

Année 2021

IMPORTANCE DU MOUVEMENT PET-AT-WORK EN FRANCE, RESSENTI ET ATTENTES DES FRANÇAIS

THÈSE

pour obtenir le diplôme d'État de

DOCTEUR VÉTÉRINAIRE

présentée et soutenue publiquement devant

la Faculté de Médecine de Créteil (UPEC)

le 22 octobre 2021

par

Fanny, Sandrine CRUVELLIER

née le 13 janvier 1995 à Marseille (Bouches-du-Rhône)

sous la direction de

Geneviève MARIGNAC

Présidente du jury : **Mme Caroline GILBERT**

Directrice de thèse : **Mme Geneviève MARIGNAC**

Examinatrice : **Mme Chantal LEGRAND**

Professeure à l'EnvA

Maître de Conférences à l'EnvA

Maître de Conférences à l'EnvA

Liste des personnes intervenant dans l'enseignement



Directeur : Pr Christophe Degueurce
Directeur des formations : Pr Henry Chateau
Directrice de la scolarité et de la vie étudiante : Dr Catherine Colmin

Professeurs émérites : Pr Pascal Fayolle, Pr Bernard Paragon
Directeurs honoraires : MM. les Professeurs C. Pilet, B. Toma, A.-L. Parodi, R. Morailon, J.-P. Cotard, J.-P. Mialot & M. Gogny

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

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

Discipline : anesthésie, réanimation, urgences, soins intensifs - Pr Verwaerde Patrick Discipline : cardiologie - Pr Chetboul Valérie - Dr Saponaro Vittorio, Praticien hospitalier contractuel Discipline : nouveaux animaux de compagnie - Dr Pignon Charly, Ingénieur de recherche - Praticien hospitalier - Dr Volait Laetitia, Praticienne hospitalier contractuelle Discipline : dermatologie - Dr Cochet-Faivre Noëlle, Praticienne hospitalier contractuelle Discipline : ophtalmologie - Dr Chahory Sabine, Maître de conférences Unité pédagogique de clinique équine - Pr Audigé Fabrice - Dr Bertoni Léila, Maître de conférences - Dr Coudry Virginie, Praticienne hospitalier contractuelle - Pr Denoix Jean-Marie - Dr Giraudet Aude, Ingénieure de recherche - Praticienne hospitalier - Dr Jacquet Sandrine, Ingénieure de recherche - Praticienne hospitalier - Dr Mespouilhès-Rivière Céline, Ingénieure de recherche-Praticienne hospitalier* - Dr Moiroud Claire, Praticienne hospitalier contractuelle - Dr Tallaj Amélie, Praticienne hospitalier contractuelle - Dr Tanquerel Ludovic, Chargé d'enseignement contractuel	Unité pédagogique de médecine et imagerie médicale - Dr Benckroun Ghita, Maître de conférences - Pr Blot Stéphane* - Dr Canonne-Guilbert Morgane, Maître de conférences - Dr Freiche-Legros Valérie, Praticienne hospitalier contractuelle - Dