent effectivement le rôle potentiel du chien comme support social au travail, un rôle qu'ils estiment être double ; le chien lui-même apporte de la compagnie et un sentiment de sécurité à son propriétaire, mais il permet également de remplir le rôle de catalyseur social, favorisant les interactions sociales entre employés et renforçant ainsi l'effet de support social.

Piste d'approfondissement n°5 :

Il serait ainsi intéressant de mener une étude pour mesurer les bienfaits de *Pet At Work* sur les employés. Par exemple, il pourrait être possible d'interroger des employés (propriétaires d'animaux et non propriétaires) sur les effets perçus de la présence des animaux de compagnie (effet sur le stress perçu, sur la concentration, sur les relations sociales, sur leur vision de l'entreprise et de leur hiérarchie, sur leur sentiment de « loyauté » envers l'entreprise, sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle...). De plus, il pourrait être envisagé de suivre des employés lors de journées avec ou sans leur animal de compagnie afin de mesurer : leur stress perçu, leur fréquence cardiaque, de dénombrer les interactions avec leurs collègues...

Sujets abordés :

→ *Effets de la présence des animaux sur les employés*

→ *Questionnaires et mesures sur le terrain*

2. Bénéfices pour les employeurs

Plusieurs raisons peuvent mener une entreprise à mettre en place une politique *Pet At Work*, et Wilkins *et al.* (2016) en proposent quelques unes (Wilkin *et al.*, 2016). Le bien-être au travail peut-être l'une de ses raisons, comme nous l'avons discuté. Une autre motivation peut être le désir d'offrir des avantages qui s'accordent avec l'importance des animaux de compagnie et les attentes des employés à ce sujet, notamment les jeunes actifs. Derrière ces motivations réside un enjeu clé pour les entreprises : attirer et garder des employés qualifiés, avec pour objectif final la performance des équipes et de l'entreprise.

Attractivité de l'entreprise pour les employés

La possibilité de venir travailler avec son animal de compagnie reste encore un sujet discret en France, mais aux Etats-Unis et en Europe, le mouvement *Pet At Work* gagne en ampleur et cet avantage représente un facteur important d'attractivité aux yeux des employés. Le sondage Purina/Ipsos mené en 2017 montre que 68% des Européens interrogés (dont 84% des Suisses et 58% des Français) viendraient travailler avec leur animal s'ils en avaient l'opportunité. L'avantage *Pet At Work* est relativement important pour les Européens puisque 39% des personnes interrogées affirment qu'un environnement *pet-friendly* pourrait être un argument les poussant à accepter un poste dans une entreprise, presque au même titre qu'une mutuelle avantageuse (41% des répondants), avec une tendance encore plus marquée dans la génération des *millennials* (individus nés entre 1980 et 2000). Enfin, 31% des répondants pensent que *Pet At Work* améliore l'image d'une entreprise (Purina, 2017).

Aux Etats-Unis, le sondage du Banfield Pet Hospital nous informe que 65% des responsables de ressources humaines répondants reconnaissent être souvent interrogés sur la politique *pet-friendly* (ou non) de leur entreprise au cours d'entretiens d'embauche (Irving et PeGan, 2016). De plus, un sondage réalisé par le HABRI révèle que 88% des employés d'entreprises *pet-friendly* recommanderaient leur lieu de travail à un ami, contre 51% des employés d'entreprises non *pet-friendly* (Nationwide/HABRI study on workplace wellness, 2018).

Capacité de l'entreprise à inspirer un sentiment d'engagement et de loyauté

Une fois des employés talentueux recrutés, familiarisés avec leurs missions et avec les différents acteurs de l'entreprise, cette dernière a tout intérêt à les inciter à rester dans l'entreprise. En effet, limiter le *turn-over*, c'est à dire favoriser la rétention des employés déjà en place dans l'entreprise plutôt que d'en recruter régulièrement des nouveaux, permet à l'entreprise d'économiser du temps, de l'argent et de maintenir voire d'améliorer leur performance avec le temps. Créer des conditions qui vont inciter les employés à rester au sein de l'entreprise est donc un axe de réflexion important pour un employeur.

Selon le Banfield Pet Hospital, plus de 82% des employés d'entreprises *pet-friendly* répondants affirment que travailler dans un environnement *pet-friendly* permet d'éprouver une plus grande loyauté envers leur entreprise (Irving et PeGan, 2016). Le sondage HABRI quant à lui, révèle que 91% des employés *pet-friendly* ressentent un fort engagement envers leur entreprise (contre 65% pour l'autre groupe) et 83% trouvent leur emploi gratifiant (contre 46% dans l'autre groupe). Ils sont également plus nombreux à ressentir un réel effort de leur entreprise pour la prise en compte de leur santé et de leur bien-être. De plus, le sondage laisse supposer qu'il existe une plus forte loyauté au sein des entreprises *pet-friendly* puisque les employés de ses entreprises semblent plus enclins à rester à long terme dans leur entreprise, et à refuser des offres d'emplois dans d'autres entreprises (Nationwide/HABRI study on workplace wellness, 2018).

Barker *et al.* (2012) viennent appuyer ces chiffres, en montrant que les employés d'une entreprise autorisant les animaux de compagnie seraient plus satisfaits de leur emploi que le groupe référence. Les propriétaires amenant leur chien au travail obtiennent notamment des scores particulièrement) levés en termes de satisfaction du niveau de communication, de bénéfices, de récompenses et de promotions, de procédures opérationnelles et même de salaire (Barker *et al.*, 2012).

En 2019, Hall et Mills ont de leur côté montré que les employés qui amènent régulièrement leur chien au travail présentent un engagement vis-à-vis de leur travail significativement plus fort que la moyenne. En effet, ces employés semblent avoir notamment plus de vigueur au travail, c'est à dire qu'ils investissent une plus grande énergie, et montrent plus de dévouement, qui peut se traduire par un sentiment d'enthousiasme et de fierté. De plus, ces employés rapportent significativement moins d'intentions de quitter leur travail que les autres employés d'une même entreprise. Il semblerait donc que la possibilité d'amener son chien au travail puisse être associé à un *turn-over* plus faible (Hall et Mills, 2019).

Cet « effet-loyauté » des animaux de compagnie dans les entreprises est relié pour Barker à la notion de support organisationnel (Barker, 2005). Le support organisationnel est un concept proche du support social, adapté au monde du travail. Il est en lien avec le niveau d'implication que l'employeur encourage l'employé à avoir dans l'entreprise, et la qualité des relations de supérieur-subordonné et de la communication au sein de l'entreprise. Il permet à l'employé d'identifier et de s'harmoniser avec les objectifs et les attentes de l'entreprise, tout en l'aidant à se sentir valorisé. Le fait d'autoriser la présence des animaux permet à l'entreprise de montrer qu'elle prend en considération l'importance des animaux de compagnie dans la vie de leur employés, et participe à créer une atmosphère de travail positive, notamment par le biais du rôle de support social du chien, étudié précédemment. Ce faisant, l'entreprise utilise *Pet At Work* comme moyen de créer du support organisationnel, or, le support organisationnel participe à favoriser la rétention des employés.

Piste d'approfondissement n°2bis :

Afin de compléter la piste d'approfondissement n°2, il pourrait être intéressant d'essayer d'évaluer l'impact d'une politique *pet-friendly* sur la marque employeur de l'entreprise ; notamment la perception de l'entreprise et de la hiérarchie par les employés. Il pourrait être envisagé d'interroger les employés et les responsables des ressources humaines d'entreprises disposant d'un programme *Pet At Work* afin de déterminer si cette politique peut avoir un impact positif sur la satisfaction, le taux d'absentéisme, le taux de renouvellement des employés, l'attractivité de l'entreprise pour les nouveaux employés... Au sujet de l'attractivité, il pourrait également être ajouté au questionnaire de la piste d'approfondissement n°2 (destiné au grand public) une question visant à déterminer si l'existence d'une politique *Pet At Work* au sein d'une entreprise pourrait influencer leur choix s'ils étaient en recherche d'emploi.

Performances de l'entreprise

Il est assez facile de concevoir que les performances d'une entreprise sont liées en partie à sa capacité à attirer et à recruter des employés compétents, et à les garder. Or, nous avons vu qu'une politique *Pet At Work* peut améliorer l'attractivité et limiter le *turn-over* d'une entreprise, il serait donc logique de dire qu'en ce sens, la présence d'animaux au travail peut participer à la performance d'une entreprise.

Selon le Banfield Pet Hospital, plus de 75% des employés répondants affirment qu'un environnement *pet-friendly* les encourage à faire de plus longues journées de travail, et plus de 67% d'entre eux pensent que cela augmente leur productivité (Irving et PeGan, 2016). D'autre part, l'absentéisme pourrait également être plus faible dans les entreprises *pet-friendly* comme le suggèrent les chiffres du sondage HABRI (*Nationwide/HABRI study on workplace wellness*, 2018).

De récentes recherches et articles scientifiques tendent à confirmer ces données. Bien que Barker *et al.* ne montrent qu'un effet perçu des animaux sur la performance de l'entreprise globalement neutre (Barker *et al.*, 2012), Wilkin *et al.* (2016) avancent de leur côté plusieurs arguments en faveur d'une possible contribution de la présence des animaux à la performance d'une entreprise (Wilkin *et al.*, 2016). Par exemple, ils évoquent le fait que l'absentéisme puisse diminuer au sein d'une entreprise autorisant les animaux de compagnie, en lien avec la notion de support organisationnel. En se sentant valorisés au sein de leur entreprise, les employés démontrent un taux d'absentéisme moins élevé. Par conséquent, leur productivité augmente, et à plus grande échelle, les performances de l'entreprise aussi. Les auteurs ajoutent également qu'une politique *Pet At Work* peut participer à améliorer l'image de la compagnie auprès des clients de manière générale, et donc de favoriser les transactions et ou les ventes. De plus, la présence des animaux dans une entreprise participe également à détendre et améliorer l'humeur des clients qui se rendent dans leurs locaux (M. Wells et Perrine, 2001 ; Perrine et Wells, 2006), ce qui peut permettre d'améliorer la qualité des échanges entre les clients et l'entreprise. Enfin, nous avons vu que la présence des animaux peut participer à créer une ambiance plus détendue au travail, et favoriser les interactions. Pour Wilkin *et al.*, une atmosphère plus détendue est propice à la créativité, qui peut elle-même être associée à la productivité d'un employé. D'autre part, un bon *team-building* et des interactions de qualité entre employés et entre employés et managers peut permettre de fluidifier et clarifier les échanges, et donc de faire circuler les informations de manière optimale (Wilkin *et al.*, 2016). De plus, Colarelli *et al.* ont montré en 2017 que la présence d'un chien au sein d'une équipe favorise la cohésion verbale (c'est-à-dire le caractère positif et amical de l'échange) et l'intimité physique, c'est à dire par exemple le contact visuel, ou le rapprochement des interlocuteurs (Colarelli *et al.*, 2017). Selon la tâche confiée à l'équipe, la présence du chien encourage différentes capacités, comme la cohésion d'équipe face à une tâche interactive ou la confiance accordée aux autres. Enfin, la présence du chien augmente le nombre d'indicateurs comportementaux d'émotions positives telles que la coopération, l'amitié, le confort, l'activité, l'enthousiasme ou l'attention. Le chien semble ainsi encourager les émotions positives et stimule donc les échanges constructifs, la confiance et la cohésion d'équipe, des éléments clés pour la productivité.

Enfin, les animaux sont souvent perçus comme distrayants, et l'une des inquiétudes fréquentes quant au concept *Pet At Work* est le fait que les animaux puissent faire diminuer le niveau de concentration et la productivité des employés. Nous avons vu précédemment que dans des contextes variés (classes, thérapies), la présence d'animaux pouvait au contraire être associée à une plus grande concentration des individus. Dans le contexte de l'entreprise et du travail, Hall et Mills ont prouvé en 2019 que les employés amenant régulièrement leur animal au travail étaient plus absorbés, et plus concentrés au travail (Hall et Mills, 2019).

En conclusion, il semblerait qu'à l'heure actuelle, une entreprise *pet-friendly* puisse bénéficier d'une plus grande attractivité pour les futurs employés et puisse avoir tendance à fidéliser leurs employés. Or, en attirant plus de profils intéressants et en suscitant de la loyauté chez ses employés, il est logique de supposer qu'une entreprise puisse voir des effets positifs sur ses résultats. De plus, beaucoup de propriétaires sont ravis de pouvoir amener leur animal au travail car cela leur permet de se sentir moins coupables à l'idée de les laisser seuls à la maison. Or, si leur

animal est avec eux, les propriétaires éprouvent une plus grande facilité à faire des journées plus longues au travail, ce qui peut également se refléter sur les performances de l'entreprise.

Ainsi, les données semblent indiquer que la mise en place d'un environnement *pet-friendly* en entreprise s'accompagne d'effets positifs non seulement pour les employés, qu'ils soient ou non le propriétaire de l'animal, mais également pour l'entreprise.

III) Bienfaits pour l'animal ?

A notre connaissance, il n'existe encore aucun article visant à caractériser et évaluer les bienfaits de *Pet At Work* pour les animaux. C'est l'un des points essentiels à intégrer dans une piste d'approfondissement. Cependant, il est possible d'évoquer certains principes de base.

Tout d'abord, tout chien possède un budget-temps (temps alloué à chaque activité sur la journée) optimal, que l'on pourrait observer s'il évoluait dans un environnement idéal, sans contraintes imposées par l'humain. Des études portant sur des chiens errants ou féroces ont été menées pour essayer de déterminer le budget-temps du chien, mais il existe de grandes variabilités et ce budget-temps est difficile à établir avec précision. Cependant, si l'on devait dresser un budget-temps moyen, il intégrerait (Gilbert, 2019a) :

- 6 heures de repos (50%)
- 2 heures de déplacements
- 1 heure d'observations
- 2 heures d'interactions intra- ou inter-spécifiques
- 1 heure de comportements de maintenance : alimentation, toilettage, élimination

Lorsque le budget-temps réel de l'animal diffère trop de son budget-temps idéal, l'animal est soumis à des frustrations, pouvant mener à des comportements indésirables, signes de mal-être. Dans le cas spécifique du chien, nous observons que sur une journée de 12h, le chien a besoin d'environ 5 heures d'activités (déplacements, observations, interactions) durant la journée. Bien souvent, lorsqu'un propriétaire laisse son animal toute la journée pour aller au travail, le chien n'atteint pas ce niveau d'activité, qu'il soit en appartement ou en jardin. Il est donc possible de supposer que le fait d'amener son animal au travail permet de le stimuler, de manière à augmenter son niveau d'activité et de se rapprocher de son budget-temps idéal. Ainsi, *Pet At Work* pourrait participer à l'amélioration du bien-être de certains chiens. La solitude et les comportements indésirables qui en découlent (destructions, vocalisations notamment) étant des sujets d'inquiétude pour les propriétaires d'animaux qui travaillent, il est important de les considérer dans le cadre de cette thèse. De plus, la survenue de comportements indésirables en leur absence est souvent source de contrariété pour les propriétaires, et peuvent mener à des interactions négatives avec leur animal de compagnie (simple frustration, réprimande ou punition). La relation chien-propriétaire peut au long terme en souffrir. En ce sens aussi, *Pet At Work* peut participer à l'amélioration de la relation du propriétaire et du chien, et donc améliorer le bien-être de l'animal.

Enfin, nous avons montré que la relation humain-Animal était bénéfique pour le bien-être et la réduction du stress chez l'humain. Or, il a été montré que le contact avec l'humain, sous forme d'interactions positives (sorties, jeux, toilettage, caresses et exercices d'éducation), permettent à moyen terme de faire diminuer les niveaux de cortisol salivaire chez le chien. Le contact du chien avec l'humain est donc également bénéfique pour l'animal et contribue à réduire son stress.

Ainsi, il semble raisonnable de penser que le fait d'accompagner son propriétaire au travail puisse être bénéfique pour le bien-être général du chien, et peut-être même au long terme pour sa santé, le stress étant délétère pour l'organisme. Il est cependant important de préciser que les chiens

n'ont pas tous le même tempérament et les mêmes besoins, et que certains chiens pourront éprouver du stress dans certains environnement de travail. Cette limite sera évoquée dans la partie suivante.

**Partie 3 : Principales problématiques d'intérêt
vétérinaire liées à la présence des animaux sur le lieu de
travail et pistes de réflexion**

Malgré les bienfaits que nous venons d'étudier, il convient de concéder que la mise en place d'une politique *pet-friendly* au travail soulève des questions et des problématiques qui ne doivent pas être ignorées.

Parmi celles-ci, nous pouvons par exemple facilement imaginer que certains employeurs considèrent que la présence d'un animal au travail puisse représenter une trop grande distraction et réduise la performance. En effet, nous avons vu que l'animal peut agir comme déclencheur d'interactions sociales, mais peut-il être un si bon catalyseur social qu'il en vienne à nuire à la productivité ? Il n'y a à l'heure actuelle aucune étude qui vienne répondre à cette question. Il pourrait être intéressant de questionner des employés et des employeurs *pet-friendly* à ce sujet, par exemple à l'occasion de la piste d'approfondissement n°1bis ou 5. Foreman *et al.* suggèrent en 2017 que l'animal puisse être une distraction dans un premier temps, à cause de la nouveauté de la situation, mais que cet effet s'atténuerait éventuellement au cours du temps à la faveur de l'habituation des employés et des animaux à leur nouvel environnement (Foreman *et al.*, 2017).

D'autres éléments, comme les peurs et les phobies, ou encore les divergences d'opinions personnelles ou culturelles quant à la place de l'animal au sein de la société sont également à prendre en compte.

En effet, dans un sondage mené aux Etats-Unis en 2001, 11% des répondants ont dit avoir peur des chiens (Brewer, 2001). Il est donc raisonnable de penser qu'au sein d'une entreprise certains employés peuvent avoir peur des chiens, ou des chats, et que la présence d'un animal puisse impacter leur bien-être et/ou leur performance au travail.

Enfin, les animaux de compagnie peuvent être sujets à débat pour des raisons éthiques. Le véganisme par exemple, qui a gagné en ampleur au cours des dernières années, se base sur l'opposition à toute forme de souffrance ou d'exploitation des animaux (Animal Ethics, 2015). Bien que le sujet fasse débat au sein de la communauté végan, les processus d'élevage et de sélection génétique ayant pour but de créer les différentes races de chiens ou de chats, peuvent être perçus comme une forme d'exploitation animale et de privation de liberté. Ainsi, la présence de ces animaux au sein des locaux d'une entreprise pourrait éventuellement donner naissance à des différences entre certains employés.

Ainsi, certains employés peuvent être mal à l'aise à l'idée de côtoyer des animaux de compagnie sur leur lieu de travail. Toute personne souhaitant instaurer une politique *pet-friendly* dans une entreprise devra donc se renseigner sur le ressenti de chacun des employés, inviter chacun à se sentir impliqué dans la discussion, et respecter les différentes opinions.

D'autres problématiques existent, d'ordre plus pratique, et sont exprimées dans le sondage Purina/Ipsos. En effet, 16% des répondants Européens, et 25% des Français, estiment que leur environnement de travail est inadapté à la présence d'animaux. D'autres craignent que la présence d'un animal s'avère gênante dans la mesure où ils pourraient être distraits par l'animal (14% des répondants dont 38% des répondants Russes) ou encore ne pas avoir le temps de s'occuper de lui durant leurs heures de travail (16% des répondants Suisses) (Purina, 2017).

Cependant dans le cadre de cette thèse, nous nous concentrerons plus spécifiquement autour de sujets pour lesquels le vétérinaire apparaît comme un expert. Dans cette partie, il s'agira de les étudier en les regroupant dans deux grandes thématiques d'intérêt vétérinaire : les problématiques sanitaires et les axes de réflexion éthologiques. Dans cette partie, nous nous limiterons au cas des carnivores domestiques, c'est à dire des chiens et des chats.

1) Problématiques sanitaires

La présence d'animaux de compagnie au contact de l'humain soulève des questions relatives à sa santé, et à celle des animaux. Les problématiques sanitaires sont d'autant plus fortes et soulèvent d'autant plus d'inquiétude dans le cas de *Pet At Work*, puisque non seulement des animaux issus de foyers différents vont pouvoir être amenés à être en contact étroit régulièrement, mais également parce que des personnes qui ne sont elles mêmes pas les propriétaires, pourront être amenés à côtoyer régulièrement un voire plusieurs animaux dont ils ne maîtrisent pas le statut sanitaire. Ainsi, cette cohabitation d'humains et d'animaux doit amener à s'interroger sur l'existence et la nature de maladies contagieuses, qu'elles soient purement animales ou zoonotiques, ainsi que de réactions allergiques éventuelles.

1) Risque allergique pour les employés

L'allergie est un ensemble de manifestations cliniques liées à une réponse immunologique, dépendante des anticorps IgE, dirigés contre des allergènes. Elle peut se manifester par des atteintes : cutanées (sous forme d'urticaire, d'eczéma ou d'oedème), respiratoires (asthme, rhinite), oculaires (conjonctivite), digestives et générales (choc anaphylactique) (Rancé *et al.*, 2002).

Plusieurs auteurs s'accordent pour dire que le problème de l'allergie aux animaux de compagnie a gagné de l'ampleur au cours des dernières décennies (Morris, 2010 ; Ownby et Johnson, 2016 ; Bonnet *et al.*, 2018), il est donc primordial de prendre ce facteur en considération avant de développer une politique *Pet At Work*.

Le chat et le chien font actuellement partie des animaux considérés comme les plus fréquemment responsables de réactions allergiques. Le chat serait par ailleurs plus sensibilisant (Platts-Mills *et al.*, 1997 ; Lewis, 2000 ; Rancé *et al.*, 2002 ; Bonnet *et al.*, 2018) que le chien. En effet, Platts-mills *et al.* (1997) soulignent qu'ils y auraient une tendance chez les personnes allergiques aux chiens à être également allergiques aux chats, mais que l'inverse ne serait pas vrai puisque de nombreuses personnes seraient allergiques aux chats seulement (Platts-Mills *et al.*, 1997). Selon Miguères, 90% des personnes sensibilisés au chien le serait également au chat, contre un peu moins de la moitié des personnes sensibilisées au chat qui le sont aussi au chien (Miguères, 2013). De plus, selon Bonnet *et al.*, les allergènes de chat viennent se classer deuxièmes allergènes de l'environnement intérieur les plus impliqués dans l'apparition de maladies respiratoires d'origine allergique, après les acariens (Bonnet *et al.*, 2018), et selon Morris, le chat est l'animal le plus fréquemment responsable d'allergies (Morris, 2010).

Quelques données sur les allergènes du chat

La prévalence de l'allergie au chat est en augmentation, et on estime aujourd'hui que 10 à 30% de la population des pays industrialisés est allergique aux chats (Bonnet *et al.*, 2018). Bien qu'il existe 10 allergènes identifiés chez le chat, le plus important est le Fel d 1. Il est considéré comme un allergène majeur, c'est-à-dire que 50% des personnes allergiques réagissent à cet antigène précis, et est le principal responsable des manifestations cliniques (Bonnet *et al.*, 2018). Fel d 1 peut se retrouver dans la salive, les glandes anales, la peau et le pelage, et le site de production principal de l'antigène sont les glandes sébacées (Charpin *et al.*, 1991 ; Bonnet *et al.*, 2018).

La particularité des allergènes du chat, et notamment de Fel d 1, est d'être particulièrement volatils et il a été prouvé qu'ils sont transportés sur de très grandes distances via les vêtements et les cheveux des propriétaires de chat, puis remis en suspension dans les différents environnements qu'ils fréquentent (Almqvist *et al.*, 2001 ; Bonnet *et al.*, 2018). Si bien que Fel d 1 est classiquement retrouvé dans des lieux publics qui ne sont pas fréquentés par des chats, seulement par leurs propriétaires, à des concentrations pouvant suffire à induire des réactions allergiques chez les

personnes sensibilisées (Almqvist *et al.*, 2001 ; Morris, 2010 ; Ownby et Johnson, 2016 ; Bonnet *et al.*, 2018). Une fois introduit dans un environnement intérieur, Fel d 1 s'y maintient et est régulièrement remis en suspension au gré des courants d'air et des mouvements des occupants de l'espace (Morris, 2010 ; Bonnet *et al.*, 2018).

Tous les chats produisent Fel d 1, mais il semblerait qu'au-delà des variations individuelles, le statut hormonal influe sur sa production. Selon, Nicholas *et al.* (2008), les chats entiers produiraient moins de Fel d 1 que les chats stérilisés, avec une différence plus marquée chez les mâles que chez les femelles (Nicholas *et al.*, 2008). En revanche Bonnet *et al.* (2018), obtiennent des résultats opposés, avec une production moindre chez les animaux stérilisés. De plus, selon leur article, les femelles produiraient significativement moins de Fel d 1 que les mâles (Bonnet *et al.*, 2018). Néanmoins, les auteurs s'accordent pour dire que la longueur du poil n'influence pas la concentration en allergènes dans l'environnement.

La sévérité des symptômes de l'allergie aux chats est variable, mais elle présente un facteur de risque important de développement d'asthme, qui peut parfois prendre une forme très grave (Bonnet *et al.*, 2018).

Quelques données sur les allergènes du chien

5 à 10 % de la population adulte mondiale serait allergique aux chiens (Polovic *et al.*, 2013). Il existe à l'heure actuelle 6 allergènes reconnus chez le chien, dont deux sont considérés comme majeurs : Can f 1 et Can f 5 (Curin *et al.*, 2011 ; Polovic *et al.*, 2013). Can f 1 est produite dans les glandes salivaires mais ne serait pas retrouvée dans la peau, et Can f 5 serait produite dans la prostate et libérée dans les urines (Morris, 2010 ; Polovic *et al.*, 2013).

Il est également important de noter qu'il existe des réactions croisées entre certains allergènes du chien et du chat (Reininger *et al.*, 2007).

Les allergènes du chien, comme ceux du chat, sont retrouvés dans des environnements non fréquentés par des chiens, et ont également la particularité d'être volatils (Mattsson *et al.*, 2009).

Le chien comme le chat est responsable chez les personnes sensibilisées de symptômes notamment respiratoires, par exemple des rhinites, conjonctivites, bronchites ou de l'asthme (Mattsson *et al.*, 2009).

Chez le chien, il semblerait que les mâles soient plus sensibilisants que les femelles, peut-être à cause du Can f 5 prostatique qui est un allergène majeur (Morris, 2010). Une influence raciale pourrait également exister; il semblerait que certaines races comme le labrador soit moins sensibilisant que d'autres comme le yorkshire ou le caniche (Mattsson *et al.*, 2009).

Gestion du risque allergique

Plusieurs méthodes ont été proposées et testées pour aider les propriétaires d'animaux souffrant d'allergies à diminuer la quantité d'allergènes chez eux. Ces techniques pourraient servir de base à l'élaboration de consignes au sein de l'entreprise.

Tout d'abord, il existe des filtres à air HEPA (pour High Efficiency Particulate Air) qui ont la capacité de capturer les particules en suspension dans l'air jusqu'à une taille de 0,3µm de diamètre. Il semblerait que ces filtres permettent effectivement de diminuer la quantité d'allergènes dans l'environnement (Green *et al.*, 1999 ; van der Heide *et al.*, 1999 ; Gore *et al.*, 2003), ou du moins la quantité d'allergènes couplés aux particules en suspension (Sulser *et al.*, 2009). Cependant, ils ne permettent pas d'éliminer tous les allergènes et sont au final assez peu efficaces utilisés seuls (Heide *et al.*, 1997 ; Sulser *et al.*, 2009). Il existe également des aspirateurs munis de cette technologie qui pourraient venir compléter l'action de ces purificateurs d'air. Parce qu'il met de nombreuses poussières et allergènes en suspension, le dépoussiérage à sec est déconseillé.

Concernant les textiles, le passage en machine à laver s'avère efficace pour fortement diminuer la concentration en allergènes sur les tissus, avec un effet optimal pour des températures à partir de 60°C (Choi *et al.*, 2008).

Certains auteurs ont montré que les shampoings permettaient de réduire la quantité d'allergènes sur les animaux (chiens comme chats). Cependant, l'effet s'estompe rapidement et les bains doivent être renouvelés 2 fois par semaine, et l'effet sur la concentration en allergènes dans l'air ambiant semble être modeste (Avner *et al.*, 1997 ; Hodson *et al.*, 1999). De plus, imposer deux bains par semaine à son animal peut être associé à beaucoup de stress pour l'animal, ou à une perturbation de son équilibre cutané.

Pour conclure, la gestion du risque allergique est un sujet qui peut s'avérer délicat, notamment dans le cas des chats, et qui devra être sérieusement étudiée lors de la mise en place d'une politique *pet-friendly*. Les éventuels employés allergiques devront être impliqués dans le processus, de manière à trouver les meilleures solutions possibles pour que leur santé ne soit pas mise en danger par la présence des animaux.

Piste d'approfondissement n°6 :

Une piste d'approfondissement possible consisterait à approfondir le sujet de l'allergologie et de récolter des témoignages d'employés allergiques pour avoir leur ressenti sur la gestion du problème et sur les répercussions sur leur santé de la présence d'animaux sur leur lieu de travail. Cette piste d'approfondissement pourrait rejoindre la piste n°5 en tant que difficulté rencontrée à la mise en place de la politique *pet-friendly*, ou bien faire l'objet d'un sujet à part entière. Si possible, des relevés sur le terrain pourront être envisagés : il pourrait être intéressant de mesurer le taux d'allergènes dans différents secteurs de l'entreprise, et dans différentes entreprises utilisant différentes méthodes pour gérer le risque allergique.

→ Allergologie

→ Gestion du risque allergique

2) Principales maladies zoonotiques

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé, une zoonose est définie comme une infection ou une infestation qui se transmet naturellement des animaux vertébrés à l'Homme et vice-versa. Il existe un grand nombre de maladies considérées comme des zoonoses et impliquant les chiens et/ou les chats. Une liste non exhaustive a été proposée en annexe 5.

Nous aborderons dans cette partie les zoonoses les plus fréquentes et les plus susceptibles de survenir dans le contexte d'un contact au sein de l'entreprise. L'objectif ici ne sera pas d'entrer dans les détails pour chacune des zoonoses retenues, mais plutôt de souligner les matières et les comportements à risque, pour ensuite évoquer des premières lignes de prévention. Il existe plusieurs modes de contamination possibles au sein de l'entreprise :

- Tout d'abord, le contact avec les matières fécales. On parle souvent de contamination oro-fécale, les éléments infectants sont émis dans les selles de l'animal et pénètrent l'organisme humain par voie orale. Un tel mode de contamination peut impliquer un contact direct ou indirect avec les matières fécales, avec par exemple, un contact avec des poils souillés ou de la salive contaminée.

- De la même manière, les urines peuvent représenter un risque de transmission de maladies zoonotiques, notamment la leptospirose.
- Le contact avec la peau ou le pelage, à l'occasion d'une caresse par exemple, peut également représenter un risque de transmission de zoonoses et notamment de dermatozoonoses.
- Certaines maladies zoonotiques peuvent être transmises à l'Homme par griffure ou morsure.
- Enfin, certaines zoonoses passent de l'animal à l'Homme par le biais d'un vecteur (arthropode), mais ce dernier mode de contamination est moins probable, notamment en entreprise.

Les différentes zoonoses retenues sont listées dans le tableau 2, et classées par mode de contamination (Viaud et Bensignor, 2008 ; Blancou, 2009 ; Troillet, 2014 ; Haddad *et al.*, 2016).

Tableau 2 : Principales zoonoses pouvant être contractées sur le lieu de travail, agent pathogène impliqué, espèce (chat ou chien) à risque pour l'Homme et contexte de la contamination.

Type de contact	Maladie	Agent pathogène	Contexte	Espèce à risque pour l'Homme	Importance
Contact avec des urines	Leptospirose	<i>Leptospira interrogans</i> (Bactérie)	Pénétration transcutanée ou muqueuse	Chien et Chat	Fréquente, grave et présente en France
Contact avec des matières fécales (direct ou indirect)	Campylobactériose	<i>Campylobacter jejuni</i> (Bactérie)	Contamination oro-fécale, léchage ou contact avec pelage ou environnement souillé possibles	Chien et chat	Très fréquente, généralement peu grave, présente en France
	Ecchinococcose	<i>Ecchinococcus granulosus</i> (et plus rarement <i>E. multilocularis</i>) (Cestodes)	idem	Chien	<i>E.granulosus</i> présent surtout en Corse et dans le sud-est, le traitement à base d'anthelminthiques donne de bons résultats chez l'Homme <i>E.multilocularis</i> est assez répandu en France mais concerne surtout les renards. Cependant lorsque l'Homme est atteint, la maladie est très grave voire mortelle
	Toxoplasmose	<i>Toxoplasma</i>	idem	Chat	Très répandue,

		<i>gondii</i>			asymptomatique ou peu grave sauf chez les individus immunodéprimés ou les femmes enceintes
	Toxocarose	<i>Toxocara cati</i> , <i>T. cani</i> (Nématodes)	idem	Chien, chat	Très fréquente chez les chiots Gravité modérée à grave
	Pseudo-tuberculose	<i>Yersinia pseudotuberculosis</i> (bactérie)	idem	Chat	Peu fréquente et faible gravité
Contamination par contact avec la peau ou les poils	Dermatophytes (teignes)	<i>Microsporum canis</i> , <i>M. gypseum</i> , <i>Trichophyton mentagrophytes</i> , <i>M. persicolor</i> (Champignons)	Contact avec des porteurs ou des spores dans l'environnement	Chien, chat	Fréquent, peu grave
	Gales	<i>Sarcoptes scabiei</i> , <i>Otodectes cynotis</i> (Acariens)	Contact direct avec l'animal ou contamination via l'environnement (<i>sarcoptes scabiei</i>)	Chien (<i>Sarcoptes scabiei</i> ou <i>Otodectes cynotis</i>) Chat (<i>Otodectes cynotis</i>)	Gale sarcoptique très contagieuse à l'Homme, <i>Otodectes</i> nécessite un contact étroit et prolonger pour se transmettre à l'Homme. Dans les deux cas le parasite ne se reproduit pas chez l'humain et meurt rapidement
	Cheyletiellose	<i>Cheyletiella yasguri</i> et <i>Cheyletiella blakei</i> (Acariens)	Contact direct ou indirect	Chat > Chien	Contamination de l'Homme à partir d'un animal infesté est fréquente, mais l'acarien ne se reproduit pas chez l'Homme
	Pulicose	<i>Ctenocephalides felis</i> (ou <i>canis</i> plus rarement) (Insectes - Puces)	Contamination à partir de l'environnement bien plus fréquente que le changement d'hôte direct	Chien, chat	Contamination en cas de surpopulation massive de puces. Peu grave
	Cow-pox	« Cow-pox »	Contact cutané	Chat	Exceptionnelle et peu

		(Virus)	avec des lésions		grave
Contact ou inhalation	Tuberculose	<i>Mycobacterium bovis</i> (Bactérie)	Contact cutané avec des lésions OU Inhalation de particules virales	Chien, chat	Grave Assez rare chez les animaux de compagnie, elle concerne surtout les chats amenés à consommer du lait non pasteurisé et serait en recrudescence chez les chiens de sans-abris
Contamination via un vecteur	Leishmaniose	<i>Leishmania infantum</i> (Parasite intracellulaire)	Piqûre de phlébotome ayant acquis <i>L.infantum</i> en piquant un chien malade	Chien	Initialement localisée sur le pourtour méditerranéen, la maladie semble se diffuser plus largement d'années en années La maladie peut être grave, pour les personnes immunodéprimées surtout
	Maladie de Lyme	<i>Borrelia burgdorferi</i> (Parasite intracellulaire)	Morsure de tique du genre Ixodes	Chien	Très fréquente, assez grave
	Rickettsioses	<i>Rickettsia conorii</i> (chien) et <i>R.felis</i> (Chat) (Parasites intracellulaire)	Morsure de Tique du genre ixodes (<i>R.conorii</i>) ou puce (<i>R.felis</i>)	Chien ou chat	Peu fréquente, gravité modérée <i>R.felis</i> serait en recrudescence en France
	NB : Les morsures de tiques transportées par un animal sur le lieu de travail sont une possibilité bien moins probable qu'une morsure de tique présente dans l'environnement extérieur. Ce cas de figure semble peu probable dans notre cas.				
Contamination par griffure	Bartonellose ou maladie des griffes du chat	<i>Bartonella henselae</i> ou <i>B.clarridgeiae</i> (Bactéries)	Griffure par un chat, lié à la présence de puces porteuses de la bactéries sur le pelage du chat	Chat	Assez fréquente, gravité faible à modérée
Contamination par morsure	Pasteurellose	Chien : <i>Pasteurella canis</i>	Morsure	Chien, Chat	Pasteurelles contenues dans 20 à 50% des plaies

		Chat : <i>P.multocida</i> ou <i>P.septica</i> (Bactéries)			infectées induites par morsure de chien, et 75% par morsure de chat
	Rage	Virus rabique	Morsure par un animal enragé	Chien, chat	Plus de rage autochtone chez les carnivores domestiques en France
	Infections variées	<i>Streptococcus</i> sp, <i>Staphylococcus</i> sp, <i>Moraxella</i> , <i>Neisseria</i> , <i>Beygeylla</i> <i>zooheicum</i> , <i>Capnocytophaga canimorsus</i> , bactéries anaérobies...	Morsure par un carnivore domestique	Chien, chat	30% des morsures en France (180000 par an environ) nécessitent une consultation

Il existe un nombre non négligeable de maladies zoonotiques susceptibles d'être transmises sur le lieu de travail. Ces maladies n'ont pas toutes une probabilité égale d'être rencontrées et transmises dans une entreprise Française à l'heure actuelle. C'est le cas notamment de la pseudo-tuberculose, du cow-pox, de la tuberculose et de la rage qui sont peu fréquentes ou exceptionnelles chez les animaux de compagnie en France, ou des maladies vectorisées par les tiques, qui sont plus fréquemment transmises à la faveur d'une rencontre avec une tique dans le milieu extérieur et plus rarement suite à un repas sur l'animal puis sur l'humain.

Les maladies restantes sont pour la plupart d'entre elles des maladies pour lesquelles nous disposons de moyens préventifs efficaces, notamment d'anti-parasitaires. Pour limiter les risques de zoonose en entreprise *pet-friendly* il est important que l'animal soit régulièrement suivi par un vétérinaire, correctement déparasité, et il est également important de respecter des règles d'hygiène de base (ramassage des déjections et hygiène des mains après chaque contact à risque). Enfin, la prévention des blessures par griffure et morsure joue également un rôle essentiel dans la prévention des zoonoses. Des conseils quant à la prévention des comportements agressifs seront développées dans la partie II.

3) Principales affections contagieuses transmissibles entre les animaux

Au delà des zoonoses, il existe également un risque de transmission de maladies virales, bactériennes et parasitaires d'un animal à l'autre. Pour un animal en entreprise comme pour tout animal qui sort et est amené à rencontrer des congénères, la prévention de la diffusion de maladies contagieuses passe par un suivi médical régulier et par l'application de protocoles de prévention.

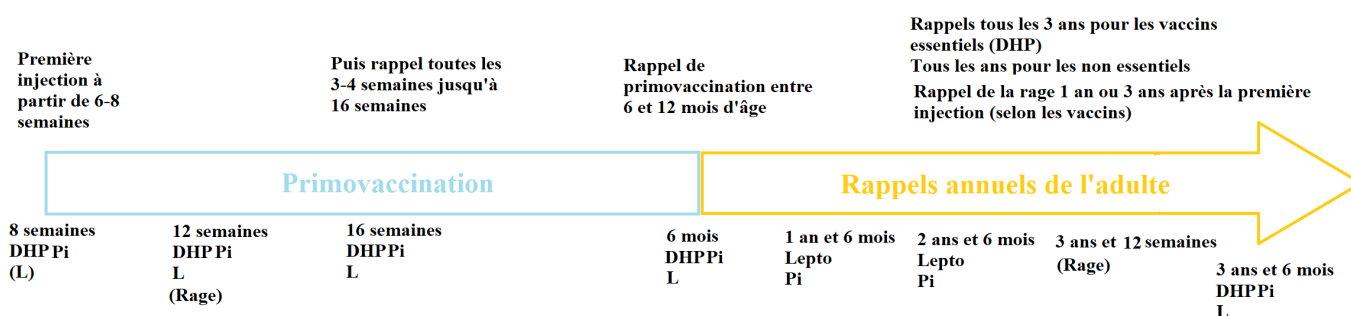
A l'heure actuelle, il existe des recommandations en termes de traitements anti-parasitaires et de vaccination.

Les recommandations vaccinales de la WSAVA en 2016 sont les suivantes (figures 13 et 14). Pour les chiens les vaccins contre la maladie de Carré, l'hépatite de Rubarth et la parvovirose sont

les vaccins dits « essentiels » et sont fortement conseillés puisqu'ils sont dirigés contre trois maladies virales contagieuses et graves. A ces vaccins peut se rajouter le vaccin contre la leptospirose, qui nous l'avons vu est fréquente et est une zoonose. Pour un chien amené à côtoyer d'autres chiens et des humains dans le cadre de *Pet At Work*, ce vaccin peut être intéressant. De même, bien qu'on ne puisse pas considérer le contact des chiens dans une entreprise comme une vie en communauté sensu stricto, une vaccination contre la toux de chenil pourrait avoir un intérêt. Après un protocole de primovaccination rigoureux, les rappels vaccinaux seront à effectuer tous les ans à tous les 3 ans selon les vaccins, les souches utilisées ou laboratoires fabricants. Le vétérinaire est le mieux placé pour établir un calendrier vaccinal adapté.

Pour les chats, les vaccins essentiels sont les vaccins contre le coryza (herpèsvirus et calicivirose) et le typhus. Pour des chats amenés à cohabiter, il est important de faire vacciner contre la leucose en complément, puisque cette maladie virale grave se transmet par morsure ou par contacts salivaires (léchage ou partage de gamelles). Il n'existe à ce jour pas de vaccin contre le FIV, il est donc primordial que tout chat infecté soit écarté du lieu de travail, pour éviter qu'il ne puisse contaminer d'autres chats à l'occasion d'une morsure. Un dépistage FIV/FelV peut être une étape obligatoire avant l'accueil d'un chat au sein de l'entreprise pour prévenir le risque d'infection d'autres chats par ces maladies contagieuses graves et incurables.

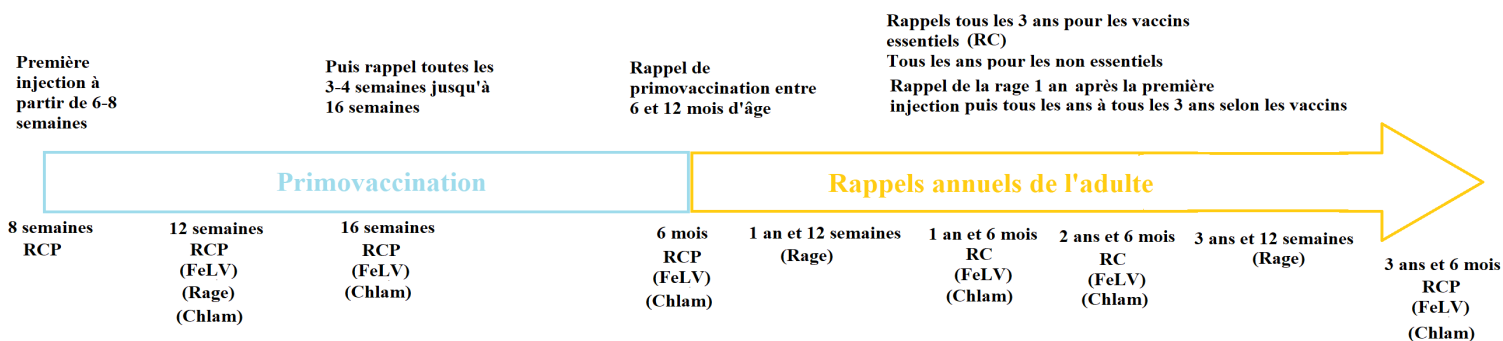
Figure 13 : Recommandations vaccinales et protocole proposé pour les chiens – D'après WSAVA (2016)



DHP : Maladie de Carré - Hépatite de Rubarth - Parvovirose
 Pi : Parainfluenza virus
 L : Leptospirose

Pirodog (piroplasmose) : à partir de 5 mois, rappel de primovaccination 1 mois plus tard, puis à 1 an et 5 mois, et tous les ans
Canileish (leishmaniose) : à partir de 6 mois, rappels de primovaccination à 3 semaines et 6 semaines après, puis rappel à 1 an et 6 mois et tous les ans

Figure 14 : Recommandations vaccinales et protocole proposé pour les chats – D'après WSAVA (2016)



RC : Herpès - calicivirus
P : Panleucopénie féline ou typhus
FeLV : Leucose
Chlam : Chlamydie

Concernant les traitements anti-parasitaires, il est recommandé de traiter les animaux contre les parasites externes tous les mois (ou tous les 3 mois selon les molécules), et tous les 3 mois contre les parasites internes. Une liste des spécialités disponibles et leur spectre d'action est disponible en annexe 6. Certaines des maladies parasitaires ont déjà été citées dans la partie précédentes. On peut notamment évoquer la pullicose, les dermatophytose, les gales, et les cheyletielloses parmi les affections parasitaires externes. Les parasites internes sont principalement des nématodes et des cestodes.

Piste d'approfondissement n°7 :

Une piste d'approfondissement possible serait de proposer une liste d'affections contagieuses, d'en étudier les caractéristiques (épidémiologie, modes de contamination, physiopathologie...), d'en évaluer le risque au sein d'une entreprise, de décrire les signes cliniques évocateurs chez l'animal et, le cas échéant chez l'humain, et de proposer des méthodes de préventions pour limiter le risque. Il pourrait être envisagé de rédiger un/des supports visuels à but pédagogique pour aider les entreprises à mieux comprendre, appréhender et prévenir le risque.

Sujets abordés :

- *Risque infectieux associé à Pet At Work*
- *Rédaction de documents pédagogiques*

Il existe bien sûr un grand nombre de maladies contagieuses chez l'animal, et l'application de ces protocoles de prévention ne permet pas de protéger les animaux parfaitement. Ils permettent cependant d'apporter une protection vis-à-vis des parasitoses les plus fréquentes et des maladies virales ou bactériennes les plus sévères. Le reste de la prévention passe par un suivi régulier chez un vétérinaire et par la surveillance du propriétaire ; tout signe évocateur de maladie (notamment baisse d'état général ou d'appétit, troubles digestifs ou respiratoires, hyperthermie...) doit alerter le propriétaire et l'amener à prendre la décision de ne pas amener son animal au travail et à consulter un vétérinaire au plus vite.

II) Réflexion éthologique et problématiques comportementales

L'éthologie est définie par Tinbergen comme la science qui étudie le comportement des animaux dans leur milieu, en s'intéressant à ses déterminants physiologiques, psychologiques et environnementaux (Tinbergen, 1963). Nous pouvons donc considérer l'éthologie comme étant l'étude biologique du comportement (Gilbert, 2015). Une réflexion éthologique peut s'avérer intéressante dans le cadre de *Pet At Work*. En effet, au delà des risques sanitaires, la présence d'animaux sur un lieu de travail soulève des interrogations quant au bien-être de l'animal dans cet environnement particulier, et quant à la compréhension et la gestion des comportements de ces animaux. Il s'agira notamment de s'assurer que l'animal ne soit pas en situation de mal-être dans l'environnement dans lequel il est introduit, et d'autre part de limiter le risque d'apparition de comportements qui seront considérés comme gênants, notamment les manifestations d'agressivité.

I) Bien-être de l'animal sur le lieu de travail : définitions et pistes de réflexion quant à son évaluation

Bien que nous ayons évoqué précédemment que le fait d'amener son animal au travail puisse être positif pour son bien-être, tous les animaux ne sont pas à l'aise dans tous les environnements. Certains animaux peuvent avoir des difficultés à évoluer dans un environnement où ils sont entourés de nombreuses personnes qui ne leur sont pas familières, où il y a beaucoup de mouvement, de bruit... Parmi les inquiétudes des Européens vis-à-vis de *Pet At Work* citées dans le sondage Purina/Ipsos de 2017, la problématique du bien-être animal est évoquée puisque notamment 16% des répondants Allemands pensent que leur animal pourrait s'ennuyer au travail, et 12% des Français pensent que leur animal serait mieux à la maison (Purina, 2017). Ainsi, il est important de considérer le bien-être des animaux introduits dans l'entreprise, et de s'assurer qu'ils ne présentent pas de signes évocateurs de stress, ou d'anxiété.

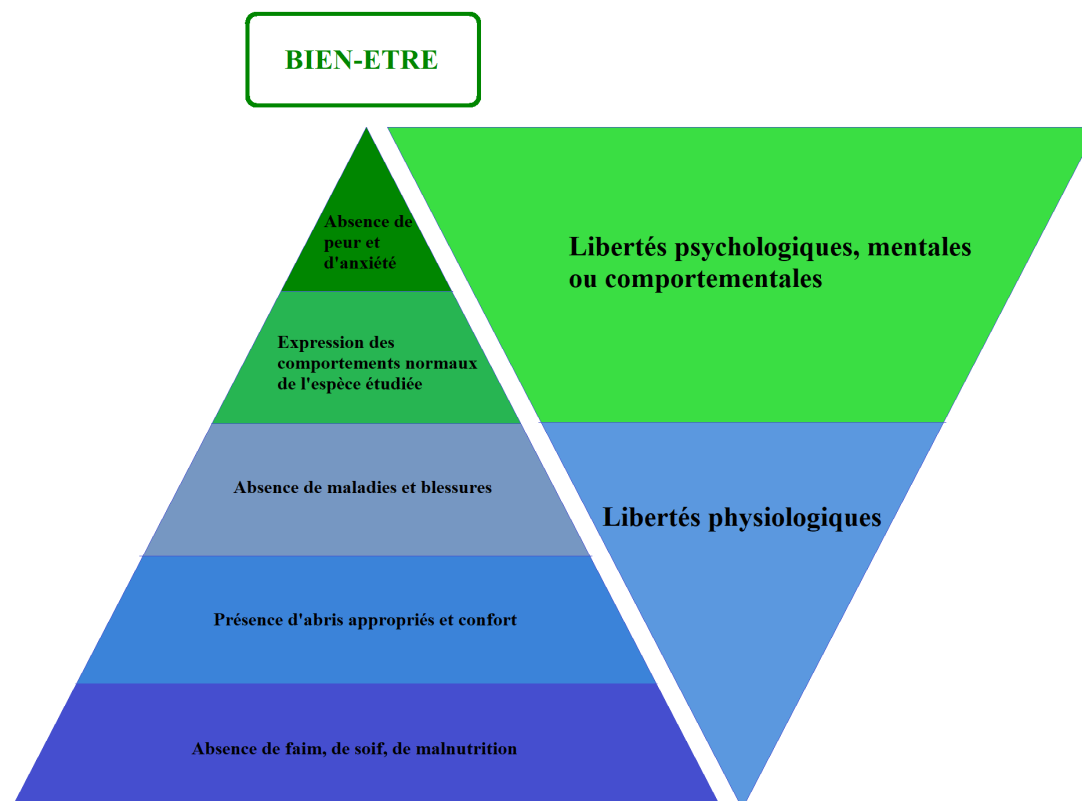
Qu'est ce que le bien-être animal et peut-il être mesuré ?

Le bien-être est une notion complexe liée aux cinq libertés fondamentales, « The Five Freedoms » énoncées par le Farm Animal Welfare Council en 1992 (Farm Animal Welfare Council, 1992):

- L'absence de faim, de soif et de malnutrition.
- La présence d'abris appropriés et de confort.
- L'absence de maladies et de blessures.
- L'expression de comportements normaux de l'espèce.
- L'absence de peur et d'anxiété.

Ces 5 libertés relèvent donc de plusieurs disciplines et peuvent être classées en deux catégories : d'un côté les libertés physiologiques, de l'autre les libertés psychologiques (figure 15).

Figure 15 : représentation des 5 libertés du FAWC (1992), source Gilbert (2015)



Les libertés « physiologiques » seront liées à des indicateurs sanitaires, physiologiques et zootechniques, et les libertés « psychologiques » sont liées à des indicateurs comportementaux. Ces indicateurs sont des éléments clés qui pourront aider à évaluer le niveau de bien-être de l'animal. Comme illustré en figure 16, les indicateurs les plus précoces en cas de dégradation du bien-être seront les indicateurs comportementaux, et les derniers à se dégrader, associés à une dégradation importante du bien-être, seront les indicateurs sanitaires.

Figure 16 : Précocité des indicateurs de la dégradation du bien-être, d'après Gilbert (2015)

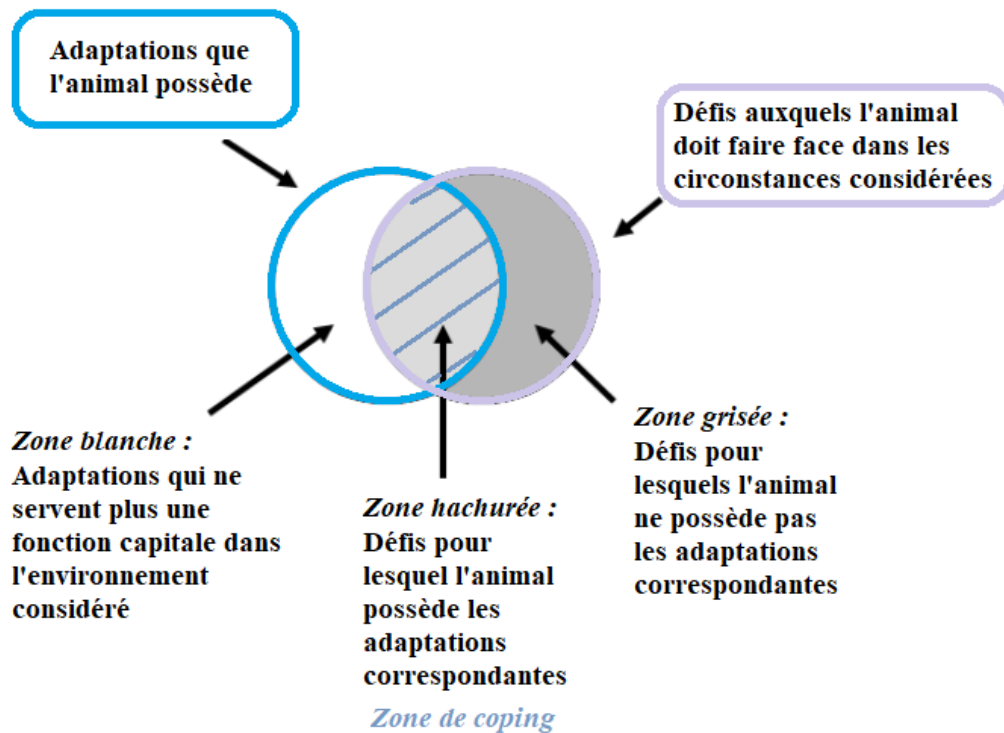


Ainsi, certaines manifestations comportementales pourront nous alerter sur l'état de bien-être de l'animal, ce sont les indicateurs les plus simples et précoces à repérer pour les propriétaires, et pourront s'avérer utile pour évaluer la réaction de leur animal dans un environnement comme le lieu de travail.

L'animal dans son environnement

Cependant, face à un environnement imparfait, les animaux disposent de capacités d'adaptation physiologiques et comportementales acquises grâce à l'enrichissement de leur génotype au cours de l'évolution, ou à la faveur de leur développement et de leurs expériences précédentes. Ce concept dynamique est appelé approche adaptative et est illustré par le modèle de Fraser (Fraser *et al.*, 1997), repris dans la figure 17 ci-dessous.

Figure 17 : Modèle de Fraser, illustrant l'approche adaptative du bien-être animal. Adapté et traduit de Fraser et al. (1997)



Ce modèle introduit le concept de « *coping* », énoncé par Broom en 1991 (Broom, 1991). Le *coping* est le nom donné à la situation où l'environnement pose un ou des défis à l'animal, mais pour lesquels il possède la capacité de s'adapter. Cependant, lorsque les capacités d'adaptation de l'animal sont dépassées, il est alors soumis à du stress et du mal-être. Plus le nombre de défis pour lequel l'animal n'est pas capable de s'adapter sera important, plus le bien-être de l'animal sera dégradé.

Enfin, à cette approche il faut rajouter une dernière dimension, celle de la perception de l'animal. En 1971, Mason pose les bases d'une approche dite mentale, qui soutient que le bien-être ou le mal-être d'un animal dépend en partie de la perception que celui-ci a de son environnement (Mason, 1971).

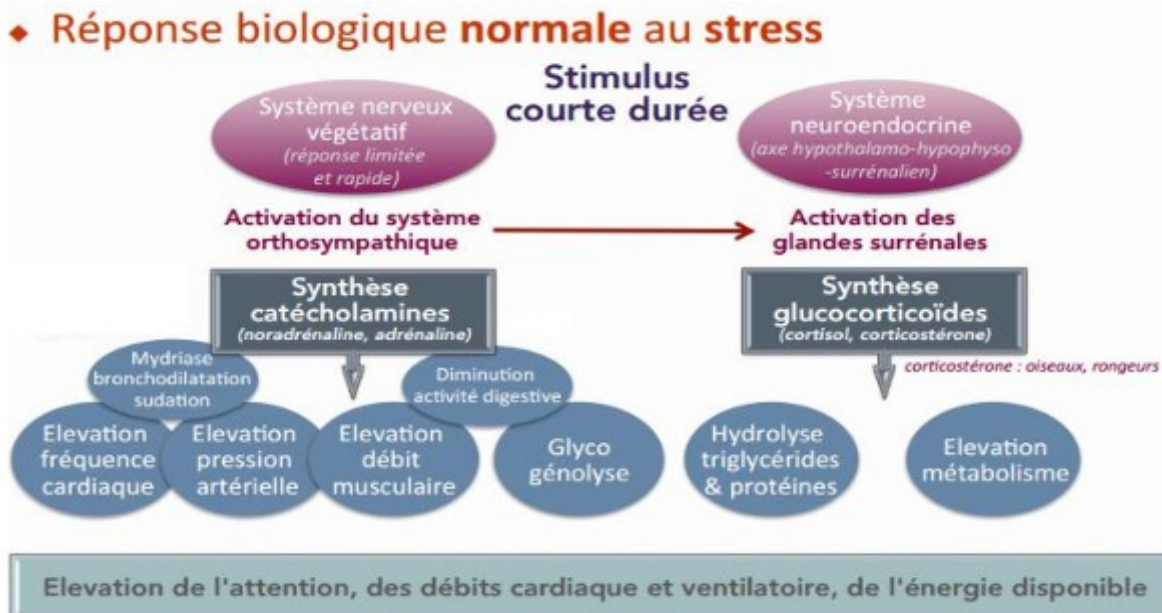
L'ANSES définit alors le bien-être animal de la manière suivante : Le bien-être d'un animal est l'état mental et physique positif lié à la satisfaction de ses besoins physiologiques et comportementaux, ainsi que de ses attentes. Cet état varie en fonction de la perception de la situation par l'animal (ANSES, 2018).

Ainsi, lorsque l'animal est soumis à un environnement plus ou moins éloigné d'un idéal, celui-ci interprète cet environnement à travers le prisme de sa perception, et va mettre en jeu des mécanismes adaptatifs en sa possession, qui peuvent être physiologiques ou comportementaux, enfin de maintenir son homéostasie. Bien qu'il soit compliqué de mesurer le bien-être d'un animal, nous disposons de deux axes d'études : l'évaluation de l'environnement dans lequel il évolue, et l'évaluation des réponses de l'animal, qui peuvent être comportementales, ou physiologiques, avec notamment des signes de stress.

Stress : définition, enjeux et effets sur l'organisme

Le stress a été défini en 2000 par Moberg et Mench comme la réponse biologique mise en œuvre lorsqu'un individu perçoit une menace pour son homéostasie (Moberg et Mench, 2000 ; Tiret, 2016). Il peut dans certaines conditions être positif, et être un moteur pour l'animal. Mais lorsqu'il représente une menace, ou un danger on parle de stress négatif (Tiret, 2016). Lorsqu'un animal est soumis à un événement stressant aigu et ponctuel, son organisme va réagir en mettant en place des réactions biologiques (figure 18).

Figure 18 : schéma de la cascade de réactions biologiques face à un stress aigu et ponctuel – d'après Tiret (2016)



Le système nerveux végétatif, par le biais du système orthosympathique, va activer la synthèse de catécholamines (adrénaline et noradrénaline) qui vont provoquer entre autres une élévation de la pression artérielle, de la fréquence cardiaque, du débit sanguin musculaire, une glyco-génolyse, une bronchodilatation, et une mydriase. Le système neuroendocrine de son côté active la synthèse de glucocorticoïdes (cortisol et corticostérone) par les glandes surrénales, qui vont élever le métabolisme de l'animal. Ces réactions biologiques permettent de préparer l'organisme de l'animal à produire une réponse comportementale face au stimuli stressants, et sont décrites par Walter Canon sous le concept de « *Fight or Flight* », ce qui peut se traduire par l'affrontement ou l'évitement (Tiret, 2016). En réagissant face à un stimulus stressant, l'animal cherche à s'y soustraire. Cependant, lorsque l'animal est soumis à des stimuli stressants qui perdurent dans le temps, il subit alors un stress chronique, qui devient délétère. Le système nerveux végétatif est alors dépassé et cesse son action, mais le système neuroendocrine se maintient. Au long terme, il va provoquer des modifications de synthèse d'ADN, un dérèglement du système immunitaire, un état inflammatoire... qui vont se répercuter sur tout l'organisme. Des exemples de conséquences du stress sur la santé des chiens et des chats sont listés dans le tableau 3 ci-dessous.

Tableau 3 : Vue d'ensemble des effets délétères d'un stress chronique sur l'organisme, d'après Baudet et Camus (2015), traduit et adapté de Mills et al. (2014)

<u>Système ou tissu</u>	<u>Espèce</u>	<u>Impact</u>
Organisme en général	Chien	Durée de vie réduite
Système urinaire	Chat	Risque de cystite accru Risque d'obstruction
Système génital	Chien	Qualité du sperme diminué Diminution de l'érection et de l'éjaculation
	Chienne	Perte de fertilité Troubles des cycles ovariens Puberté retardée
Système immunitaire	Chien	Immunosuppression
	Chat	Augmentation du risque d'affections respiratoires
Système digestif	Chien et chat	Diarrhées intermittentes, vomissements, appétit diminué
	Chat	Appétit et boisson diminué, troubles de l'élimination
	Chien	Coprophagie, maladies inflammatoires de l'intestin
Système cutané	Chien	Pyodermite, prurit, aggravation de la sévérité des lésions cutanées et augmentation de leur fréquence
	Chien et chat	Comportements répétitifs (hyper-toilettage...)
Santé mentale	Chien et chat	Frustration chronique
	Chien	Comportements répétitifs, nervosité, modification du seuil de réactivité
Santé sociale	Chien et chat	Phobies sociales pouvant aboutir à de l'agressivité

Outils de mesure et évaluation du stress

Plusieurs méthodes existent pour évaluer le stress d'un animal. Par exemple, la mesure du taux de cortisol, dans la salive ou les urines est une méthode qui a été largement étudiée, et le rapport cortisol/créatinine urinaire a été validé comme marqueur de stress, notamment chronique, chez le chien (Vincent et Michell, 1992 ; Hiby *et al.*, 2006 ; Rooney *et al.*, 2007 ; Mills *et al.*, 2014). Cependant, le cortisol ne permet pas de distinguer un stress positif d'un stress négatif, ni d'évaluer la réponse de l'animal face à ce stress (Mills *et al.*, 2014 ; Baudet et Camus, 2015). En effet, nous avons vu que les animaux réagissaient à une situation en fonction de ses capacités d'adaptation, de sa perception de l'environnement, de facteurs intrinsèques comme l'expérience et les apprentissages ... De plus, dans le cadre de *Pet At Work*, il n'est pas envisageable pour un propriétaire d'évaluer le stress de son animal au quotidien par cette méthode.

La mesure de paramètres biologiques peuvent également renseigner sur l'état de stress de l'animal.

Des paramètres biologiques comme une augmentation de la fréquence cardiaque (tachycardie), une augmentation de la fréquence respiratoire (tachypnée ou polypnée) ou une dilatation pupillaire (mydriase) peuvent être associés à une situation de stress pour l'animal. Cependant, là encore ces signes ne permettent pas de distinguer un stress positif ou un état d'excitation, et un stress négatif. De plus, ces signes ne sont pas spécifiques seulement d'un état de stress et peuvent être associés à d'autres situations biologiques (Mills *et al.*, 2014).

Ainsi, une approche comportementale semble nécessaire pour évaluer correctement le stress d'un animal et surtout la manière dont il réagit face à ce stress.

Réponses comportementales de l'animal en situation de stress

En 2002, Campan et Scapini définissent le comportement comme « l'ensemble des manifestations motrices observables d'un individu à un moment et dans un lieu particulier » (Campan et Scapini, 2002). Un comportement peut-être déclenché par les stimuli externes (informations sensorielles émises par l'environnement) ou internes (état physiologique, déclencheurs hormonaux, horloge interne de l'animal), et résulte d'une interaction entre les caractéristiques propres de l'animal -ou déclencheurs internes (sexe, âge, tempérament, expériences...)- et l'environnement -ou déclencheurs externes (environnement physique ou environnement social)- dans lequel il évolue (Gilbert, 2015).

Une stéréotypie est définie comme un comportement répétitif, invariant, sans but ni fonction évidente (Mason, 1991). Elle est également décrite comme une tentative répétée de s'ajuster à l'environnement et/ou liée à un dysfonctionnement du système nerveux central (Mason et Rushen, 2006). Un comportement de stéréotypie apparaît alors comme un comportement produit en réaction à un environnement stressant pour l'animal, et semblent donc être un bon moyen de détecter la présence de mal-être. Il est parfois difficile de reconnaître un comportement de stéréotypie, puisqu'ils ressemblent parfois à des comportements que l'animal peut exprimer dans un contexte non-stressant. Le tableau 4 ci-dessous, cite des exemples de comportements de stéréotypie observés au cours d'une étude sur le bien-être des chiens logés en chenils (Baudet et Camus, 2015). En effet, il peut être délicat, notamment pour un propriétaire, de distinguer toilettage (comportement normal) et hyper-toilettage (stéréotypie). Le tableau 4 fournit donc des descriptions pour essayer de mieux définir ces comportements. D'autres exemples de stéréotypie peuvent se manifester chez le chien comme par exemple une déambulation prolongée, un chien qui tourne en rond, qui creuse frénétiquement des trous ou se gratte à répétition.

Tableau 4 : exemples de stéréotypies possibles chez le chien vivant en chenil – source Baudet et Camus (2015)

Nom de la stéréotypie	Description
Arrachage de poils	Le chien s'arrache les poils du flanc, ou du corps.
Sauts bipèdes	Mouvement où l'animal saute plusieurs fois d'affilé en bipédie sur les parois de la cage ou dans les coins.
Hyper-toilettage	Le chien se lèche pendant plusieurs minutes en restant bloqué sur une partie du corps.
Mâchonnement dans le vide	Mâchonnements sans lien avec la prise de boisson ou de nourriture.
Mord ou Lèche	Lèche ou mord un élément de la cage : coins, bac à eau, barreaux...
Mouvement de tête	Mouvements de tête de droite à gauche ou de gauche à droite répété plusieurs fois sans lien avec un élément en mouvement que l'animal pourrait suivre du regard.
Mordillement de queue	L'animal s'attrape et se mord la queue hors contexte de toilettage.
Vocalisations	Aboiements frénétiques déclenchés par une stimulation extérieure.
Marche en 8	Le sujet se déplace en formant des 8.
Stéréotypie complexe	Enchaînement de plusieurs stéréotypies les unes à la suite des autres.

Les stéréotypies cependant s'expriment dans les cas les plus sévères d'incompatibilité plutôt chronique entre l'environnement et les besoins du chien. D'autres comportements ont été proposés comme évocateurs de stress aigu chez le chien, et sont listés dans le tableau 5 ci-dessous (Handelman, 2012 ; Mezzasalma, 2014).

Tableau 5 : Exemples de manifestations comportementales face à un stimulus stressant d'intensité faible, modérée à importante. Adapté et traduit d'après Handelman (2012) et Mezzasalma (2014)

Indicateurs de stress		
Faible	Modéré	Important
Plisser les yeux Léchage de truffe Lever la patte Se gratter Se secouer S'étirer Bailler	Approche hésitante Queue baissée Coups de langue	Dos voûté Pupilles dilatées Oreilles en arrière Raideur Halètement, salivation Peau tirée sur la tête Pattes tendues et raides Transpiration (au niveau des coussinets) Queue rentrée Tremblements

Chez le chat, les principales stéréotypies vont se manifester sous la forme d'hyperléchage, ou de grattages répétitifs (prurit cervico-facial d'origine comportementale), souvent accompagnés de lésions auto-induites (Gilbert, 2017).

D'autre part, plusieurs études semblent se baser sur une méthode d'évaluation du stress aigu proposée en 1997 par Kessler et Turner, nommée le *Cat Stress Scores* (Kessler et Turner, 1997). Cette évaluation se présente sous la forme d'une grille listant des postures et attitudes observables en chenil, et y faisant correspondre un score de stress compris entre 1 et 7, la note de 7 étant attribuée à un animal terrifié. Cette grille est disponible en intégralité en annexe 5, et a été traduite en partie dans le tableau 6 ci-dessous.

Tableau 6 : Extrait de la grille Cat Stress Score, d'après Kessler et Turner (1997)

Score de stress	1 – Totalelement détendu	5- Effrayé	7- Terrifié
Corps	Allongé sur le dos ou le flanc	Allongé sur le ventre ou assis (si inactif) Debout ou en mouvement avec l'arrière du corps plus bas que l'avant	Accroupi, les quatre membres sont en contact avec le sol Tremblements
Ventre	Exposé Respiration lente	Non exposé Respiration normale ou rapide	Non exposé, respiration rapide
Membres	Détendus	Repliés	Repliés
Queue	Étendue ou légèrement enroulée autour du chat	Près du corps	Près du corps
Tête	Repose sur une surface	Dans l'alignement du corps, peu ou pas de	Plus basse que le reste du corps, immobile

		mouvements	
Yeux	Clos ou mi-clos	Largement ouverts	Totalement ouverts
Diamètre pupillaire	Normal	Dilaté	Totalement dilaté
Oreilles	Orientées en partie vers l'extérieur	Partiellement aplaties contre le crâne	Complètement aplaties
Moustaches	Position latérale	Latérale, vers l'avant ou vers l'arrière	Orientées sur l'arrière
Vocalisations	Aucune	Miaulements plaintifs, hurlements, grognements ou silencieux	Miaulements plaintifs, hurlements, grognements ou silencieux
Activité	Dort ou se repose	Alerte, peut tenter activement de fuir	Immobile

En ayant connaissance de ces quelques principes de base, il pourrait être intéressant de conduire des études éthologiques au sein des entreprises *pet-friendly* afin d'étudier le bien-être des animaux présents sur place.

Piste d'approfondissement n°8 :

Il pourrait être intéressant d'évaluer le bien-être des animaux dans les entreprises *pet-friendly*. Il pourrait éventuellement être envisagé de concevoir un travail expérimental, dans lequel des observations seraient réalisées au sein des entreprises afin de relever les comportements révélateurs de stress. Des observations pourraient également être réalisées au domicile du propriétaire, grâce à des caméras, lorsque l'animal est laissé seul à la maison durant la journée. Cela nous permettrait de comparer les deux situations et d'essayer de dégager la moins stressante des deux pour l'animal. De plus, des tests de tempérament pourraient également être proposés aux animaux, de manière à essayer de déterminer quels profils semblent être moins stressés à la maison, et lesquels sont moins stressés en entreprise.

Il pourrait également être envisagé de fournir par la suite des pistes d'enrichissement qui peuvent être mises en place dans l'entreprise pour améliorer le bien-être de l'animal, et de renouveler l'opération après leur mise en place.

Au final, une telle étude pourrait permettre de déterminer quels tempéraments de chiens sont les plus à même de se sentir à l'aise en entreprise, de déterminer quelles sont les situations/les contextes dans lesquels on observe le plus de comportements de stress, et de déterminer les enrichissements les plus efficaces en entreprise.

Sujets abordés :

→ *Bien-être animal et éthologie*

→ *Tempéraments et stress*

→ *Enrichissement du milieu*

2) Prévention des risques d'agression intra- et inter-spécifique, notamment chez le chien

Comme nous l'avons vu précédemment, lorsque l'animal est soumis à un environnement ou à un événement stressant, il va proposer une réponse comportementale pour tenter de s'adapter à ce stimulus. Dans certaines circonstances, cette réponse consistera en une agression, envers un congénère, un animal d'une autre espèce ou un humain. Lorsque l'agression va jusque la griffure ou la morsure, elle peut entraîner des blessures parfois graves et transmettre des zoonoses. Les comportements d'agression sont donc un élément majeur à maîtriser lors de la mise en place d'un environnement *pet-friendly*.

Genèse des comportements d'agression :

Les mammifères, dont le chien, possèdent donc dans leur répertoire comportemental des comportements d'agression (menace ou attaque) qui vont avoir pour effet d'augmenter les distances inter-individuelles (Deputte, 2007 ; Gilbert, 2019b). Ces comportements agressifs naissent en général de deux catégories de motivations :

- La protection des ressources, celles-ci peuvent être des ressources alimentaires, des lieux, des partenaires (sociaux ou sexuels) ou des jeunes.
- L'auto-protection, qui intervient notamment en réponse à une peur ou une douleur, aigue ou chronique.

Bien que considérée comme gênante par les propriétaires de chiens, l'agression est un comportement normal, adaptatif, réactionnel et relationnel. Cependant, dans des situations similaires, certains facteurs peuvent venir majorer l'agressivité d'un individu par rapport à un autre. C'est par exemple le cas du tempérament de l'animal. En effet, certains tempéraments vont avoir tendance à exacerber les motivations citées précédemment. Par exemple, un tempérament peureux va favoriser les réactions d'auto-protection qui, nous l'avons vu, peuvent être déclenchée par la peur. De même, les chiens ayant une tendance à être revendicateurs, auront une plus forte tendance à exprimer des comportements de protection des ressources. Un trait de tempérament pouvant traduire de ce caractère revendicateur est l'assertivité du chien, c'est à dire sa propension à s'imposer et à avoir confiance en lui (Gilbert, 2019b). Il existe différents traits de tempérament, et différents outils permettant de les évaluer.

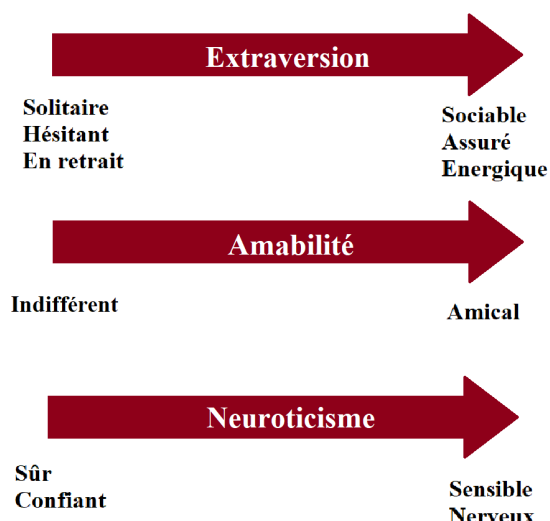
Tempérament et outils d'évaluation :

Le tempérament permet de qualifier les différences individuelles de comportement au sein d'une population, il se rapproche de la notion de personnalité chez l'humain. Le concept de tempérament est indissociable de trois notions fondamentales (Gilbert, 2015):

- Les individus diffèrent entre eux par leur tendance à exprimer un certain comportement
- Le comportement dans un contexte donné est corrélé au comportement dans d'autres contextes
- Pour un animal donné, ces traits comportementaux sont constants, consistants dans le temps et les contextes et présents à un âge précoce

Chez le chien, il existe des outils permettant d'évaluer le tempérament. En 1999, Gosling et John, à partir d'un test de personnalité existant chez l'humain, proposent trois traits de tempérament pour le chien (figure 19) : l'extraversion, l'amabilité (*Agreeableness* en anglais) et le neuroticisme (Gosling et John, 1999 ; Gilbert, 2015).

Figure 19 : traits de tempérament chez le chien : dimensions EAN de Gosling et John (1999)

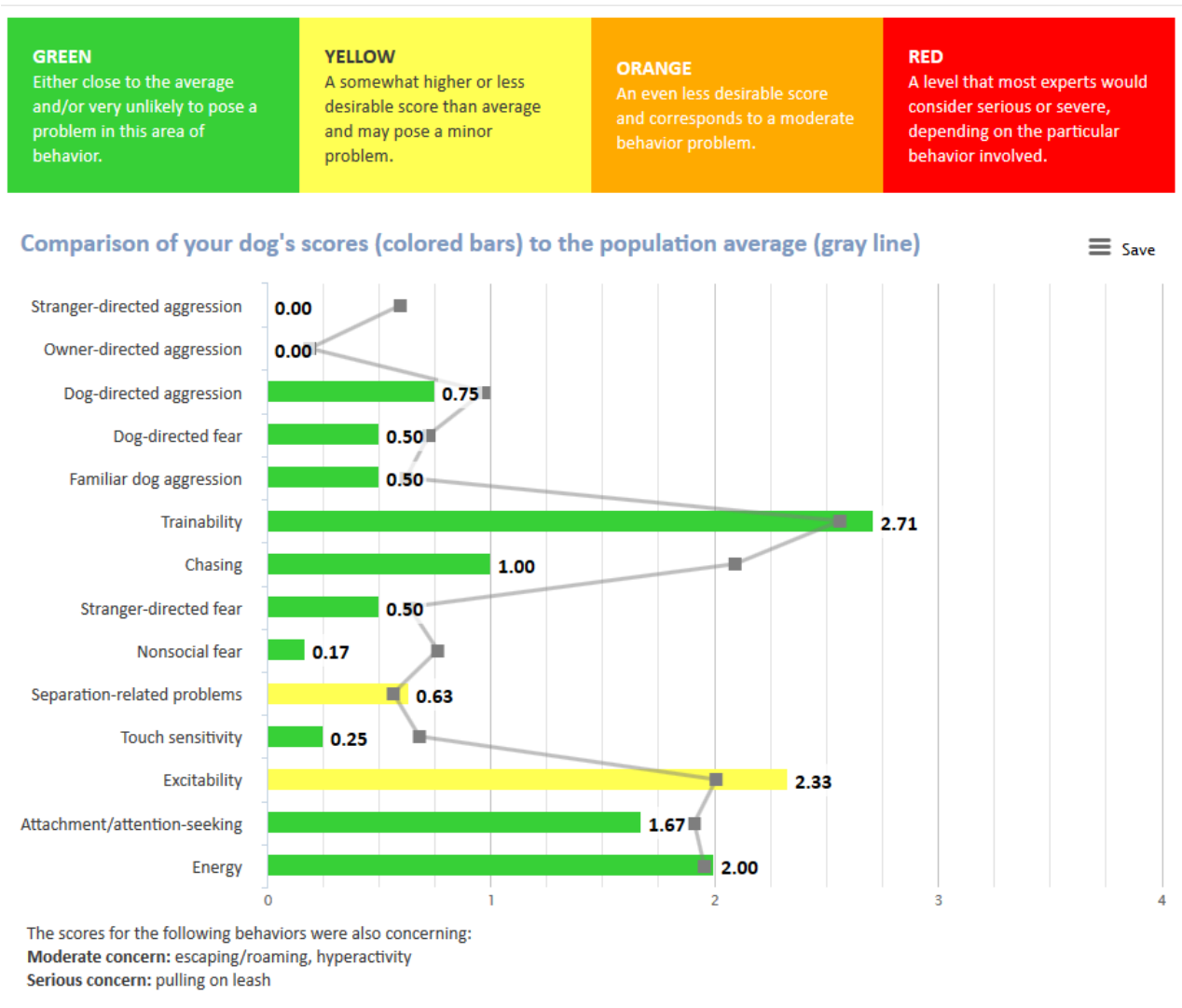


Un autre test a été proposé par Serpell et Hsu en 2003 et est aujourd'hui facilement réalisable sur le site C-BARQ (Hsu et Serpell, 2003 ; Serpell, 2019). Ce test se présente sous la forme d'un questionnaire et prend en compte plusieurs dimensions :

- L'agressivité dirigée vers les étrangers.
- L'agressivité dirigée vers le propriétaire.
- La peur dirigée vers les étrangers.
- La peur non-sociale.
- L'agression ou la peur envers les chiens.
- Le comportement en situation de séparation.
- L'attachement et la recherche d'attention.
- L'éducation.
- Le comportement de poursuite.
- L'excitabilité.
- La sensibilité à la douleur.

La figure 20 ci dessous est un exemple de présentation des résultats du test, réalisé sur le site C-BARQ.

Figure 20 : Exemple de résultats obtenus au test C-BARQ – source (Serpell, 2019)



Enfin, en 2002, Svartberg et Forkman proposent un test baptisé DMA (pour Dog Mental Assessment), permettant au travers de 10 sous-tests d'évaluer 5 facteurs, ou traits de tempérament, principaux (Svartberg et Forkman, 2002):

- Caractère joueur/espièglerie (Playfulness).
- Absence de peurs/curiosité (Fearlessness).
- La propension à la poursuite (Chase-proneness).
- La sociabilité (Sociability).
- L'agressivité (Aggressiveness).

Il existe donc plusieurs outils et tests permettant de mieux déterminer le tempérament d'un chien, et donc d'évaluer, entre autres, de son agressivité. Svartberg et Forkman (2002) suggèrent que les résultats de leur test puissent être utiles pour prédire le comportement du chien dans différentes situations, et ainsi permettre de prévenir des problèmes comportementaux, comme l'agression (Svartberg et Forkman, 2002). Ce genre de tests peut éventuellement être proposé ou imposé par les entreprises avant d'accepter un animal dans leurs locaux.

De plus, comme suggéré dans la partie précédente, ces tests pourraient également s'avérer utiles pour déterminer si le tempérament du chien peut être compatible avec l'environnement de travail, sans compromettre son bien-être.

Autres facteurs pouvant influencer sur les comportements d'agression :

En complément du tempérament, des études tendent à montrer que d'autres facteurs pourraient influencer l'agressivité d'un individu :

- Le sexe de l'animal : Les animaux mordeurs sont majoritairement des mâles (Ricard et Thélot, 2011)
- La race du chien : Duffy *et al.* ont mené une étude en 2008, pour étudier la prévalence des comportements agressifs chez différentes races de chiens. Leurs résultats semblent indiquer que les Teckels et les Chihuahua sont plus fréquemment impliqués dans des comportements d'agression aussi bien envers l'humain que les autres chiens, alors que les labradors et les golden retrievers montrent moins de comportements d'agression intra- ou interspécifiques (Duffy *et al.*, 2008).

Cependant, il est compliqué d'affirmer qu'une race est plus agressive qu'une autre, et des facteurs individuels sont plus importants à prendre en compte que le seul facteur race.

- L'environnement dans lequel l'animal s'est développé et évolue a aussi une influence sur le seuil de déclenchement des comportements d'agression, ainsi que la relation que l'animal entretient avec l'humain. Il semblerait par exemple qu'un défaut de familiarisation à l'humain ou de sociabilisation à ses congénères, tout comme l'inadéquation de la relation humain-animal (recourt à des punitions physiques par exemple) puissent augmenter la fréquence d'apparition des réactions d'auto-défense par peur. De même, une mauvaise communication et compréhension entre l'humain et le chien semblent être à l'origine de comportements d'agression (Gilbert, 2019b).

Prévention des comportements d'agression et savoir-être avec l'animal :

Nous avons évoqué le fait qu'il existait plusieurs facteurs individuels (sexe, race, tempérament, développement et expériences passées...) modulant l'agressivité d'un chien. Il est donc très difficile de les maîtriser tous, et comme nous l'avons vu, l'agression étant un comportement normal de l'espèce, il semble compliqué de chercher à réprimer 100% des comportements d'agression afin d'obtenir un chien parfaitement « non-agressif ». Il est cependant possible de maîtriser certains facteurs pour limiter la prévalence des agressions.

En 1997, Podberscek et Serpell suggèrent qu'il existe un lien entre la relation entre le chien et son propriétaire et l'agressivité du chien (Podberscek et Serpell, 1997). Haverbeke *et al.* obtiennent des résultats similaires en 2009 sur des chiens de travail (Haverbeke *et al.*, 2009). La relation est la somme des interactions entre le propriétaire et son animal, et ces études suggèrent qu'une relation positive serait corrélée à une moindre agressivité chez le chien. De plus, en 2010, Hsu et Sun expriment l'existence d'un lien entre la pratique des punitions et l'agressivité chez le chien, ainsi qu'une corrélation négative entre le temps passé avec le propriétaire et l'agressivité du chien (Hsu et Sun, 2010).

Ainsi, favoriser les interactions et l'éducation positives avec son chien permettrait de limiter l'agressivité de l'animal, d'encourager l'acquisition d'apprentissages et d'améliorer la communication entre le propriétaire et son chien. Dans le cadre de *Pet At Work*, favoriser ce genre d'interactions avec l'animal peut donc s'avérer positif et participer à la prévention des comportements agressifs et au bon déroulé du programme au sein d'une entreprise.

Nous avons vu qu'une bonne communication entre le chien et son propriétaire était importante pour prévenir les problèmes comportementaux. Nous pouvons également souligner qu'une bonne compréhension des signaux émis par le chien peut permettre au propriétaire de réagir de façon adéquate et précoce. Nous avons cité précédemment certains comportements évocateurs de stress (tableau 5 page 58). Le tableau 7 présente une liste complémentaire, simplifiée, de signaux de stress et de peur détectables chez le chien (Gilbert, 2018).

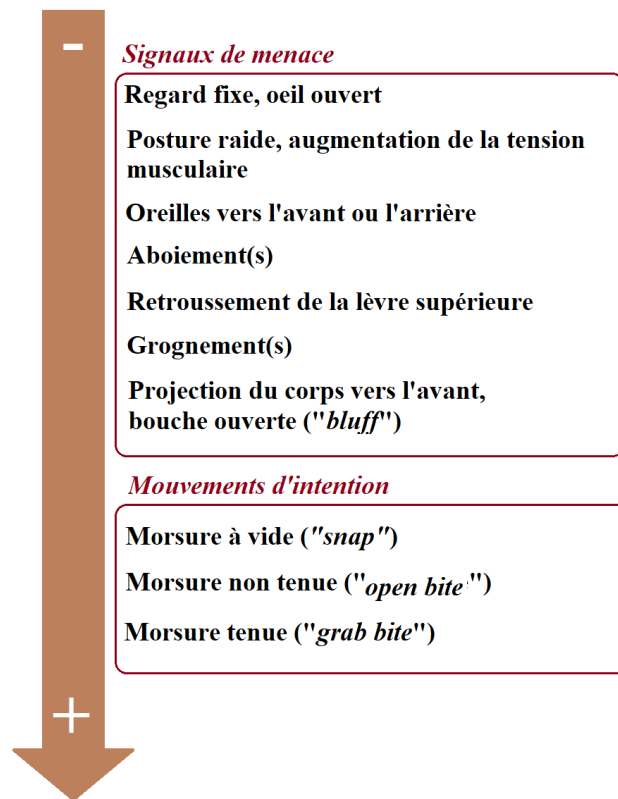
Tableau 7 : exemples de signaux révélateurs de stress ou de peur chez le chien, détectables par le propriétaire, d'après Gilbert (2018)

Signaux révélateurs de stress	Signaux révélateurs de peur
Regard fuyant	Tension musculaire
Lèvres pincées	Report du poids vers l'arrière
Déplacements lents	Port de tête bas
Bâillements	Yeux ouverts et coups d'oeil
Ébrouements	Oreilles en arrière
Léchage de truffe	Queue basse
Halètements	Fuite
Salivation, défécation, miction	

Savoir reconnaître ces signaux peut permettre au propriétaire de l'animal ou aux autres employés de détecter les situations inconfortables pour l'animal, qui peuvent être des déclencheurs de comportements d'agression, et d'adapter leur comportement en conséquence de manière à faire diminuer le niveau de stress ou de peur de l'animal et donc d'améliorer le bien-être de l'animal et d'éviter d'engendrer une potentielle agression.

De plus, la séquence d'agression comporte normalement des signaux émis de manière graduelle, en fonction notamment de la réaction de l'autre individu (Deputte, 2007). Une liste graduelle des signaux d'agression est proposée en figure 21.

Figure 21 : exemples de comportements d'agression, présentés de manière graduelle, d'après Gilbert (2019)



De la même manière, savoir identifier ces signaux permet de réagir de manière appropriée, afin d'éviter que l'interaction ne dégénère et atteigne le stade de la morsure.

Piste d'approfondissement n°8bis:

Dans la continuité de la piste d'approfondissement n°8, il pourrait être envisagé de créer des documents à visée pédagogique (supports photo ou vidéo) destinés aux employés d'entreprises *pet-friendly* (ou souhaitant le devenir). Ces documents permettraient aux employés de mieux reconnaître les signaux de stress, de peur. Cela permettrait de limiter le mal-être de certains animaux en entreprise, mais également dans certains cas de prévenir les risques d'agression. Il pourrait également être envisagé d'inclure des documents autour d'autres troubles comportementaux gênants en entreprise (agressivité, destructions ...).

Concernant le risque d'agression, dans les cas où assez de témoignages seraient disponibles, il pourrait également être envisagé d'étudier les situations dans lesquelles les comportements d'agression se produisent en entreprise (vis-à-vis de l'humain ou d'autres animaux), les animaux impliqués (race, sexe...)

Sujets abordés :

- Rédaction de documents pédagogiques
- Stress, Peur
- Agressions

Pour conclure, nous pouvons donc affirmer que l'éthologie a une place réelle et importante au sein du concept *Pet At Work*. L'étude du comportement permet de mieux appréhender certaines des problématiques inhérentes à la présence des animaux sur le lieu de travail, comme le bien-être de ces derniers et la prévention des problèmes d'agression.

Il existe donc des freins non négligeables à la mise en place d'un environnement *pet-friendly* en entreprise, et il est compréhensible que certaines personnes soient réticentes face au mouvement *Pet At Work*, malgré les bienfaits potentiels. Pour certaines de ces limites, le vétérinaire est le spécialiste le mieux placé pour intervenir auprès des entreprises. En temps qu'expert de la médecine et du comportement des animaux de compagnie, le vétérinaire est un partenaire de choix pour les entreprises désireuses de s'inscrire dans le mouvement *Pet At Work*. Le rôle du vétérinaire est d'informer les employés et les employeurs des défis sanitaires et éthologiques posés par la présence d'animaux de compagnie au travail ; il doit renseigner chacun sur la nature de ces défis, et sur les possibles solutions à leur disposition. Il peut également sensibiliser les employés propriétaires d'animaux aux bons gestes de prévention et de détections des premiers signes de maladie chez leur animal, ainsi que les signes de stress ou de mal-être, afin de limiter les risques de contagion ou d'apparitions de troubles du comportement. Il peut pour cela par exemple participer à des événements au sein de l'entreprise dans lesquels il peut prendre la parole, ou bien rédiger des documents pédagogiques pour l'entreprise. Le vétérinaire peut également avoir un rôle d'audit, pour aider les entreprises à mettre en place les bons aménagements et les bonnes directives pour l'accueil des animaux. Enfin, le vétérinaire a un rôle essentiel dans la réalisation des bilans de santé réguliers de ces animaux. Qu'il soit directement partenaire de l'entreprise, ou vétérinaire généraliste de certains propriétaires employés d'une entreprise *pet-friendly*, le vétérinaire est un interlocuteur privilégié pour le bon déroulement d'une politique *pet-friendly*. Si le mouvement continue de prendre de l'ampleur dans les années à venir, de plus en plus de vétérinaires devraient être sensibilisés aux grandes thématiques de *Pet At Work* et être à même de conseiller au mieux les différents acteurs.

Conclusion

Depuis quelques années, le mouvement *Pet At Work* a gagné de l'importance, notamment aux États-Unis où il bénéficie d'une médiatisation croissante. En Europe également, le mouvement gagne de l'ampleur, plus ou moins rapidement selon les pays ; le mouvement est encore assez peu développé en Espagne, au Portugal ou en France, tandis qu'il est plus populaire en Suisse ou en Allemagne.

Ce mouvement bénéficie de plus en plus de reconnaissance, et les entreprises *Pet At Work* sont mises en avant par plusieurs moyens ; il existe notamment des récompenses aux États-Unis et même en France, pour valoriser les plus impliquées d'entre elles, qui permettent de faire connaître le concept et les avantages de la présence d'animaux de compagnie sur le lieu de travail. De plus, certaines entreprises organisent une importante campagne de communication autour de leur caractère *pet-friendly*, et le revendique comme faisant partie intégrante de leur culture d'entreprise. Plusieurs raisons peuvent inciter une entreprise à mettre en place une politique *Pet At Work*, il existe de nombreux avantages, autant pour les employés que pour les employeurs, mais aussi de possibles avantages pour le bien-être des animaux de compagnie. La présence de ces animaux sur le lieu de travail, principalement des chiens et des chats, permettrait notamment de diminuer le stress perçu par les employés, d'améliorer leur humeur et les relations sociales entre collègues, mais également de leur apporter un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle. D'autre part, en acceptant la présence d'animaux dans leurs locaux, les entreprises gagneraient en attractivité, en fidélisation des employés et même en performance. De plus, une entreprise *pet-friendly* pourrait bénéficier d'une meilleure image auprès du public. Enfin, *Pet At Work* pourrait représenter un bon moyen d'améliorer la relation chien-proprétaire, de limiter l'anxiété des chiens liée à la solitude et à l'isolement, et donc d'améliorer leur bien-être. D'autres bienfaits de la relation humain-Animal ont été démontrés dans différentes recherches, mais les études portant spécifiquement sur la présence d'animaux au travail restent peu nombreuses à l'heure actuelle ; les bienfaits de *Pet At Work* pourraient donc être plus importants encore.

Parmi les limites à la mise en place du mouvement, il existe certaines problématiques importantes pour lesquelles le vétérinaire apparaît comme un expert ; nous pouvons notamment citer les allergies aux animaux de compagnie, la transmission de maladies infectieuses d'un animal à l'autre ou la transmission de zoonoses. Le bien-être animal pourra également être une limite, et il faudra s'assurer au cas par cas du bien-être de chaque animal dans l'environnement dans lequel il est introduit.

L'étude du mouvement *Pet At Work* repose donc sur une réflexion multi-disciplinaire associant notamment médecine vétérinaire, santé humaine, sciences psycho-sociales, ressources humaines, management et marketing. Bien que le mouvement soit en progression, très peu d'études ont été réalisées à ce jour, et il reste donc beaucoup de choses à étudier. C'est pourquoi cette thèse propose plusieurs pistes d'approfondissement, et plusieurs sujets de travaux futurs, afin que certains aspects du mouvement puissent être mieux appréhendés et mieux compris. Ces pistes peuvent être regroupées en axes principaux. Le premier est un axe « Etude globale du mouvement *Pet At Work*, regroupant les sujets visant à étudier l'importance du mouvement en France et l'opinion publique à son sujet. Le second est un axe « Entreprises » visant à déterminer comment et pourquoi une entreprise met en place une politique *Pet At Work*, et quels bienfaits en découlent pour l'entreprise. Le troisième est un axe « Employés », visant à déterminer les bienfaits et les inconvénients de la présence d'animaux pour les employés. Enfin, le dernier axe est un axe « Bien-être animal », qui aura pour objectif d'étudier si oui ou non le concept *Pet At Work* est intéressant pour améliorer le bien-être des chiens et des chats, dans quelle mesure et sous quelles conditions.

Piste d'approfondissement n°9 :

Grâce aux résultats obtenus via les différentes pistes d'approfondissement précédentes, il pourrait être intéressant d'essayer de formuler des lignes directrices claires et un guide de conseils pour les entreprises souhaitant elles aussi devenir *pet-friendly*. Ce document de synthèse à destination des entreprises regrouperait des conseils concrets sur les aspects pratiques, sur la gestion du risque infectieux, sur le risque allergique, le bien-être animal, les bienfaits du programme *Pet At Work*... Puis, il pourrait être intéressant de travailler en collaboration avec des entreprises souhaitant devenir *pet-friendly* et qui accepteraient d'appliquer notre guide pour le « tester » et nous proposer un retour. Une telle expérience pourrait éventuellement être appliquée à l'école, si la direction est prête à tenter l'expérience dans l'un de ses bâtiments.

Sujets abordés :

- *Rédaction de documents à visée pédagogique*
- *Conseils pour la mise en place d'une politique Pet At Work*

Liste des références bibliographiques

- ALLEN K., BLASCOVICH J., MENDES W.B. (2002) Cardiovascular Reactivity and the Presence of Pets, Friends, and Spouses: The Truth About Cats and Dogs. *Psychosom. Med.* 64, 727-739
- ALLEN K., SHYKOFF BE., IZZO JL. (2001) Pet Ownership, but Not ACE Inhibitor Therapy, Blunts Home Blood Pressure Responses to Mental Stress. *Hypertension* 38, 815-820
- ALMQVIST C., WICKMAN M., PERFETTI L., *et al.* (2001) Worsening of asthma in children allergic to cats, after indirect exposure to cat at school. *Am. J. Respir. Crit. Care Med.* 163, 694-698
- AMAZON (2018) A four-pawed step for a corgi, one giant leap for workplace culture. In *US Day One Blog*. [<https://blog.aboutamazon.com/working-at-amazon/a-four-pawed-step-for-a-corgi-one-giant-leap-for-workplace-culture>] (consulté le 18/07/2019).
- AMAZON (2019) The Amazon blog. In *US Day One Blog*. [<https://blog.aboutamazon.com/working-at-amazon/how-much-does-amazon-love-dogs-just-ask-one-of-the-6-000-pups-that-work-here>] (consulté le 15/07/2019).
- ANIMAL ETHICS (2015) Veganism. In *AnimalEthics.com* [<https://www.animal-ethics.org/veganism/>] (consulté en août 2019)
- ANSES (2018) Avis de l'ANSES relatif au Bien-être animal : contexte, définition et évaluation. Maisons-Alfort, ANSES
- AOYAMA K., UEDA A., MANDA F., *et al.* (1992) Allergy to laboratory animals: an epidemiological study. *Br. J. Ind. Med.* 49, 41-47
- AREA (2018) Pasona urban ranch. In *Area*. [<https://www.area-arch.it/en/pasona-urban-ranch/>] (consulté en juillet 2019)
- AVMA (2017). Pet ownership stable, veterinary care variable . In *AVMA.org* [<https://www.avma.org/News/JAVMANews/Pages/190115a.aspx>] (consulté le 27/07/2019).
- AVNER D.B., PERZANOWSKI M.S., PLATTS-MILLS T.A.E., WOODFOLK J.A. (1997) Evaluation of different techniques for washing cats: Quantitation of allergen removed from the cat and the effect on airborne Fel d 1. *J. Allergy Clin. Immunol.* 100, 307-312
- BAGUET L. (2012) Etude du budget-temps de chats vivant en collectivité : Comparaison de la répartition des activités sur 24 heures selon la présence ou non d'un accès libre à l'extérieur. Thèse Méd. Vét. Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse.
- BANKS M.R., BANKS W.A. (2005) The effects of group and individual animal-assisted therapy on loneliness in residents of long-term care facilities. *Anthrozoös* 18(4), 396-408
- BARAK Y., SAVORAI O., MAVASHEV S., BENI A. (2001) Animal-Assisted Therapy for Elderly Schizophrenic Patients: A One-Year Controlled Trial. *Am. J. Geriatr. Psychiatry* 9, 439-442

- BARKER R. (2005) On the Edge or not? Opportunities for Interdisciplinary Scholars in Business Communication to Focus on the Individual and Organizational Benefits of Companion Animals in the Workplace. *J. Bus. Commun.* 42, 299-315
- BARKER S.B., KNISELY J.S., MCCAIN N.L., SCHUBERT C.M., PANDURANGI A.K. (2010) Exploratory Study of Stress-Buffering Response Patterns from Interaction with a Therapy Dog. *Anthrozoös* 23, 79-91
- BARKER R.T., KNISELY J.S., BARKER S.B., COBB R.K., SCHUBERT C.M. (2012) Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. *Int. J. Workplace Health Manag.* 5, 15-30
- BAUDET L., CAMUS L. (2015) Approche comparative du bien-être des chiens en captivité : influence de l'environnement physique et social sur le comportement. Thèse Méd. Vét. Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort
- BECK A.M., SERAYDARIAN L., HUNTER G.F. (1986) Use of Animals in the Rehabilitation of Psychiatric Inpatients. *Psychol. Rep.* 58(1), 63-66
- BEN & JERRY'S (s.d.). Our K9-5ers. In *Benjerry.com*. [<https://www.benjerry.com/about-us/our-k9-5ers>] (consulté le 18/07/2019).
- BERNSTEIN P.L., FRIEDMANN E., MALASPINA A. (2000) Animal-Assisted Therapy Enhances Resident Social Interaction and Initiation in Long-Term Care Facilities. *Anthrozoös* 13, 213-224
- BISSELL (s.d.) - About Bissell . In *Bissell.eu* [<https://www.bissell.eu/about-bissell>] (consulté le 29/07/2019).
- BISSELL (s.d.) We Love Pets - Learn About Bissell® Pet Initiatives. In *Bissell.com*. [<https://www.bissell.com/pets>] (consulté le 29/07/2019).
- BLANCOU J. (2009) Nouveaux risques zoonosiques en pratique canine. *Prat. Médicale Chir. Anim. Cie.* 44, 1-8
- BONNET B., MESSAOUDI K., JACOMET F., *et al.* (2018) An update on molecular cat allergens: Fel d 1 and what else? Chapter 1: Fel d 1, the major cat allergen. *Allergy Asthma Clin. Immunol. Off. J. Can. Soc. Allergy Clin. Immunol.* 14
- BRAJON D., WATON J., SCHMUTZ J.-L., BARBAUD A. (2014) Nouveaux animaux de compagnie, allergènes et dermatoses allergiques. *Ann. Dermatol. Vénéréologie* 141, 581-587
- BRAUN C., STANGLER T., NARVESON J., PETTINGELL S. (2009) Animal-assisted therapy as a pain relief intervention for children. *Complement. Ther. Clin. Pract.* 15, 105-109
- BREWER G. (2001) Snakes Top List of Americans' Fears. In *Gallup.com*.| [<https://news.gallup.com/poll/1891/snakes-top-list-americans-fears.aspx>]. (consulté en juillet 2019)
- BRICKEL C.M. (1979) The Therapeutic Roles of Cat Mascots with a Hospital-based Geriatric Population: A Staff Survey. *The Gerontologist* 19, 368-372

- BROOM D.M. (1991) Animal welfare: concepts and measurement. *J. Anim. Sci.* 69, 4167-4175
- BROWN A. (2013) Company Culture: The Dogs of Etsy. *In Etsy Blog*. [<https://etsy.me/1ifG7O6>] (consulté le 15/07/2019).
- CAMPAN R., SCAPINI F. (2002) Ethologie: approche systémique du comportement. Eds De Boeck Université, Bruxelles
- CHAN S.K., LEUNG D.Y.M. (2018) Dog and Cat Allergies: Current State of Diagnostic Approaches and Challenges. *Allergy Asthma Immunol. Res.* 10, 97-105
- CHARPIN C., MATA P., CHARPIN D., *et al.* (1991) Fel d I allergen distribution in cat fur and skin. *J. Allergy Clin. Immunol.* 88, 77-82
- CHOI S.-Y., LEE I.-Y., SOHN J.-H., *et al.* (2008) Optimal conditions for the removal of house dust mite, dog dander, and pollen allergens using mechanical laundry. *Ann. Allergy. Asthma. Immunol.* 100, 583-588
- CNBC INTERNATIONAL (2018) Pasona Group's Tokyo Office – Office envy. *In CNBC.com*. [<https://www.cnbc.com/2018/05/02/office-envy-pasonas-tokyo-japan-headquarters.html>] (consulté en juillet 2019)
- COLARELLI S.M., MCDONALD A.M., CHRISTENSEN M.S., HONTS C. (2017) A Companion Dog Increases Prosocial Behavior in Work Groups. *Anthrozoös* 30, 77-89
- CURIN M., REININGER R., SWOBODA I., *et al.* (2011) Skin Prick Test Extracts for Dog Allergy Diagnosis Show Considerable Variations Regarding the Content of Major and Minor Dog Allergens. *Int. Arch. Allergy Immunol.* 154, 258-263
- DAVIS H. (2011) Workplace pets? It's not as barking as it sounds. *In The Guardian*. [<https://www.theguardian.com/money/2011/jun/18/workplace-pets-reduce-stress-raise-efficiency>] (consulté en juillet 2019)
- DEPOUILLY L., ANDRÉ C., PLAÏT J. (2018) Observatoire des animaux de compagnie - Vers une meilleure compréhension de la prise en charge de la santé animale. Rapport d'enquête Ipsos et Santé Vet.
- DEPUTTE B.L. (2007) Aggressive behaviours in higher vertebrates, particularly in the domestic dogs (*Canis familiaris*). *Bulletin de l'Académie vétérinaire de France*. 160. 349-358.
- DEVILLARD O., REY D. (2008) Culture d'entreprise : un actif stratégique. Eds Dunod
- DOGS AT WORK (2019) . *In Dogs at Work*. [<https://www.dogsatwork.us/resources>] (consulté le 24/07/2019).
- DOGS AT WORK (2018) Winners of the 2018 DOG AWARD. *In Dogs at Work*. [<https://www.dogsatwork.us>] (consulté le 24/07/2019).
- DUFFY D., SERPELL J., HSU Y. (2008) Breed differences in canine aggression. *Appl. Anim. Behav. Sci.* 114, 441-460

ENDENBURG N., VAN LITH H.A. (2011) The influence of animals on the development of children. *Vet. J.* 190, 208-214

FACCO (2017) Les chiffres pour tout savoir sur le marché du petfood. In *Facco.fr*. [<https://www.facco.fr/les-chiffres/>]. (consulté en septembre 2019)

FARM ANIMAL WELFARE COUNCIL (1992) FAWC updates the five freedoms. *Veterinary Record* 17:357.

FICK K.M. (1993) The influence of an animal on social interactions of nursing home residents in a group setting. *Am. J. Occup. Ther. Off. Publ. Am. Occup. Ther. Assoc.* 47, 529-534

FOREMAN A.M., GLENN M.K., MEADE B.J., WIRTH O. (2017) Dogs in the Workplace: A Review of the Benefits and Potential Challenges. *Int. J. Res. Public Health* 14

FOURNIER A.K., GELLER E.S., FORTNEY E.V. (2007) Human-Animal Interaction in a Prison Setting: Impact on Criminal Behavior, Treatment Progress, and Social Skills. *Behav. Soc. Issues* 16, 89-105

FOURSQUARE (s. d.) Doogplex In *Foursquare*. [<https://foursquare.com/v/doogplex/4cf09c238333224b8c7f058e>] (consulté le 13/08/2019).

FRASER D., WEARY D., PAJOR E., MILLIGAN B. (1997) A Scientific Conception of Animal Welfare that Reflects Ethical Concerns. *Ethics Anim. Welf.* 6, 187-205

FRIEDMANN E., THOMAS S.A., COOK L.K., TSAI C.-C., PICOT S.J. (2007) A Friendly Dog as Potential Moderator of Cardiovascular Response to Speech in Older Hypertensives. *Anthrozoös* 20, 51-63

GAGNON J., BOUCHARD F., LANDRY M., *et al.* (2004) Implementing a hospital-based animal therapy program for children with cancer: A descriptive study. *Can. Oncol. Nurs. J. Rev. Can. Soins Infirm. En Oncol.* 14, 217-222

GALVEZ I. (2015) Our new Amazon building, « Doppler », in Downtown Seattle has a rooftop dog park. [<http://www.geekwire.com/2015/amazon-to-begin-moving-employees-into-new-seattle-campus-next-week/> ...pic.twitter.com/w5Srdp3LBJ. @iglvzx]. (consulté en août 2019)

GAUTHERIN L. (2017) Wamiz - Sondage pet at work. In *Wamiz.fr* [<https://wamiz.com/chiens/actu/animaux-travail-84-proprietaires-reve-10081.html>] (consulté le 26/07/2019).

GEE N.R., HARRIS S.L., JOHNSON K.L. (2007) Role of therapy dogs in speed and accuracy to complete motor skills tasks for preschool children. *Anthrozoös*. 20, 375-386

GEE N.R., SHERLOCK T.R., BENNETT E.A., HARRIS S.L. (2009) Preschoolers' adherence to instructions as a function of presence of a dog and motor skills task. *Anthrozoös* 22, 267-276

GEE N.R., CRIST E.N., CARR D.N. (2010) Preschool Children Require Fewer Instructional Prompts to Perform a Memory Task in the Presence of a Dog. *Anthrozoös* 23, 173-184

- GILBERT C. (2015) Ethologie fondamentale et appliquée à la pratique vétérinaire. Support de cours. Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort. Unité pédagogique de physiologie, éthologie, génétique.
- GILBERT C. (2017) Diagnostic en médecine du comportement. Support de cours. Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort. Unité pédagogique de physiologie, éthologie, génétique.
- GILBERT C. (2018) Comportement et bien-être du chien. Support de cours. Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort. Unité pédagogique de physiologie, éthologie, génétique.
- GILBERT C. (2018) Savoir-être et capacités cognitives du chien. Support de cours. Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort. Unité pédagogique de physiologie, éthologie, génétique.
- GILBERT C. (2019a) Prévention des problèmes comportementaux. Support de cours. Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort. Unité pédagogique de physiologie, éthologie, génétique.
- GILBERT C. (2019b) Agressivité et évaluation comportementale. Support de cours. Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort. Unité pédagogique de physiologie, éthologie, génétique.
- GLASSDOOR (2019) . In *Glassdoor.com* [<https://www.glassdoor.com>] (consulté le 24/07/2019).
- GLASSDOOR (2019). Amazon - Avantages sociaux et autres avantages. In *Glassdoor.com* [https://www.glassdoor.fr/Avantages/Amazon-France-Avantages-EI_IE6036.0,6_IL.7,13_IN86.htm] (consulté le 24/07/2019).
- GLASSDOOR (2019). Google Employee Benefits and Perks. In *Glassdoor*. [https://www.glassdoor.com/Benefits/Google-US-Benefits-EI_IE9079.0,6_IL.7,9_IN1.htm] (consulté le 24/07/2019).
- GOOGLE (s.d.) Google code of conduct . In *Alphabet Investor Relations*. [<https://abc.xyz/>] (consulté le 25/07/2019).
- GORE R.B., BISHOP S., DURRELL B., *et al.* (2003) Air filtration units in homes with cats: can they reduce personal exposure to cat allergen? *Clin. Exp. Allergy* 33, 765-769
- GOSLING S.D., JOHN O.P. (1999) Personality Dimensions in Nonhuman Animals: A Cross-Species Review. *Curr. Dir. Psychol. Sci.* 8, 69-75
- GREEN R., SIMPSON A., CUSTOVIC A., *et al.* (1999) The effect of air filtration on airborne dog allergen. *Allergy* 54, 484-488
- GROSSBERG J.M., JR E.F.A., VORMBROCK J.K. (1988) Does Pet Dog Presence Reduce Human Cardiovascular Responses to Stress? *Anthrozoös* 2, 38-44
- GRUCHALLA R.S., PONGRACIC J., PLAUT M., *et al.* (2005) Inner City Asthma Study: relationships among sensitivity, allergen exposure, and asthma morbidity. *J. Allergy Clin. Immunol.* 115, 478-485
- GUÉGUEN N., CICCOTTI S. (2008) Domestic Dogs as Facilitators in Social Interaction: An Evaluation of Helping and Courtship Behaviors. *Anthrozoös* 21, 339-349

- HADDAD N., TOMA B., ANDRÉ-FONTAINE G., *et al.* (2016) Les zoonoses infectieuses. Merial (Lyon)
- HALL P.L., MALPUS Z. (2000) Pets as therapy: effects on social interaction in long-stay psychiatry. *Br. J. Nurs.* 9, 2220-2225
- HALL S.S., MILLS D.S. (2019) Taking Dogs Into the Office: A Novel Strategy for Promoting Work Engagement, Commitment and Quality of Life. *Front. Vet. Sci.* 6, 138
- HANDELMAN B. (2012) Canine Behavior: A Photo Illustrated Handbook. Eds Dogwise Publishing
- HANSEN K.M., MESSINGER C.J., BAUN M.M., MEGEL M. (1999) Companion Animals Alleviating Distress in Children. *Anthrozoös* 12, 142-148
- HAVERBEKE A., DE SMET A., DEPIEREUX E., GIFFROY J.-M., DIEDERICH C. (2009) Assessing undesired aggression in military working dogs. *Appl. Anim. Behav. Sci.* 117.
- HEIDE S. van der, KAUFFMAN H.F., DUBOIS A.E., MONCHY J. de (1997) Allergen reduction measures in houses of allergic asthmatic patients: effects of air-cleaners and allergen-impermeable mattress covers. *Eur. Respir. J.* 10, 1217-1223
- HEINZERLING L.M., BURBACH G.J., EDENHARTER G., *et al.* (2009) GA(2)LEN skin test study I: GA(2)LEN harmonization of skin prick testing: novel sensitization patterns for inhalant allergens in Europe. *Allergy* 64, 1498-1506
- HIBY E.F., ROONEY N.J., BRADSHAW J.W.S. (2006) Behavioural and physiological responses of dogs entering re-homing kennels. *Physiol. Behav.* 89, 385-391
- HODSON T., CUSTOVIC A., SIMPSON A., *et al.* (1999) Washing the dog reduces dog allergen levels, but the dog needs to be washed twice a week. *J. Allergy Clin. Immunol.* 103, 581-585
- HOWND (2019). Bring your dog to work day - Join The Fun. In *Brinkyourdogtoworkday.co.uk* . [<https://www.bringyourdogtoworkday.co.uk/join-the-fun>] (consulté le 10/07/2019).
- HSU Y., SERPELL J. (2003) Development and validation of a questionnaire for measuring behavior and temperament traits in pet dogs. *J. Am. Vet. Med. Assoc.* 223, 1293-300
- HSU Y., SUN L. (2010) Factors associated with aggressive responses in pet dogs. *Appl. Anim. Behav. Sci.* 123, 108-123
- INSTAGRAM (2019) Take Your Dog To Work Day (@takeyourdog) Photos et vidéos Instagram. [<https://www.instagram.com/takeyourdog/>] (consulté le 10/07/2019).
- INSTAGRAM (s.d.). The Life of a Coporate Dog (@dogsofamazon) Photos et vidéos Instagram. [<https://www.instagram.com/dogsofamazon/>] (consulté le 15/07/2019).
- INSTAGRAM (s.d.) Hashtag #doogleplex sur Instagram Photos et vidéos. In *Instagram* [<https://www.instagram.com/explore/tags/doogleplex/top/?hl=fr>] (consulté le 13/08/2019).

- IRVING L., PEGAN A. (2016) Pet-friendly workplace PAWrometer. Rapport d'enquête du Bansfield Pet Hospital. Bansfield Pet Hospital
- JENSEN-JAROLIM E., PALI-SCHÖLL I., JENSEN S.A.F., ROBIBARO B., KINACIYAN T. (2015) Caution: Reptile pets shuttle grasshopper allergy and asthma into homes. *World Allergy Organ. J.* 8, 1-5
- JOBLIFT (2018) Animaux de compagnie au travail : les PME sont les plus ouvertes . In *Joblift - Tous les emplois sur une plateforme*. [<https://joblift.fr/Presse/animaux-de-compagnie-travail>] (consulté le 26/07/2019).
- KESSLER M.R., TURNER D.C. (1997) Stress and Adaptation of Cats (*Felis Silvestris Catus*) Housed Singly, in Pairs and in Groups in Boarding Catteries. [<https://www.ingentaconnect.com/content/ufaw/aw/1997/00000006/00000003/art00005>] (consulté le 14/08/2019).
- KINGWELL B.A., LOMDAHL A., ANDERSON W.P. (2001) Presence of a pet dog and human cardiovascular responses to mild mental stress. *Clin. Auton. Res.* 11, 313-317
- KONGABLE L.G., BUCKWALTER K.C., STOLLEY J.M. (1989) The effects of pet therapy on the social behavior of institutionalized Alzheimer's clients. *Arch. Psychiatr. Nurs.* 3, 191-198
- KOSLOWSKI D. (2016) Kurgo, l'entreprise innovante qui a pris le parti de faire cohabiter ensemble chiens et employés. In *Wamiz.fr* [<http://wamiz.com/chiens/actu/kurgo-l-entreprise-innovante-qui-a-pris-le-parti-de-faire-cohabiter-ensemble-chiens-et-employees-7409.html>] (consulté le 13/08/2019).
- KOTRSCHAL K., ORTBAUER B. (2003) Behavioral effects of the presence of a dog in a classroom. *Anthrozoös* 16, 147-159
- KUNUNU (2019) Search for an employer on kununu. In *Kununu.Com*. [<https://www.kununu.com/search>] (consulté le 19/07/2019).
- LEWIS S.A. (2000) Animals and allergy. *Clin. Exp. Allergy J. Br. Soc. Allergy Clin. Immunol.* 30, 153-157
- LUTWACK-BLOOM P., WIJEWICKRAMA R., SMITH B. (2005) Effects of Pets versus People Visits with Nursing Home Residents. *J. Gerontol. Soc. Work* 44, 137-159
- MADER B., HART L.A., BERGIN B. (1989) Social Acknowledgments for Children with Disabilities: Effects of Service Dogs. *Child Dev.* 60, 1529-1534
- MAJIĆ T., GUTZMANN H., HEINZ A., LANG U.E., RAPP M.A. (2013) Animal-Assisted Therapy and Agitation and Depression in Nursing Home Residents with Dementia: A Matched Case-Control Trial. *Am. J. Geriatr. Psychiatry* 21, 1052-1059
- MARR C.A., FRENCH L., THOMPSON D., *et al.* (2000) Animal-Assisted Therapy in Psychiatric Rehabilitation. *Anthrozoös* 13, 43-47
- MASON J.W. (1971) A re-evaluation of the concept of 'non-specificity' in stress theory. *J. Psychiatr. Res.* 8, 323-333

- MASON G.J. (1991) Stereotypies: a critical review. *Anim. Behav.* 41, 1015-1037
- MASON G., RUSHEN J. (2006) Stereotypic Animal Behaviour: Fundamentals and Applications to Welfare. Eds CABI, 2nd ed, 384p.
- MATTSSON L., LUNDGREN T., EVERBERG H., LARSSON H., LIDHOLM J. (2009) Prostatic kallikrein: A new major dog allergen. *J. Allergy Clin. Immunol.* 123, 362-368
- MCCABE B.W., BAUN M.M., SPEICH D., AGRAWAL S. (2002) Resident dog in the Alzheimer's special care unit. *West. J. Nurs. Res.* 24(6), 684-696
- MEZZASALMA M. (2014) Etude du comportement de chiens de compagnie dans une structure d'hébergement temporaire. Thèse Méd. Vét. Ecole Nationale Vétérinaire de Lyon
- MIGUÉRES M. (2013) Allergie au chat: aspects cliniques, épidémiologie. In *8ème Congrès Francophone d'Allergologie*. Paris, 16-19 avril, pp 99-393.
- MILLER S., KENNEDY C., DEVOE D., *et al.* (2009) An Examination of Changes in Oxytocin Levels in Men and Women Before and After Interaction with a Bonded Dog. *Anthrozoos Multidiscip. J. Interact. People Anim.* 22, 31-42
- MILLS D., KARAGIANNIS C., ZULCH H. (2014) Stress—Its Effects on Health and Behavior: A Guide for Practitioners. *Vet. Clin. Small Anim. Pract.* 44, 525-541
- MOBERG G.P., MENCH J.A. (2000) The Biology of Animal Stress: Basic Principles and Implications for Animal Welfare. Eds CABI, Wallingford. 377 pp.
- MORRIS D.O. (2010) Human allergy to environmental pet danders: a public health perspective. *Vet. Dermatol.* 21, 441-449
- MURRAY A.B., FERGUSON A.C., MORRISON B.J. (1983) The frequency and severity of cat allergy vs. dog allergy in atopic children. *J. Allergy Clin. Immunol., Fortieth Annual Meeting* 72, 145-149
- NAGENGAST S.L., BAUN M.M., MEGEL M., MICHAEL LEIBOWITZ J. (1997) The effects of the presence of a companion animal on physiological arousal and behavioral distress in children during a physical examination. *J. Pediatr. Nurs.* 12, 323-330
- NATIONWIDE/HABRI (2018) Nationwode/HABRI study on workplace wellness
- NESTLE PURINA (2015). Pets at Work. In *Nestlé.co.uk* [<http://www.nestle.co.uk/media/pressreleases/pets-at-work>] (consulté le 31/07/2019).
- NEWPORT F., JONES J.M., SAAD L. (2006) Americans and Their Pets. In *Gallup.com*. [<https://news.gallup.com/poll/25969/Americans-Their-Pets.aspx>] (consulté le 29/07/2019).
- NICHOLAS C., WEGIENKA G., HAVSTAD S., OWNBY D., JOHNSON C.C. (2008) Influence of cat characteristics on Fel d 1 levels in the home. *Ann. Allergy. Asthma. Immunol.* 101, 47-50

- NIPPON NEWS NET (2017) Japanese IT company saves cats to reduce stress. *In YouTube*. [<https://www.youtube.com/watch?v=vd21SH6zAX4>]. (consulté en juillet 2019)
- ODENDAAL J.S.J. (2000) Animal-assisted therapy - Magic or medicine? *J. Psychosom. Res.* 49, 275-280
- OWNBY D., JOHNSON C.C. (2016) Recent Understandings of Pet Allergies. *F1000RESEARCH*, 5:108
- PARISH-PLASS N. (2008) Animal-Assisted Therapy with Children Suffering from Insecure Attachment Due to Abuse and Neglect: A Method to Lower the Risk of Intergenerational Transmission of Abuse? *Clin. Child Psychol. Psychiatry* 13, 7-30
- PARK K.-O., WILSON M.G., LEE M.S. (2004) Effects of Social Support at Work on Depression and Organizational Productivity. *In American journal of health behavior*, 28, 444-455
- PERELLE I.B., GRANVILLE D.A. (1993) Assessment of the Effectiveness of a Pet Facilitated Therapy Program in a Nursing Home Setting. *Soc. Amp Anim.* 1, 91-100
- PERRINE R.M., WELLS M. (2006) Labradors to Persians: Perceptions of pets in the workplace. *Anthrozoös* 19, 65-78
- PETPLACE (2015), Cats in the Workplace. *In PetPlace.com*. [<https://www.petplace.com/article/cats/pet-behavior-training/cats-in-the-workplace/>] (consulté le 26/07/2019).
- PET SITTER INTERNATIONAL (2019). History of Take Your Dog To Work Day | Pet Sitters International. *In PetSitterInternational.com* [<https://www.petsit.com/take-your-dog-to-work-day-history>] (consulté le 09/07/2019).
- PET SITTER INTERNATIONAL (2019). Take Your Dog To Work Day Toolkit. *In PetSitterInternational*. [<https://www.petsit.com/toolkit>] (consulté le 09/07/2019).
- PLATTS-MILLS T.A., VERVLOET D., THOMAS W.R., AALBERSE R.C., CHAPMAN M.D. (1997) Indoor allergens and asthma: report of the Third International Workshop. *J. Allergy Clin. Immunol.* 100, 22-24
- PODBERSCEK A.L., SERPELL J.A. (1997) Aggressive behaviour in English cocker spaniels and the personality of their owners. *Vet. Rec.* 141, 73-76
- POLHEBER J.P., MATCHOCK R.L. (2014) The presence of a dog attenuates cortisol and heart rate in the Trier Social Stress Test compared to human friends. *J. Behav. Med.* 37, 860-867
- POLOVIC N., WADÉN K., BINNMYR J., *et al.* (2013) Dog saliva – an important source of dog allergens. *Allergy* 68, 585-592
- POOPY CAT (2015) A Day at Poopy Cat Office. *In YouTube*. [<https://www.youtube.com/watch?v=wlyH3M7zpPY>] (consulté en juillet 2019)

PURINA (s.d.) FAQ - Pets At Work. In *Purina.com* [<https://www.purina.com/better-with-pets/pets-at-work/faq>] (consulté le 31/07/2019).

PURINA (s.d.) Get Your Boss on Board. [<https://www.purina.com/about-purina/better-with-pets/pets-at-work/get-your-boss-on-board>] (consulté le 31/07/2019).

PURINA (2019). Pets at work 2019. In *Purina.eu*. [<https://www.purina.eu/pets-at-work>] (consulté le 25/07/2019).

PURINA (2019) Pets at Work UK. In *Purina.co.uk* [<https://www.purina.co.uk/pins/pets-at-work>] (consulté le 25/07/2019).

PURINA (2017) Pets at Work – Survey Report

PURINA (s.d.) Toolkit Purina PetsAtWork. In *Purina.com*. [<https://www.purina.com/about-purina/better-with-pets/pets-at-work/employer-toolkit>] (consulté le 31/07/2019).

PURINA (2019) - Initiative pets at work. In *Purina*. [<https://www.purina.fr/nos-initiatives/pins/pets-at-work>] (consulté le 24/07/2019).

RANCÉ F., ABBAL M., DIDIER A. (2002) Allergies et hypersensibilités chez l'enfant et chez l'adulte : aspects épidémiologiques, diagnostiques et principes de traitement. *Rev. Fr. Allergol. Immunol. Clin.* 42, 378-401

REININGER R., VARGA E.M., ZACH M., *et al.* (2007) Detection of an allergen in dog dander that cross-reacts with the major cat allergen, Fel d 1. *Clin. Exp. Allergy* 37, 116-124

RICARD C., THÉLOT B. (2011) Facteurs de gravité des morsures de chien aux urgences. Rapport d'enquête multicentrique en France entre mai 2009 et juin 2010. France, Institut National de Veille Sanitaire

ROONEY N.J., GAINES S.A., BRADSHAW J.W.S. (2007) Behavioural and glucocorticoid responses of dogs (*Canis familiaris*) to kennelling: Investigating mitigation of stress by prior habituation. *Physiol. Behav.* 92, 847-854

ROVER (2019). The Best Dog-Friendly Companies of 2019. In *The Dog People by Rover.Com*. [<https://www.rover.com/blog/best-dog-friendly-companies/>] (consulté le 11/07/2019).

SAMS M.J., FORTNEY E.V., WILLENBRING S. (2006) Occupational therapy incorporating animals for children with autism: A pilot investigation. *Am. J. Occup. Ther. Off. Publ. Am. Occup. Ther. Assoc.* 60, 268-274

SEATTLE SPHERES (s.d.) Visit HQ. In *Spheres*. [<https://www.seattlespheres.com/visit-hq>] (consulté le 13/08/2019).

SERPELL J. (2019) C-BARQ: Canine Behavioral Assessment & Research Questionnaire. [<https://vetapps.vet.upenn.edu/cbarq/>] (consulté le 22/08/2019).

SHRM (2018) 2018 Employee benefits report - the evolution of benefits. Rapport de sondage. Etats Unis

SHRM (2019) 2019 Employee benefits report - Programs and Services. Rapport de sondage. Etats Unis

SINOKKI M., HINKKA K., AHOLA K., *et al.* (2009) The association of social support at work and in private life with mental health and antidepressant use: The Health 2000 Study. *J. Affect. Disord.* 115, 36-45

SOBO E., ENG B., KASSITY-KRICH N. (2006) Canine Visitation (Pet) Therapy Pilot Data on Decreases in Child Pain Perception. *J. Holist. Nurs. Off. J. Am. Holist. Nurses Assoc.* 24, 51-57

SOPER T. (2017) Photos: Amazon opens dog park next to Spheres for employees and the public. *In GeekWire*. [<https://www.geekwire.com/2017/photos-amazon-opens-dog-park-next-spheres-employees-public/>] (consulté le 13/08/2019).

STAFF S.T. (2017) Grand opening (and sniffing) at Amazon Spheres dog park. *In The Seattle Times*. [<https://www.seattletimes.com/seattle-news/grand-opening-and-sniffing-at-amazon-spheres-dog-park/>] (consulté le 13/08/2019).

SULSER C., SCHULZ G., WAGNER P., *et al.* (2009) Can the Use of HEPA Cleaners in Homes of Asthmatic Children and Adolescents Sensitized to Cat and Dog Allergens Decrease Bronchial Hyperresponsiveness and Allergen Contents in Solid Dust? *Int. Arch. Allergy Immunol.* 148, 23-30

SUSITAIVAL P., KIRK J.H., SCHENKER M.B. (2003) Atopic symptoms among California veterinarians. *Am. J. Ind. Med.* 44, 166-171

SVARTBERG K., FORKMAN B. (2002) Personality traits in the domestic dog (*Canis familiaris*). *Appl. Anim. Behav. Sci.* 79

TINBERGEN N. (1963) On aims and methods of Ethology. *Ethol. - Int. J. Behav. Biol.* 20, 410-433

TIRET L. (2016) Physiologie du stress. Cours magistral. Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort. Unité pédagogique de physiologie, éthologie, génétique.

TRAKSTAR (2018). Our Dog Friendly Workplace Policy, why and how it works. *In Trakstar*. [<https://www.trakstar.com/blog-post/our-dog-friendly-workplace-policy-why-and-how-it-works/>] (consulté le 31/07/2019).

TROILLET N. (2014) Infections transmises par les chats et les chiens. *Rev. Médicale Suisse* 10, 1859-1863

TROPHEES ANIMAUX BIENVENUS (2019) Trophées animaux bienvenus. *In TrophéesAnimauxBienvenus*. [<https://www.trophees-animaux-bienvenus.fr/>] (consulté le 24/07/2019).

TSAI C.-C., FRIEDMANN E., THOMAS S.A. (2010) The Effect of Animal-Assisted Therapy on Stress Responses in Hospitalized Children. *Anthrozoös* 23, 245-258

ULLMER M. (2010) Bissell debuts Pet Spot to house Innovation Center employees' dogs during workday. *In Mlive.Com.* [https://www.mlive.com/business/west-michigan/2010/05/bissell_debuts_pet_spot_to_hou.html] (consulté le 13/08/2019).

UNITÉ DE COMPÉTENCES DE MÉDECINE PRÉVENTIVE (2019) Antiparasitaires des carnivores domestiques Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort

VAN DER HEIDE S., VAN AALDEREN W.M.C., KAUFFMAN H.F., DUBOIS A.E.J., DE MONCHY J.G.R. (1999) Clinical effects of air cleaners in homes of asthmatic children sensitized to pet allergens. *J. Allergy Clin. Immunol.* 104, 447-451

VIAUD S., BENSIGNOR E. (2008) Les dermatozoonoses du chien et du chat. *Prat. Médicale Chir. Anim. Cie.* 43, 131-139

VINCENT I.C., MICHELL A.R. (1992) Comparison of cortisol concentrations in saliva and plasma of dogs. *Res. Vet. Sci.* 53, 342-345

VORMBROCK J.K., GROSSBERG J.M. (1988) Cardiovascular effects of human-pet dog interactions. *J. Behav. Med.* 11, 509-517

WASHINGTONIAN (2019). Potential Amazon Employees May Never Have to Leave Crystal City. That's Not a Good Thing. *In Washingtonian.* [<https://www.washingtonian.com/2019/05/03/potential-amazon-employees-may-never-have-to-leave-crystal-city-thats-not-a-good-thing/>] (consulté en août 2019)

WELLS D.L. (2004) The facilitation of social interactions by domestic dogs. *Anthrozoös* 17, 340-352

WELLS Meredith, PERRINE R. (2001) Pets go to College: The Influence of Pets on Students' Perceptions of Faculty and Their Offices. *Anthrozoös* 14, 161-168

WELLS M., PERRINE R. (2001) Critters in the cube farm: perceived psychological and organizational effects of pets in the workplace. *J. Occup. Health Psychol.* 6, 81-87

WILKIN C., FAIRLIE P., EZZEDEEN S. (2016) Who let the dogs in? A look at pet-friendly workplaces. *Int. J. Workplace Health Manag.* 9, 96-109

WINKLER A., FAIRNIE H., GERICEVICH F., LONG M. (1989) The impact of a resident dog on an institution for the elderly: effects on perceptions and social interactions. *The Gerontologist* 29, 216-223

ZAHRADNIK E., RAULF M. (2014) Animal Allergens and Their Presence in the Environment. *Front. Immunol.* 5

ZYNGA (2019) Our Story. *In Zynga.* [<https://www.zynga.com/about/our-story/>] (consulté le 25/07/2019).

Annexes

Annexe 1 : Extraits du Take Your Dog To Work Day Toolkit

Why Participate in PSI's Take Your Dog To Work Day®?

Are you ready to **PLAN** a TYDTWDay event at your office but need permission from your boss or HR department?

WIN them over with these facts.

TYDTWDay offers businesses a positive, unique opportunity to:

- increase community involvement.
- establish new community ties by partnering with a local animal shelter, rescue group, humane society and/or professional pet sitter to organize the event.
- show employees you care about the role pets play in their lives.
- provide a low-cost "pet perk" to employees at a time when many companies have been forced to decrease benefits.
- garner positive media attention.
- most importantly, support an important cause—pet adoption!

"We had a local shelter do an adoption event and we raised \$215 for Castle of Dreams Animal Rescue. We plan to make this an annual event!"

-Holly Reyecraft, Township of Aberdeen
Aberdeen, N.J.

"Treat bags were made and given to the dogs. We also had a dog parade and gave prizes for 'best trick' and 'best outfit.' The day went great and we can't wait to participate next year!"

-Tiffany Wingard, IMRE
Sparks Glencoe, M.D.



Fun Facts

About PSI's Take Your Dog To Work Day®

- TYDTWDay was first celebrated in 1999.
- It was created by PSI to celebrate the great companions dogs make and encourage their adoptions.
- It encourages employers to experience the joy of pets in the workplace on this special day and support their local pet community.
- It is an annual event and is always celebrated on the Friday following Father's Day.
- It accommodates cat lovers and others who cannot participate on TYDTWDay. The entire week leading up to the day, June 17-21, 2019, is Take Your Pet To Work Week® and Monday, June 17 is Take Your Cat To Work Day®.



Can we promote your participation?

If you'd like event creator PSI to share your information with media outlets looking for local TYDTWDay participants, please [enter your information here](#).

Also, don't forget to tag your event photos on social media with [#takeyourdogtoworkday](#). We'll share our favorites on Facebook, Twitter and Instagram!



Download and customize these 2019 materials for your event:

- [2019 participating company press-release template](#)
- [2019 employee participation form](#)
- [Sample "dogs at work" policy](#)
- [Participant door sign](#)
- [2019 certificate of participation](#)

#takeyourdogtoworkday

Follow us online:



TYDTW 2019 Toolkit • 2

Friday, June 21, 2019 marks the 21st annual celebration!

Planning Your TYDTWDay Event

There is no specific prescription for a successful TYDTWDay event. Many companies begin planning their events months in advance, while others decide to participate a week before the event. The steps below are meant to provide a general guideline for planning your event.

1. **Share your idea and this guide with your boss or the head of human resources.** Ask him or her to consider hosting an event to celebrate PSI's Take Your Dog To Work Day® (TYDTWDay®) on Friday, June 21, 2019. Remember, if your company cannot participate on June 21, you can select a day any time during Take Your Pet To Work Week™, June 17-21.

Be prepared to address [possible concerns](#) management may have, share the event materials included in this toolkit and discuss your [celebration ideas](#).

2. **Select an event coordinator.** Depending on the size of your company, you may need a committee to work on the event or you may simply need to pick one staff member to serve as the lead organizer. The staff member or committee should take the lead on organizing the event, communicating the event plans and guidelines to the rest of the staff and notifying local media of your company's participation.

3. **Decide how your company will celebrate.** Some participants simply allow employees to bring their dogs to work on TYDTWDay. Others host elaborate celebrations with fashion shows, pet look-alike contests, games, prizes and more.

Explore these [celebration ideas](#) and the examples of other participating companies in this event toolkit. Select activities that work best for your place of business.

Remember to notify your landlord, office leasing agent or insurance provider of your event, if necessary.

4. **Select a local shelter or rescue organization to benefit from your TYDTWDay event.** Notify the shelter or rescue and, if possible, invite a representative to take part in your day. Remember TYDTWDay was created to celebrate dogs AND promote their adoptions. Give thought to how your company can use your event to promote adoption or raise supplies and/or money for a local shelter or rescue group.



Find a Pet Sitter (for TYDTWDay or any other day)

TYDTWDay creator, Pet Sitters International, gives you access to PSI's Pet Sitter Locator™ free of charge to help you find passionate, professional pet sitters in your local area.

[Find a local pet sitter.](#)

5. **Take advantage of services offered by local pet professionals.** Consider hiring a [PSI member pet sitter](#) to provide midday dog walks on the day of the event. Or, ask a PSI member or other local pet professional to come in and speak to employees about a specific pet-care topic. In addition to pet sitters, other local pet professionals, such as veterinarians, groomers, dog trainers or pet-store owners, may be interested in providing informational materials, door prizes or other items for your event.

6. **Notify your local media.** Making your local media—newspapers and news stations—aware of your participation supports TYDTWDay's goals of celebrating pets and promoting their adoptions, and it can garner positive media attention for your business. Consider using the media announcement in this toolkit to distribute to your local media a month in advance, if possible. Then follow up with media contacts the week before and the week of your event to encourage their coverage of your TYDTWDay celebration.

IMPORTANT: Any press releases you create about your event should properly cite the event as PSI's Take Your Dog To Work Day® in the first mention.

7. **Let PSI know about your celebration!** [Send us your information](#) as soon as possible if you would like PSI to share your contact information with media looking for local participants.

Participating businesses are often featured on [Takeyourdog.com](#) and the TYDTWDay [Facebook](#) page. Please complete the [How Was Your Day?](#) Form to let us know how your company chose to celebrate this event.

[Submit your business information](#) to share with local media & download the 2019 TYDTWDay® participant logo.

TYDTWD 2019 Toolkit • 3

Tips for Take Your Dog To Work Day® Success

Workplaces go to the dogs on the Friday following Father's Day each year. Take Your Dog To Work Day® is more than a yearly perk for employees; it raises awareness about pet adoption and boosts office morale. Plus, it's just plain fun.

But before you pack Baxter's briefcase and print out an employee badge for him, take some steps to make the event a stress-buster and not a stressor for all involved.

We've gathered five tips from Fear Free Happy Homes on ways to ensure that furry coworkers as well as their human colleagues experience job satisfaction on this special day.

1. **Get buy-in from coworkers.** The two-legged ones. Some people have allergies or are afraid of dogs. Go over your dog's training resumé with the boss so she knows that Bella's manners are office-worthy, and assure officemates that she'll be on leash with you, not wandering loose seeking petting or offering kisses.
2. **Stock up on canine office supplies.** At your cubicle or office, you'll need food and water dishes, a favorite toy or two, a bed or crate, bags for poop pickup, and an enzymatic cleanser and paper towels, just in case there are any regrettable accidents. Consider plugging in a pheromone diffuser to release calming chemical signals.
3. **Schedule, schedule, schedule.** Keep Jake on as normal a timetable as possible, taking him out to potty and giving treats, playtime, or meals at close the same times as at home. That will help him feel relaxed in an unfamiliar setting.
4. **Keep Buster busy with a puzzle toy or a Kong that you've filled with goodies and frozen.** That will help him concentrate on his work—being your officemate—and not barking out orders to employees or other visiting dogs. It will also reduce his temptation to turn over your trash or swallow the thumb drive with the minutes from yesterday's meeting.
5. **There's no casual Friday for dogs.** Brush Chloe's coat until it shines—and brush her teeth, too. You want clients and coworkers to be knocked over by her charm, not her breath. Besides, we all know that when we look good, we feel good. It's true for dogs, too.



**FEAR FREE
HAPPY
HOMES**

Helping pets live happy, healthy, full lives

The above tips were provided by 2019 event sponsor Fear Free Happy Homes. Become a member of Fear Free Happy Homes and get access to the most cutting-edge content and education to help brighten and enrich your pet's life to the fullest.

Join Today!

TYDTWD 2019 Toolkit • 5

Annexe 2 : Recensement des entreprises *pet-friendly* répertoriées sur le site Kununu

	US			Autriche			Allemagne			Suisse		
	Entreprises	Pet-friendly	%	Entreprises	Pet-friendly	%	Entreprises	Pet-friendly	%	Entreprises	Pet-friendly	%
Accounting	4858	11	0,23	679	131	19,3	3242	595	18,4	583	74	12,7
Arts	1773	0	<i>0,00</i>	220	54	24,5	1382	288	20,8	121	30	24,8
Automotive	6527	12	0,18	487	81	16,6	4109	571	13,9	331	34	10,3
Banking	3606	10	0,28	494	108	21,9	2636	356	13,5	362	51	14,1
Broadcast media/Media production	1733	1	<i>0,06</i>	333	115	34,5	3088	831	26,9	283	71	25,1
Chemicals	2404	2	<i>0,08</i>	241	40	16,6	2224	281	12,6	256	48	18,8
Civic and socials	4116	6	0,15	179	39	21,8	1485	302	20,3	131	24	18,3
Construction	12579	17	0,14	1558	283	18,2	6961	1139	16,4	1221	201	16,5
Consulting	5177	11	0,21	1049	275	26,2	9677	2367	24,5	1037	202	19,5
Consumer Electronics	3674	13	0,35	796	192	24,1	5043	912	18,1	825	132	16,0
Consumer goods/grocery/retail	7307	23	0,31	1594	313	19,6	8374	1548	18,5	929	143	15,4
Energy	2335	9	0,39	177	40	22,6	1523	284	18,6	157	20	12,7
Engineering	3123	8	0,26	491	95	19,3	4540	748	16,5	630	96	15,2
Event planning	481	1	0,21	20	5	25,0	151	55	36,4	11	3	27,3
Food production/farming	6252	13	0,21	662	107	16,2	3616	396	11,0	488	50	10,2
Health, Wellness and Fitness	4968	1	<i>0,02</i>	367	77	21,0	1766	269	15,2	227	30	13,2
Hospital and Health Care	29179	40	0,14	967	192	19,9	10195	1856	18,2	1104	190	17,2
Human Resources	2092	3	0,14	252	80	31,7	3088	929	30,1	378	89	23,5
Information technology/software	7217	22	0,30	1460	469	32,1	13251	4271	32,2	1729	471	27,2
Insurance	3931	13	0,33	199	44	22,1	1315	266	20,2	273	60	22,0
Internet/media	977	4	0,41	176	88	50,0	2243	986	44,0	164	57	34,8
Legal services	4099	0	<i>0,00</i>	164	28	17,1	1424	223	15,7	77	19	24,7
Manufacturing	11308	18	0,16	1282	216	16,8	9388	1209	12,9	1129	140	12,4
Market Research	420	0	<i>0,00</i>	65	20	30,8	378	107	28,3	20	6	30,0
Marketing/Advertising/PR	2326	3	0,13	635	260	40,9	5263	2091	39,7	417	153	36,7
Medical technology	1950	7	0,36	119	27	22,7	977	188	19,2	111	20	18,0
Office administration	2021	3	0,15	143	32	22,4	1052	296	28,1	145	23	15,9
Pharmaceuticals/Biotech	5412	17	0,31	454	70	15,4	3166	437	13,8	444	65	14,6
Education	18112	13	0,07	684	132	19,3	5425	747	13,8	458	62	13,5
Printing/Packaging	2091	3	0,14	229	45	19,7	1825	270	14,8	226	42	18,6
Public sector/Military/law enforcement	5682	7	0,12	284	49	17,3	2881	251	8,7	323	46	14,2
Purchasing	246	0	<i>0,00</i>	23	5	21,7	169	31	18,3	20	1	5,0
Real estate	5414	10	0,18	464	105	22,6	3136	649	20,7	367	80	21,8
R and D / Sciences	2278	7	0,31	184	51	27,7	2641	464	17,6	191	38	19,9
Restaurants/Hotels/Hospitality	9199	5	0,05	1694	332	19,6	5267	783	14,9	818	95	11,6
Service ans Support	10719	10	0,09	1259	287	22,8	8827	1941	22,0	895	168	18,8
Skilled crafts and trades (electrician , car	1649	2	0,12	357	55	15,4	2666	358	13,4	193	26	13,5
Tax consulting / auditing	491	0	<i>0,00</i>	127	19	15,0	1003	189	18,8	27	6	22,2
Telecommunications	2442	6	0,25	108	27	25,0	1386	311	22,4	162	34	21,0
Textiles and design	1745	1	0,06	291	40	13,7	1564	275	17,6	185	26	14,1
Transportations and logistics	6878	14	0,20	827	150	18,1	5269	862	16,4	608	83	13,7
Other	47354	44	0,09	2054	446	21,7	20413	3668	18,0	949	140	14,8
TOTAL	256145			23648			174029			19005		
Total pet friendly	390		0,15	5224		21,9	34600		19,9	3349		17,6

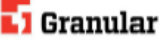
Tableau reprenant pour chacun des pays (USA, Autriche, Allemagne et Suisse) et par secteur d'activité : le nombre d'entreprises listées sur le site, le nombre d'entreprises affichées comme *pet-friendly*, la traduction en pourcentage de ce chiffre. Pour chaque secteur, les pourcentages en italique sont ceux en dessous du pourcentage moyen d'entreprises *pet-friendly* tous secteurs confondus, ceux en gras sont ceux au dessus de cette moyenne. Les pourcentages surlignés en vert sont ceux les plus élevés pour le pays, les plus bas sont

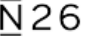
surlignés en bleu. Enfin, les secteurs surlignés en vert sont ceux qui présentent les pourcentages les plus hauts tous pays confondus, et ceux en bleu sont ceux ayant les pourcentages les plus bas.

Annexe 3 : Exemples d'entreprises acceptant les animaux – liste non exhaustive

Logo	Entreprise	Secteur	Détails	Siège Social
	Amazon	E-commerce		Seattle (US)
	Procore	Informatique et média	Logiciels de gestion de projets de construction	Carpinteria (US)
	Trupanion	Animaux	Assurance pour animaux de compagnie	Seattle (US)
	Petsmart	Animaux	Animalerie	Phoenix (US)
	Airbnb	Informatique et média	Plateforme de location de biens immobiliers courte durée	San Francisco (US)
	Purina	Animaux	Alimentation animale	St Louis (US)
	PetCo animal supplies	Animaux	Animalerie	San Diego (US)
	Zogics	E-commerce	Fournitures sportives	Lenox (US)
	Ceros	Informatique et média	Plateforme de création de contenu animé en ligne	New York (US)
	Uber	Informatique et média	Applications mobiles de mise en relation d'utilisateurs pour des services de transport	San Francisco (US)
	Salesforce	Informatique et média	Editeur de logiciels	San Francisco (US)
	Chewy.com	Animaux, E-commerce	Animalerie en ligne	Boston (US)
	Sittercity	Informatique et média	Plateforme de recherche de professionnels d'aide à la maison	Chicago (US)

	Ookla	Informatique et média	intelligence artificielle	Seattle (US)
	Splendid spoon	Alimentaire	Livraison de repas prêts à consommer	Brooklyn (US)
	RealSelf	Santé	Plateforme de mise en relation entre médecins et patients	Seattle (US)
	The control group	Informatique et média	Création d'applications mobiles, programmation Informatique et média ...	San Diego (US)
	Huge	Informatique et média, marketing	Agence de marketing numérique	Brooklyn (US)
	Bissell	Commerce	Electroménager	Grand Rapids (US)
	The Humane Society of the US	Animaux	Protection animale	Gaithersburg (US)
	Banfield Pet Hospital	Animaux	Groupement de cliniques vétérinaire	Vancouver (CA)
	Trip advisor	Informatique et média	Comparaison et réservation de séjours	Needham
	Elation inc	Informatique et média	Plateforme vidéo	San Francisco (US)
	Google	Informatique et média	Moteur de recherche et conception de matériel technologique	Mountain View (US)
	Qualtrics	Informatique et média	Collecte et analyse de données	Provo (US)
	Ben & Jerry's	Alimentaire	Fabrication et commercialisation de glaces	South Berlington
	Glassdoor	Informatique et média	Plateforme de recherche d'emploi	Mill Valley (US)

	Blizzard entertainment	Informatique et média	Création de jeux vidéos	Irvine (US)
	Tito's Handmade Vodka	Alimentaire	Fabrication de vodka	Austin (US)
	Granular	Informatique et média	Développement de logiciels agricoles	San Francisco (US)
	Advent Software	Informatique et média	Conception de logiciels de management	San Francisco (US)
	Possible	Informatique et média, marketing	Agence de marketing digital	Seattle (US)
	Kabbage	Finance	Prêts	Atlanta (US)
	Livongo	Informatique et média, santé	Conception de logiciels et de technologie médicale	Mountain View (US)
	Carfax	Informatique et média	Plateforme web de renseignements automobiles	Centerville
	Addepar	Informatique et média, management	Plateforme de management financier	Mountain View (US)
	Prolific interactive	Informatique et média	Conception d'applications	Brooklyn (US)
	Moment Feed	Informatique et média, marketing	Marketing digital	Santa Monica (US)
	Fueled	Informatique et média	Conception d'applications	New York (US)

	Healthy Paws Pet Insurance	Animaux	Assurance pour animaux de compagnie	Bellevue
	Ollie	Informatique et média	Plateforme de location de logements	New York (US)
	The Farmer's Dog	Animaux	Alimentation animale	Borooklyn
	Justworks	Informatique et média, management	Plateforme de gestion de ressources humaines	New York (US)
	Getaround	Informatique et média	Plateforme de covoiturage	San Francisco (US)
	Singular	Informatique et média, marketing	Marketing digital	San Francisco (US)
	Big Spaceship	Informatique et média, marketing	Marketing et Management	Brooklyn (US)
	Gloo	Informatique et média, management	Management et ressources humaines	Boulder
	Tradegy	E-commerce	Mode	Santa Monica (US)
	AspireIQ	Informatique et média, marketing	Plateforme de marketing pour influenceur	San Francisco (US)
	Updater	Informatique et média	Plateforme et application d'aide au déménagement	New York (US)
	Domio	Informatique et média	Plateforme de location d'appart-hotel	New York (US)
	N26	Finance	Banque en ligne	New York (US)
	Bitly	Informatique et média	Réduction d'URL	New York (US)

	Curology	Informatique et média, santé	Plateforme de délivrance de produits de dermatologie	San Francisco (US)
	Figma	Informatique et média	Interface collaborative pour la création de design	San Francisco (US)
	Reciprocity	Informatique et média, management	gestion de risque	San Francisco (US)
	littleBits	Informatique et média		New York (US)
	Glo	Télécommunications		Santa Monica (US)
	Kurgo	Animaux	Animalerie	Salisbury
	Clif Bar & Company	Alimentaire	Fabrication et commercialisation de barres chocolatées	Emeryville (US)
	Sigstr	Informatique et média	Gestion de signature e-mail	Indianapolis (US)
	Havenly	E-commerce	Décoration d'intérieur	Denver (US)
	Stride Health	Informatique et média, santé	Plateforme de comparaison de plans d'assurance santé	San Francisco (US)
	Karat	Management	Formation en ressources humaines, notamment en entretien d'embauche	Seattle (US)
	Flyhomes	Informatique et média, Immobilier	Plateforme d'achat de biens immobiliers	Seattle (US)
	Accelo	Informatique et média, management	Informatique et média, management	San Francisco (US)

	Petcube	Informatique et média, Animaux	Développement de nouvelles technologies dans le domaine des animaux de compagnie	San Francisco (US)
	Unacast	Informatique et média	Collecte et mise à disposition de données	New York (US)
	Mindshare	Média, Marketing	Agence média et campagnes marketing	New York (US)
	Avvo, Inc	Informatique et média	Plateforme de services juridiques	Seattle (US)
	Policygenius	Informatique et média	Assurances en ligne	New York (US)
	ue.co	Informatique et média	Marketing digital	San Diego (US)
	The Squires Group	Management	Consulting (technologies, comptabilité...)	Annapolis
	Documoto	Informatique et média	Plateforme de vente, d'achat de pièces détachées et de support pour machines de chantier	Englewood
	DogTrekker.com	Informatique et média, Animaux	Plateforme de recensement de lieux touristiques dog-friendly	San Rafael (US)
	Squarespace	Informatique et média	Création de sites webs	New York (US)
	Outreach	Informatique et média	Création d'un logiciel d'augmentation des performances	Seattle (US)
	Formlabs	Informatique et média	Impression 3D	Somerville (US)

	TerraCycle	Environnement	Entreprise de recyclage	Trenton
	Tune	Informatique et média, marketing		Seattle (US)
	Cloudability	Informatique et média, management	Plateforme de management financier	Portland (US)
	MeUndies	Informatique, Mode	E-commerce de sous-vêtements	Culver City (US)
	ReviewTrackers	Informatique et média	Logiciel de traitement d'avis clients	Chicago (US)
	Covo	Informatique et média	Plateforme de location d'espaces de travail	San Francisco (US)
	FabFitFun	Informatique/ beauté et bien-être	Plateforme d'achat de box de produits cosmétiques et d'exercices de fitness	West Hollywood (US)
	Verndale	Informatique et média, marketing	Création d'applications mobiles et logiciels de relation client	Boston (US)
	Sphero	Informatique et média	Création d'applications, et de jouets robotiques	Boulder (US)
	The Upside Travel Company	Informatique et média	Plateforme de réservation de voyages d'affaires	Washington (US)
	RedShelf	Informatique et média	Librairie/bibliothèque en ligne	Chigago (US)
	Onion Inc	Informatique et média	Média parodique	Chicago (US)
	PAX Labs		Vaporisateurs électroniques	San Francisco (US)
	Siege Media	Marketing		San Diego (US)
	Wyzant	Informatique et média	Plateforme de mise en relation de professeurs particuliers et d'élèves	Chicago (US)

	Icertis	Informatique et média	Conception de logiciels de gestion de contrats	Bellevue
	Royal Canin	Animaux	Alimentation animale	Aimargues (France)
	Mars Pet Care	Animaux	Alimentation animale	McLean (US)
	Wamiz	Animaux	Plateforme média	Paris, France
	Zynga	Informatique et média	Conception de jeux vidéos	San Francisco (US)
	HP	Informatique et média	Conception de matériel informatique et logiciels	Palo Alto (US)
	Facebook	Informatique et média	Réseau social	Menlo park (US)
	Nestlé	Agro-alimentaire		Vevey, Suisse
	Starbucks	Alimentation/Restauration rapide		Seattle (US)
	Etsy	Informatique / Artisanat	E-commerce d'objet d'artisanat	New York (US)
	Zalando	Informatique / Prêt-à-porter	E-commerce de prêt-à-porter	Berlin, Allemagne

Annexe 4 : Extrait d'un document d'aide à la conception d'un règlement *Pet At Work*, disponible au téléchargement sur le site Dogs At Work



Creating a Dog Policy

Dog Requirements

Some dogs are excellent candidates to be “co-woofers,” but there are some dogs that just aren’t right for the workplace. Some organizations “interview” each dog before it can be included in the program, but a dog policy that includes a specific list of requirements is also effective in ensuring dogs are a good fit for the organization.

Here are some questions to consider as you develop this portion of your dog policy:

What age should the dog be? Are puppies allowed? Are very elderly dogs allowed?

How healthy should the dog be? What vaccinations should they have? How often should they see a vet?

Should there be bathing and grooming requirements?

How much training should the dogs have?

Scope

A dog policy needs to clearly outline the scope of the program. Questions to consider when determining the scope of your program:

Who can bring their dogs? Is it just employees or can visitors bring their dogs too?

- One dog-friendly company has this clause in their policy: This workplace dog policy applies to employees only. Because it would be too difficult to track requirements and participation, we do not allow visitors to bring dogs to our workplace.

What workplace locations are pet friendly? Are there any locations that are not pet friendly?

- Some companies only allow dogs at their business offices, but warehouse locations are not eligible because of the potentially unsafe environment. Other companies only allow pets in certain areas of their building, such as offices and cubicles, but communal areas are pet-free zones.

Is your program specific to dogs or are other pets eligible?

- A dog-friendly company includes this clause in their policy: The focus of our policy is dogs. Other pets are not included at this time. Please contact HR if you would like to explore adding other pets to the workplace dog policy.

One Dog-Friendly Organization

has these requirements for dogs involved in the program:

- Be at least 3 months old
- Have up-to-date on vaccinations required by state law
- Be free of any communicable infections or parasites, such as fleas
- Be clean, well-groomed, and house-trained
- Be obedient and well-socialized with no history of biting, excessive barking, chasing, or aggressive behavior
- Have a microchip to help locate and return them in case they run away while visiting

Dog Owner Responsibilities

The final component of a dog policy is the responsibilities of the dog owners.

A dog policy should clearly outline that it is the pet owner who is responsible for everything his or her dog does in the workplace. This includes the dog's behavior, well-being, hygiene, and care. Beyond these basic guidelines, there are other things to consider.

Who is responsible if the dog owners have to be away from their desks?

This is how some dog-friendly companies handle this question in their pet policies:

- Owners must keep their dog with them and controlled throughout the day or make arrangements with a colleague to do so if they need to step away from their workspace.

Who should provide dog-safety items like leashes, doggie gates, crates, etc.?

Example pet policy clauses:

- Owners must manage their workspace to ensure it is "dog-proofed" and safe for other employees or visitors.
- Owners will provide their own dog items to ensure dog safety, such as leashes, crates, or gates to keep the dog securely in the employee's work area.
- Owners will provide their own dog wellness items, such as waste bags, toys, food, and water bowls.

Who should clean up after any accidents the dogs have?

Example pet policy clauses:

- Owners will provide adequate bathroom breaks, access to water and food, and exercise throughout the day.
- Owners must clean up after their dog immediately if any accidents occur.

What if a dog disrupts another worker?

Example pet policy clauses:

- Owners will be respectful of other employees, and their dogs, to ensure everyone can be as successful and productive as possible at work.
- Owners will ensure that their dog's behavior does not interfere with other employees' comfort or ability to do their work.
- Owners will keep dogs out of dog-free zones.

Under what conditions should dogs be left at home?

Example pet policy clauses:

- Owners should use alternate dog care away from work on days when the employee would be unable to fully manage the dog at work (e.g., an all-day meeting) or the dog is ill.
- Owners must take their dog home at any time if the dog's behavior or health makes it a distraction, nuisance, or danger to anyone else, or if asked to do so by their manager.

How often should proof of wellness and vaccinations be provided?

Example pet policy clause:

- Owners will provide annual proof of vaccination and health for their visiting dogs.

What happens if the dog destroys property or injures someone? Who is responsible?

Example pet policy clauses:

- Owners are legally and financially responsible for any damage caused by their dogs.
- Owners will maintain homeowners/renters' insurance that covers dog bites.



Annexe 4bis : Documents accompagnant l'accueil d'un chien dans le cadre du programme *Pet At Work* chez Purina



Pet Pledge

I _____, NAME, agree to become part of our pet-friendly work culture. I understand that the most important aspect of doing so is taking complete responsibility for my pet and his actions. That means ensuring that my pet is a good citizen in the office, and only bringing him to work if his behavior is up to our standards. I will do my due diligence to make sure my pet is socialized, well-trained, friendly and respectful at work. I will also make sure that my pet is adequately groomed at all times.

In addition, I agree to the following responsibilities:

I will be responsible for all clean-up inside and outside of the building.

I will immediately report any accidents to our clean-up staff, so the right clean-up and disinfectant measures can be taken.

I will not bring any pet to work that has not been fully house trained.

I will not bring a pet to work that is ill or behaving abnormally. If my pet does become ill, I will take him home.

I will not bring a pet to work that has bitten someone or has a history of aggression or destructive behavior. Also, I will not bring a pet to work that is excessively vocal or fearful.

I will control my pet at all times, whether it's by keeping him on a leash or in a gated area.

I will keep a supply of plastic bags with ties on hand at all times and take responsibility for disposing of any waste.

SIGNATURE

Purina.com/PetsAtWork



Authorization and Release

General Information

Name _____ Date _____
Department _____ Location _____
Department Head _____
Days (per month) pet will be present in the work place _____

Pet Description

Dog _____ Cat _____ (circle one)
Breed _____
Weight _____
Age _____

Medical Information

Pet owner associate agrees to maintain copies of all pertinent pet medical information on premises and agrees to the following minimum requirements:

- All vaccinations, including bordetellosis, are complete and current.
- Parasite control is being done on a routine basis and the animal is free of ticks and fleas.
- Animal has no recent history (6 months) of infection or ringworm.

Guidelines

The pet owner associate agrees to observe the following guidelines. Authorization is granted at the sole discretion of Nestlé Purina PetCare Company and can be revoked at any time.

- Owner will be solely responsible for all clean-up inside and outside the building.
- Owner will immediately report any accidents to Site Services so appropriate clean-up and disinfectant measures can be taken.
- Owner will not bring any pet to work that has not been fully house trained or trained to use the secondnature brand dog litter system.
- Owner will not bring a pet to work that is ill or behaving abnormally and will remove the pet from the premises if he becomes ill while on company property.
- Owner will not bring a pet to work that has bitten or is aggressive, destructive, excessively vocal or fearful.



- Owner must control the pet at all times, using a leash while walking the pet and some form of containment in their work area.
- Owner has sole responsibility for care of the pet while on Company property.
- Owner must keep a supply of plastic bags with ties at all times and is responsible for the appropriate disposal of pet waste.
- No pets will be allowed in the following areas:
Labs, Pilot Plants, Data Centers, Restrooms, Fitness Center, Company Store, Mother's Lounge, Medical Dept., Day care, Meeting Space, Food Prep, Serving & Dining Areas

Waiver of Liability

In consideration of being permitted to bring ones pet to the workplace, pet owner associate does hereby unconditionally RELEASE, WAIVE, DISCHARGE, AND AGREE TO HOLD HARMLESS Nestlé Purina PetCare Company, its subsidiaries and/or affiliated companies, their officers, directors, shareholders, agents, servants, associates and/or their representatives (hereinafter referred to as RELEASEES) from any and all liability, claims, demands, actions and causes of actions arising out of or related to any loss, damage or injury, including death, that may be sustained by any person, pet or property WHETHER CAUSED BY THE NEGLIGENCE OF RELEASEES, or otherwise, in connection with or related to associate bringing his (her) pet(s) to the workplace.

Pet owner associate further hereby AGREES TO PROTECT, INDEMNIFY AND HOLD HARMLESS RELEASEES from any loss, damage, liability and expense, including court costs and attorney fees, that may be incurred as a result of injuries, including death to persons or pets, or damage to property, directly or indirectly associated with associate bringing his (her) pet(s) to the workplace, WHETHER CAUSED BY THE NEGLIGENCE OF RELEASEES, or otherwise.

BY SIGNING THIS AUTHORIZATION AND RELEASE, PET OWNER ASSOCIATE EXPRESSLY ACKNOWLEDGES AND REPRESENTS that he (she) has carefully read the foregoing terms and conditions, understands the contents thereof and signs voluntarily; he (she) is at least eighteen (18) years of age and fully competent; and executes this Authorization and Release intending that he (she), his (her) spouse and family members, and his (her) heirs, assigns and personal representatives if deceased, be legally bound by same.

ASSOCIATE (Please print document and sign)

DATE

Department Approval

I have discussed the foregoing Authorization and Release with the pet owner associate and am agreeable to associate bringing his or her pet to the workplace and into my department. I approve this request, subject to associate following these and other departmental guidelines and demonstrating responsible pet ownership.

DEPARTMENT HEAD (Sign)

DATE

Original will be kept in the associate's file.

Annexe 5 : Cat stress Scores

Cat Stress Score

(From Kassler & Turner 1997)

i: (or unspecified) = cat is inactive, a: = cat is active

Score	Body	Stomach	Legs	Tail	Head	Eyes	Pupils	Ears	Whiskers	Vocal	Activity
1. Fully Relaxed	Laid out on side or on back	Exposed, slow ventilation	Fully extended	Extended or loosely wrapped	Laid on surface with chin up or on surface	Closed or half opened, may be blinking slowly	Normal	Half-back (normal)	Lateral (normal)	None	Sleeping or resting
2. Weakly Relaxed	i: laid ventrally or half on side or sitting a: standing or moving, back horizontal	Exposed or not, slow or normal ventilation	i: bent, hind legs may be laid out A: when standing, extended	i: extended or loosely wrapped a: up or loosely downwards	Laid on surface or over the body, some movement	Closed, half opened or normal opened	Normal	Half-back or erected to front or back and forward on head	Lateral or forward	None	Sleeping, resting, alert or active, may be playing
3. Weakly Tense	i: laid ventrally or sitting a: standing or moving, body behind lower than in front	Not exposed, normal ventilation	i: bent a: when standing, extended	May be twitching i: on the body or curved backwards a: up or tense downwards	Over the body, some movement	Normal opened	Normal	Half-back or erected to front or back and forward on head	Lateral or forward	Meow or quiet	Resting awake or actively exploring
4. Very Tense	i: laid ventral, rolled or sitting a: standing or moving, body behind lower than in front	Not exposed, normal ventilation	i: bent a: when standing, hind legs bent in front extended	i: close to the body a: tense downwards or curled forward, may be twitching	Over the body or pressed to body, little or no movement	Widely open or pressed together	Normal or partially dilated	Erected to front or back, or back and forward on head	Lateral or forward	Meow, plaintive meow or quiet	Cramped sleeping, resting or alert may be actively exploring, trying to escape
5. Fearful, Stiff	i: laid ventrally or sitting a: standing or moving, body behind lower than in front	Not exposed, normal or fast ventilation	i: bent a: bent near to surface	i: close to the body a: curled forward close to the body	On the plane of the body, less or no movement	Widely opened	Dilated	Partially flattened	Lateral or forward or back	Plaintive meow, yowling, growling or quiet	Alert, may be actively trying to escape
6. Very Fearful	i: laid ventrally or crouched directly on top of all paws, may be shaking a: whole body near to ground, crawling, may be shaking	Not exposed, fast ventilation	i: bent a: bent near to surface	i: close to the body a: curled forward close to the body	Near to surface, motionless	Fully opened	Fully dilated	Fully flattened	Back	Plaintive meow, yowling, growling or quiet	Motionless, alert or actively prowling
7. Terrified	Crouched directly on top of all fours, shaking	Not exposed, fast ventilation	Bent	Close to the body	Lower than the body, motionless	Fully opened	Fully dilated	Fully flattened back on head	Back	Plaintive meow, yowling, growling or quiet	Motionless

Annexe 6 : Spécialités anti-parasitaires disponibles et leur cible

Unité de Parasitologie, Mycologie, Dermatologie



Principales spécialités insecticides et acaricides pour le traitement des chiens en France en mars 2019

APE

Spécialités	Molécules	Formulations	Activité (AMM) vis-à-vis des							Activité vis-à-vis des nématodes (larves ou adultes)*
			Puces	Tiques	Poux	Otodectes	Sarcoptes	Demodex	Diptères	
Activyl Tick® plus	indoxacarb + perméthrine	spot on (surf)								
Advantix®	imidaclopride + perméthrine	spot on (surf)							Phléb. + Culicidés + stomoxes	
Advocate®	imidaclopride + moxidectine	spot on (syst)								Nématodes intestinaux + <i>Angiostrongylus vasorum</i> + larves <i>Dirofilaria immitis</i> (actif pd 1 mois)
Bravecto®	fluralaner	comprimés, spot on (syst)								
Capstar®	nitenpyram	comprimés								
Certifect®	fipronil + S-méthoprène + amitraz	spot on (surf)								
Comfortis®	spinosad	comprimés								
Crédelio®	lotilaner	comprimés								
Duowin®	perméthrine + pyriproxyfène	line on (surf), spray								
Ectodex®	amitraz	solution à diluer								
Effitix®	fipronil + perméthrine	spot on (surf)							Phléb. + Culicidés	
Frontline Combo®	fipronil + S-méthoprène	spot on (surf)								
Frontline® et génériques de fipronil	fipronil	spot on (surf), spray			spray					
Frontline® Tri-Act	fipronil + perméthrine	spot on (surf)							Phléb. + Culicidés + stomoxes	
Interceptor®	milbémécine oxime	comprimés								Nématodes intestinaux ou respiratoires + larves <i>Dirofilaria immitis</i>
Nexgard®	afoxolaner	comprimés								
Nexgard Spectra®	afoxolaner + milbémécine oxime	comprimés								Nématodes intestinaux + larves d' <i>Angiostrongylus vasorum</i> et <i>Dirofilaria immitis</i>
Oridermyl®	perméthrine	pommade auric.								
Otostan®	crotamiton	solution auric.								
Prac-tic®	pyriprole	spot on (surf)								
Program®	lufénuron	comprimés	**							
Pulvex® ***	perméthrine	spot on (surf), shampoing							Phléb.	
Scalibor®	deltaméthrine	collier							Phléb. + Culicidés	
Seresto®	imidacloprid + fluméthrine	collier							Phléb.	
Simparica®	sarolaner	comprimés								
Stronghold®	sélamectine	spot on (syst)								<i>Toxocara canis</i> + larves <i>Dirofilaria immitis</i>
Vectra 3D®	dinotéfurane + perméthrine + pyriproxyfène	spot on (surf)							Phléb. + Culicidés + stomoxes	

* voir les notices des produits

** prévention de l'infestation par les puces (le lufénuron n'est pas un adulticide)

*** la formulation shampoing comporte l'indication "aoûtats"

Pour les formulations spot on : surf = diffusion à la surface de la peau ; syst = diffusion dans l'ensemble de l'organisme (effet systémique)

Annexe 6a : Anti-parasitaires externes du chien – selon (Unité de compétences de Médecine préventive, 2019)



Principales spécialités INSECTICIDES et/ou ACARICIDES pour le traitement des CHATS en France en mars 2019

APE

Spécialités	Molécules	Formulations	Activité (AMM) vis-à-vis des				Activité vis-à-vis des helminthes (larves ou adultes)*
			Puces	Tiques	Poux	Otodectes	
Activyl®	indoxacarb	spot on (surf)					
Advantage® Chats	imidaclopride	spot on (surf)					
Advocate® Chats (et furets)	imidaclopride + moxidectine	spot on (sys)					Nématodes intestinaux + larves <i>Dirofilaria immitis</i>
Bravecto® Chat	fluralaner	spot on (sys)					
Broadline®	fipronil + S-méthoprène + éprinomectine + praziquantel	spot on (surf et sys)					Nématodes intestinaux + <i>Capillaria plica</i> + cestodes + larves <i>Dirofilaria immitis</i>
Capstar®	nitenpyram	comprimés					
Comfortis®	spinosad	comprimés					
Credelio®	lotilaner	comprimés					
Otostan®	crotamiton	solution auric.					
Frontline® (F. Combo®)	fipronil (+ S-méthoprène)	spot on (surf), spray					
Génériques de fipronil	fipronil	spot on (surf), spray			spray		
Oridermyl®	perméthrine	pommade auriculaire					
Otimectin®	ivermectine	gel auriculaire					
Program®	lufénuron	sol. buvable ou injectable	**				
Seresto®	imidacloprid + fluméthrine	collier					
Strectis®	Fipronil + méthoprène	spot on (surf)					
Stronghold®	sélamectine	spot on (sys)					<i>Toxocara cati</i> + <i>Ancylostoma tubaeforme</i> + larves <i>Dirofilaria immitis</i>
Stronghold® Plus	sélamectine + sarolaner	spot on (sys)					<i>Toxocara cati</i> + <i>Ancylostoma tubaeforme</i> + larves <i>Dirofilaria immitis</i>
Vectra® Felis	dinotéfurane + pyriproxyfène	spot on (surf)					

* voir les notices des produits

** prévention de l'infestation par les puces (le lufénuron n'est pas un adulticide)

Pour les formulations *spot on* : surf = diffusion à la surface de la peau ; sys = diffusion dans l'ensemble de l'organisme (effet systémique)

Annexe 6b : Anti-parasitaires externes du chat – selon (Unité de compétences de Médecine préventive, 2019)



Principales spécialités ANTHELMINTHIQUES pour le traitement des CHIENS en France en mars 2019

API

Spécialités	Molécules	Formulation	Age ou poids minimal de traitement	Activité (AMM) vis-à-vis			Prévention de la dirofilariose cardiaque
				des nématodes*	des cestodes**	des ectoparasites	
Advocate®	moxidectine + imidaclopride	Spot on	7 semaines ou 1 kg			*	
Ascatène®	pyrantel + niclosamide	Comprimés	2 semaines	sauf trichures	Ta, Di		
Cestem® F, XL	pyrantel + fébantel + praziquantel	Comprimés	3 kg		Ta, Di, E		
Dolpac®	pyrantel + oxantel + praziquantel	Comprimés	8 semaines ou 1 kg		Ta, Di, E		
Dolthène®	Oxfendazole	Solution (pendant 3 jours)	2 semaines		Ta, Di		
Droncit®	Praziquantel	Injection	Pas chez chiots non sevrés		Ta, Di, E		
Drontal® P, XL, Bone	pyrantel + fébantel + praziquantel	Comprimés	2 semaines		Ta, Di, E		
Dronstop® chiot	pyrantel + fébantel	Solution	2 semaines				
Flubénol®	Flubendazole	Comprimés, pâte orale (pendant 2 à 3 jours)	2 semaines		Ta		
Interceptor®	milbémécine oxime	Comprimés	2 semaines	sauf <i>Uncinaria</i>		*	
Lopitol®	Nitroscanate	Comprimés	2 semaines	sauf trichures	Ta, Di		
Milbémex® et génériques	milbémécine oxime + praziquantel	Comprimés	2 semaines ou 0,5 kg	sauf <i>Uncinaria</i>	Ta, Di, E		
Nexgard Spectra®	milbémécine oxime + afoxolaner	Comprimés	2 semaines	sauf <i>Uncinaria</i>		*	
Panacur® 250, 500 Chien	Fenbendazole	Comprimés à dissoudre dans l'eau	2 semaines		Ta		
Prazical®	pyrantel + fébantel + praziquantel	Comprimés	9 semaines ou 2,5 kg		Ta, Di, E		

Spécialités	Molécules (et posologie)	Formulation	Age ou poids minimal de traitement	Activité (AMM) vis-à-vis			Prévention de la dirofilariose cardiaque
				des nématodes*	des cestodes**	des ectoparasites	
Procox® chien	emodepside + toltrazuril ***	Suspension buvable	2 semaines ou 0,4 kg				
Profender® chien	emodepside + praziquantel	Comprimés	12 semaines		Ta, Di, E		
Stronghold®	sélamectine	Spot on	6 semaines	sauf trichures et ankylostomes		*	
Stromiten®	lévamisole + niclosamide	Comprimés, pâte orale	3 mois	sauf trichures	Ta, Di		
Telmin® KH	Mébendazole	Comprimés (pendant 2 à 5 jours)	2 semaines		Ta		
Vitaminthe®	oxibendazole + niclosamide	Pâte	2 semaines	sauf trichures	Ta, Di		
Différentes spécialités	sels de pipérazine	Sirop	**	****			

* voir les notices des produits

** Ta : *Taenia* spp. ; E : *Echinococcus* spp. ; Di : *Dipylidium caninum*

*** le toltrazuril a une activité vis-à-vis des coccidies

**** uniquement ascarifuge

Annexe 6c : Anti-parasitaires internes du chien – selon (Unité de compétences de Médecine préventive, 2019)



Principales spécialités ANTHELMINTHIQUES pour le traitement des CHATS en France en mars 2019

API

Spécialités	Molécules	Formulation	Age minimum traitement	Activité (AMM) vis-à-vis			Prévention de la dirofilariose cardiaque
				des nématodes	des cestodes*	des ecto-parasites	
Advocate®	moxidectine + imidaclopride	Spot on	9 semaines ou 1 kg			**	
Ascatène®	pyrantel + niclosamide	Comprimés			Ta, Di		
Broadline®	éprinomectine + praziquantel + fipronil + S-méthoprène	Spot on	7 semaines ou 0,6 kg		Ta, Di, E	**	
Droncit®	praziquantel	Injection	Pas chez les chatons non sevrés		Ta, Di, E		
Drontal® chat Duo	pyrantel + praziquantel	Comprimés	3 semaines		Ta, Di, E		
Flubéno® Pâte	flubendazole	Pâte orale (pd 2 à 3 jours)	2 semaines		Ta		
Milbémex® comprimé chat et génériques	milbémécine oxime + praziquantel	Comprimés	6 semaines ou 0,5 kg		Ta, Di, E		
Profender® spot on chat	Emodepside + praziquantel	Spot on	8 semaines ou 0,5 kg		Ta, Di, E		
Gelminthe®	lévamisole + niclosamide	Pâte orale	3 mois		Ta, Di		
Stronghold®	sélamectine	Spot on	6 semaines			**	
Stronghold® Plus	sélamectine + sarolaner	Spot on	8 semaines et 1,25 kg			**	
Telmin® KH	mébendazole	Comprimés (pd 2 à 5 jours)	2 semaines				
Vitaminthe®	Oxibendazole + niclosamide	Pâte orale	2 semaines		Ta, Di		
Différentes spécialités	sels de pipérazine	Sirop	*	***			

* Ta : *Taenia* spp. ; E : *Echinococcus multilocularis* ; Di : *Dipylidium caninum* ** voir les notices des produits *** uniquement ascarifuge

Annexe 6d : Anti-parasitaires internes du chat – selon (Unité de compétences de Médecine préventive, 2019)

Annexe 7 : Rappel des différents sujets d'approfondissement proposés

AXE 1 : Étude globale du mouvement

Piste d'approfondissement n°1 :

Une étude visant à mieux appréhender l'importance du concept *Pet At Work* pourrait être intéressante à conduire, en France ou sur plusieurs pays Européens. Deux possibilités pourraient être envisagées ; la première serait d'essayer de **quantifier le nombre d'entreprises *pet-friendly***, afin d'obtenir des résultats similaires à ceux de la SHRM aux Etats-Unis. La deuxième possibilité serait d'interroger les jeunes actifs, à la manière du sondage mené par Purina en 2017, pour savoir quelle part des actifs se voit offrir la possibilité de venir travailler avec son animal de compagnie. Cette deuxième possibilité semble plus facilement réalisable. Il pourrait être possible, si cette deuxième option est préférée, de demander aux répondants de préciser le nom de leur entreprise s'ils déclarent pouvoir aller travailler avec leur animal. Une telle étude permettrait de comparer les résultats obtenus à ceux des sondages précédemment conduits, tout en maîtrisant la méthodologie. De plus, il serait envisageable de se renseigner par la même occasion sur le type d'entreprise (taille, secteur d'activité) proposant cet avantage à leur employés, et sous quelles modalités (type d'animaux, fréquence...). Il pourrait également être envisagé de demander aux répondants qui ne sont pas autorisés à travailler avec leur animal s'ils étaient conscients ou non de l'existence du mouvement *Pet At Work*, ce qu'ils en pensent, est-ce qu'ils seraient favorables à la mise en place d'une politique *pet-friendly* au sein de leur lieu de travail, si oui quelles seraient leurs attentes et leurs inquiétudes et sinon pourquoi.

Sujets abordés :

- *Quantification de l'importance du mouvement Pet At Work en France*
- *Caractéristiques des entreprises Pet At Work en France*
- *Caractéristiques générales des politiques Pet At Work en France*
- *Popularité du mouvement Pet At Work en France et opinion publique*

Piste d'approfondissement n°1bis :

Il pourrait être intéressant d'ajouter au questionnaire de la piste d'approfondissement n°1, d'autres questions sur le ressenti des répondants :

- S'ils travaillent avec des animaux au sein de leur entreprise, est-ce qu'ils apprécient le concept (qu'ils soient le propriétaire de l'animal ou non), pour quelles raisons ? Y a-t-il des points négatifs à la présence des animaux au travail (phobies, allergies, hygiène, distractions...) ?
- Quels animaux pour eux pourraient avoir leur place au sein des entreprises Françaises et pourquoi ?

Sujet abordé :

- *Feed-back sur le mouvement Pet At Work par les employés*

→ **Sujet d'étude proposé n°1:** Importance du mouvement *Pet At Work* en France (ou en Europe), ressenti et attentes des Français (ou Européens) – *Sondage*

AXE 2 : Entreprises

Axe 2a : Pet At Work : Mise en place pratique d'une politique pet-friendly

Piste d'approfondissement n°4 :

Les informations exactes concernant la politique de chaque entreprise concernant les animaux sont difficiles à trouver sur internet. Un potentiel sujet d'approfondissement consisterait à contacter des entreprises *pet-friendly* afin de leur faire parvenir un questionnaire et/ou de procéder à une interview visant à mieux cerner leur politique Pet At Work et sa mise en application réelle. Le questionnaire comprendrait des questions sur l'historique de la mise en place du dispositif, l'existence d'un règlement ou d'une charte de bonne conduite ainsi que sa nature, le type d'animaux présents dans les locaux chaque jour et pourquoi, leur nombre, les raisons qui ont poussé l'entreprise à adopter une telle politique, les difficultés rencontrées quant à son application, les bienfaits perçus... En comparant les réponses de plusieurs entreprises, des points communs ou des différences intéressantes pourraient ressortir et aider à mieux cerner les enjeux de *Pet At Work* pour les entreprises.

Sujet abordé :

→ *Mise en place pratique d'une politique Pet At Work au sein d'entreprises françaises et/ou internationales*

→ Sujet(s) d'étude proposé(s) n°2: *Mise en place d'une politique pet-friendly en entreprise : motivations, enjeux et conseils pratiques pour le bien-être des employés – Questionnaires ou interviews*

Piste d'approfondissement n°6 :

Une piste d'approfondissement possible consisterait à approfondir le sujet de l'allergologie et de récolter des témoignages d'employés allergiques pour avoir leur ressenti sur la gestion du problème et sur les répercussions sur leur santé de la présence d'animaux sur leur lieu de travail. Cette piste d'approfondissement pourrait rejoindre la piste n°5 en tant que difficulté rencontrée à la mise en place de la politique *pet-friendly*, ou bien faire l'objet d'un sujet à part entière. Si possible, des relevés sur le terrain pourront être envisagés : il pourrait être intéressant de mesurer le taux d'allergènes dans différents secteurs de l'entreprise, et dans différentes entreprises utilisant différentes méthodes pour gérer le risque allergique.

→ *Allergologie*

→ *Gestion du risque allergique*

→ Sujet(s) d'étude proposé(s) n°3: *Risque allergique en entreprise Pet At Work – Etude bibliographique +/- expérimentale +/- Questionnaires ou interviews*

Piste d'approfondissement n°7 :

Une piste d'approfondissement possible serait de proposer une liste d'affections contagieuses, d'en étudier les caractéristiques (épidémiologie, modes de contamination, physiopathologie...), d'en évaluer le risque au sein d'une entreprise, de décrire les signes cliniques évocateurs chez l'animal et, le cas échéant chez l'humain, et de proposer des méthodes de préventions pour limiter le risque. Il pourrait être envisagé de rédiger un/des supports visuels à but pédagogique pour aider les entreprises à mieux comprendre, appréhender et prévenir le risque.

Sujets abordés :

→ *Risque infectieux associé à Pet At Work*

→ *Rédaction de documents pédagogiques*

→ *Sujet d'étude proposé n°4 :* Risque infectieux et parasitaire associé à la présence d'animaux sur le lieu de travail : étude bibliographique et proposition de supports d'aide à la prévention en entreprise – *Etude bibliographique*

Piste d'approfondissement n°2 :

Dans la continuité du précédent sujet, et en portant l'étude sur les mêmes entreprises, il pourrait être intéressant d'essayer d'évaluer l'impact d'une politique *pet-friendly* sur l'image de l'entreprise, à la fois sur les employés et sur le grand public. Il s'agirait d'essayer d'évaluer si une telle politique confère des avantages compétitifs à l'entreprise :

- En ayant un impact positif sur la satisfaction, efficacité, taux d'absentéisme, taux de renouvellement des employés (ce volet sera repris dans une piste d'approfondissement ultérieure)
- En ayant un impact positif sur l'image qu'elle dégage auprès des potentiels clients, suffisant pour influencer leurs habitudes de consommation

Un tel sujet pourrait également passer par la réalisation de questionnaire, destiné au grand public, pour mesurer en quoi une politique *pet-friendly* peut influencer le consommateur. Par exemple, nous pourrions imaginer un questionnaire structuré de la manière suivante :

- Une première étape serait de demander l'avis des consommateurs sur l'image d'entreprises dont ils ignoreront le caractère *pet-friendly*
- Puis leur montrer des photos et/ou vidéos mettant en avant la politique *pet-friendly* de ces mêmes entreprises, et ses bienfaits
- Leur demander si leur avis sur l'entreprise a été modifié par cette nouvelle information, et dans quelle mesure
- Leur demander si ils seraient plus enclins à s'orienter vers une entreprise s'ils savent qu'elle est *pet-friendly*

Sujets abordés :

→ *Marketing*

→ *Image des entreprises pet-friendly auprès du grand public*

→ *Pet At Work comme avantage concurrentiel*

Piste d'approfondissement n°2bis :

Afin de compléter la piste d'approfondissement n°2, il pourrait être intéressant d'essayer d'évaluer l'impact d'une politique *pet-friendly* sur la marque employeur de l'entreprise ; notamment la perception de l'entreprise et de la hiérarchie du point de vue des employés. Il pourrait être envisagé d'interroger les employés et les responsables des ressources humaines d'entreprises disposant d'un programme *Pet At Work* afin de déterminer si cette politique peut avoir un impact positif sur la satisfaction, le taux d'absentéisme, le taux de renouvellement des employés, l'attractivité de l'entreprise pour les nouveaux employés... Au sujet de l'attractivité, il pourrait également être ajouté au questionnaire de la piste d'approfondissement n°2 (destiné au grand public) une question visant à déterminer si l'existence d'une politique *Pet At Work* au sein d'une entreprise pourrait influencer leur choix s'ils étaient en recherche d'emploi.

→ Sujet d'étude proposé n°5: Enjeux marketing et avantages concurrentiels offerts par la mise en place d'une politique *pet-friendly* au sein d'une entreprise – *Sondages et interviews*

AXE 3 : EMPLOYES

Piste d'approfondissement n°5 :

Il serait ainsi intéressant de mener une étude pour mesurer les bienfaits de *Pet At Work* sur les employés. Par exemple, il pourrait être possible d'interroger des employés (propriétaires d'animaux et non propriétaires) sur les effets perçus de la présence des animaux de compagnie (effet sur le stress perçu, sur la concentration, sur les relations sociales, sur leur vision de l'entreprise et de leur hiérarchie, sur leur sentiment de « loyauté » envers l'entreprise, sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle...) De plus, il pourrait être envisagé de suivre des employés lors de journées avec ou sans leur animal de compagnie afin de mesurer : leur stress perçu, leur fréquence cardiaque, de dénombrer les interactions avec leurs collègues...

Sujets abordés :

- *Effets de la présence des animaux sur les employés*
- *Questionnaires et mesures sur le terrain*

→ **Sujet d'étude proposé n°6:** *Pet At Work : Bienfaits de la présence des animaux de compagnie pour les employés d'une entreprise – Sondages et interviews*

Piste d'approfondissement n°8 :

Il pourrait être intéressant d'évaluer le bien-être des animaux dans les entreprises *pet-friendly*. Il pourrait éventuellement être envisagé de concevoir un sujet de thèse expérimental, dans lequel des observations seraient réalisées au sein des entreprises afin de relever les comportements révélateurs de stress. Des observations pourraient également être réalisées au domicile du propriétaire, grâce à des caméras, lorsque l'animal est laissé seul à la maison durant la journée. Cela nous permettrait de comparer les deux situations et d'essayer de dégager la moins stressante des deux pour l'animal. De plus, des tests de tempérament pourraient également être proposés aux animaux, de manière à essayer de déterminer quels profils semblent être moins stressés à la maison, et lesquels sont moins stressés en entreprise.

Il pourrait également être envisagé de fournir par la suite des pistes d'enrichissement qui peuvent être mises en place dans l'entreprise pour améliorer le bien-être de l'animal, et de renouveler l'opération après leur mise en place.

Au final, une telle étude pourrait permettre de déterminer quels tempéraments de chiens sont les plus à même de se sentir à l'aise en entreprise, de déterminer quelles sont les situations/les contextes dans lesquels on observe le plus de comportements de stress, et de déterminer les enrichissements les plus efficaces en entreprise.

Sujets abordés :

→ *Bien-être animal et éthologie*

→ *Tempéraments et stress*

→ *Enrichissement du milieu*

Piste d'approfondissement n°8bis:

Dans la continuité de la piste d'approfondissement n°8, il pourrait être envisagé de créer des documents à visée pédagogique (supports photo ou vidéo) destinés aux employés d'entreprises *pet-friendly* (ou souhaitant le devenir). Ces documents permettraient aux employés de mieux reconnaître les signaux de stress, de peur. Cela permettrait de limiter le mal-être de certains animaux en entreprise, mais également dans certains cas de prévenir les risques d'agression. Il pourrait également être envisagé d'inclure des documents autour d'autres troubles comportementaux gênants en entreprise (agressivité, destructions ...).

Concernant le risque d'agression, dans les cas où assez de témoignages seraient disponibles, il pourrait également être envisagé d'étudier les situations dans lesquelles les comportements d'agression se produisent en entreprise (vis-à-vis de l'humain ou d'autres animaux), les animaux impliqués (race, sexe...)

Sujets abordés :

→ *Rédaction de documents pédagogiques*

→ *Stress, Peur*

→ *Agressions*

→ *Sujet d'étude proposé n°7 : Pet At Work : étude éthologique et réalisation de supports pédagogiques pour l'évaluation et la gestion du stress de chiens en entreprise et la prévention des manifestations comportementales gênantes – Etude bibliographique et expérimentale*

SUJETS GLOBAUX

Piste d'approfondissement n°3 :

Nous avons vu que dans certains cas, des entreprises choisissent d'introduire des animaux dans leurs locaux, de manière plus ou moins permanente, sans que ceux-ci n'appartiennent à un employé en particulier. La présence de ces « animaux mascottes » au sein de l'entreprise s'éloigne un peu du concept *Pet At Work*, mais offre très certainement des effets similaires. Beaucoup d'études portent sur les bienfaits de la relation humain-Chien, ou humain-Chat. Une thèse visant à étudier les bienfaits de la présence d'autres animaux (NAC par exemple, ou animaux de rente), ainsi que les conditions à respecter pour les accueillir, et les limites spécifiques associées à la présence de ces animaux.

Sujets abordés :

→ *NAC*

→ *Bienfaits de la présence des nouveaux animaux de compagnie sur le lieu de travail*

→ *Bien-être animal et conditions de vie*

→ **Peurs, allergies**

→ **Sujet d'étude proposé n°8 :** Présence d'animaux au sein de l'entreprise, le cas particulier des NAC (et des animaux de rente) – *Étude bibliographique, possibles sondages*

Piste d'approfondissement n°9 :

Grâce aux résultats obtenus via les différentes pistes d'approfondissement précédentes, il pourrait être intéressant d'essayer de formuler des lignes directrices claires et un guide de conseils pour les entreprises souhaitant elles aussi devenir *pet-friendly*. Ce document de synthèse à destination des entreprises regrouperait des conseils concrets sur les aspects pratiques, sur la gestion du risque infectieux, sur le risque allergique, le bien-être animal, les bienfaits du programme *Pet At Work*... Puis, il pourrait être intéressant de travailler en collaboration avec des entreprises souhaitant devenir *pet-friendly* et qui accepteraient d'appliquer notre guide pour le « tester » et nous proposer un retour. Une telle expérience pourrait éventuellement être appliquée à l'école, si la direction est prête à tenter l'expérience dans l'un de ses bâtiments.

Sujets abordés :

→ *Rédaction de documents à visée pédagogique*

→ *Conseils pour la mise en place d'une politique Pet At Work*

→ **Sujet(s) d'étude proposé(s) n°9 :** Rédaction d'un guide de bonnes pratiques à destination des entreprises souhaitant rejoindre le mouvement *Pet At Work* – *Etude bibliographique*

« PET AT WORK » : ÉTUDE BIBLIOGRAPHIQUE, PERSPECTIVES ET RECHERCHE DE PISTES D'APPROFONDISSEMENT AUTOUR DE LA PRÉSENCE D'ANIMAUX DE COMPAGNIE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

AUTEUR : EVA BIGORRA

RÉSUMÉ :

Dans un contexte où les conditions de travail et le stress voire la détresse émotionnelle des employés en entreprise fait débat, le mouvement *Pet At Work* est une tendance nouvelle consistant à aller travailler accompagné de son animal de compagnie. Le mouvement et son ampleur sont encore difficiles à appréhender dans leur globalité, à cause du manque relatif d'informations disponibles à l'heure actuelle. Le concept fait de plus en plus parler de lui, dans les médias et sur internet, ainsi que sur les plate-formes de recherche d'emploi où il devient un avantage recherché par les demandeurs d'emploi. Les entreprises concernées diffusent d'ailleurs énormément cette image d'entreprise *pet-friendly*.

Les raisons pour lesquelles ces entreprises ont choisi d'accueillir des animaux de compagnie sont nombreuses. A la base du mouvement se trouvent des études sur les bienfaits de la relation humain-animal. Il a été montré que les animaux pouvaient avoir un impact bénéfique sur le bien-être et la santé, notamment sur le stress, aussi bien dans sa perception que dans ses répercussions physiologiques sur le corps humain et la santé. De plus, il a été montré que les chiens pouvaient augmenter les interactions sociales au sein d'un groupe ou entre inconnus et favoriser les apprentissages sociaux notamment chez les enfants. Enfin, les animaux pourraient avoir un effet bénéfique sur la concentration, l'attention et la motivation. Il n'existe encore aucune étude visant à évaluer l'impact de *Pet At Work* sur le bien-être des animaux concernés, mais il pourrait s'avérer positif grâce aux interactions permises au cours de la journée, notamment avec les propriétaires.

Bien que les études portant spécifiquement sur les bienfaits des animaux sur le lieu de travail sont encore peu nombreuses, des avantages sur le bien-être des employés sont entre autres suggérés. *Pet At Work* pourrait également représenter un avantage pour l'entreprise en termes de management et de marketing. Enfin, il n'existe encore aucune étude visant à évaluer l'impact de *Pet At Work* sur le bien-être des animaux concernés, mais il pourrait s'avérer positif grâce aux interactions permises au cours de la journée, notamment avec les propriétaires.

Des limites existent cependant à la mise en place d'une politique *Pet At Work*, comme le risque allergique ou le risque infectieux, notamment zoonotique. Ces limites devront être prises en compte et des solutions proposées avant la mise en place de *Pet At Work* au sein d'une entreprise. Une autre limite importante est celle du bien-être animal ; aucune étude portant sur le bien-être des animaux au travail n'existe à l'heure actuelle, et il est envisageable que certains animaux soient au contraire stressés en entreprise, et qu'ils développent des comportements anormaux, gênants, ou se montrent agressifs. L'éthologie est un outil primordial pour aborder cette problématique.

Le mouvement *Pet At Work* est donc un sujet vaste, pluri-disciplinaire, qui doit encore être exploré. Pour cela, nous proposons plusieurs pistes d'approfondissement, regroupées en 4 axes principaux : importance et développement du mouvement, entreprise, employés, et bien-être animal.

MOTS CLÉS :

ENTREPRISE / TRAVAIL / RELATION HUMAIN-ANIMAL / BIEN-ÊTRE ANIMAL / MANAGEMENT / ÉTHOLOGIE / RISQUE / PROPRIÉTAIRE D'ANIMAUX / ANIMAUX DE COMPAGNIE / HOMME / ÉTUDE BIBLIOGRAPHIQUE

JURY :

Président : Pr Jean-Pascal Lefaucheur

1^{er} Assesseur : Dr Geneviève Marignac

2nd Assesseur : Pr Caroline Gilbert

« PET AT WORK » : ÉTUDE BIBLIOGRAPHIQUE, PERSPECTIVES ET RECHERCHE DE PISTES D'APPROFONDISSEMENT AUTOUR DE LA PRÉSENCE D'ANIMAUX DE COMPAGNIE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

AUTHOR : Eva BIGORRA

SUMMARY:

While working conditions, stress and emotional distress amongst employees are topical issues, a new concept seems to emerge, the *Pet At Work* movement where employees can take their pets to work on a daily basis. The movement and its importance are still difficult to clearly define, because of the lack of informations currently available. Nevertheless, it seems that a growing number of companies are joining the movement and the concept is becoming more and more popular, amongst medias and on internet, as well as job-appliance platforms where it is becoming a valuable benefit for job seekers.

Moreover these companies widely convey that pet-friendly image and even put the *Pet At Work* concept at the heart of their corporate culture and communication strategy.

Many reasons can lead a company to welcome pets. Studies on the benefits of the Human-Animal relationship are at the foundation of the movement. It has been proven that animals can have a positive effect on human wellness and health, especially on stress. Moreover, it has been shown that dogs can increase social interactions and encourage social learning. Finally, animals can have a beneficial impact on focus, attention and motivation.

Even though there are very few studies concerning specifically the benefits of animals at work, some seems to arise. Similar benefits on employees' wellness are, among others, suggested by the authors. For employers, *Pet At Work* could also be an advantage regarding management and marketing strategies. Finally, there is no study attempting to assess the impact of *Pet At Work* on the concerned animals, but it could be positive, due to the many interactions possible between the owner and the pet during the workday.

Nevertheless, there are some limits when it comes to setting up a *Pet At Work* policy, such as allergies, infectious diseases or zoonotic affections. These limitations should be carefully considered. Animal welfare is another important point to take into account. Unfortunately, no study has been carried out on that subject so far, and it is possible that some animals could be stressed at work, and may develop abnormal, troublesome or aggressive behaviors. Ethology is an essential tool to approach that topic.

The *Pet At Work* movement is therefore an wide subject, pluri-disciplinary, with a lot left to explore. In order to do that, we propose several leads for further investigation, regrouped into 4 main thematics : importance and development of the *Pet At Work* movement, company, employees, and Animal Welfare.

KEYWORDS:

COMPANY / WORK / HUMAN-ANIMAL RELATIONSHIP / ANIMAL WELFARE / MANAGEMENT / ETHOLOGY / RISK / PET OWNERS / PETS / MAN / BIBLIOGRAPHIC REVIEW

JURY:

Chairperson: Pr Jean-Pascal Lefaucheur

1st Assessor: Dr Geneviève Marignac

2nd Assessor: Pr Caroline Gilbert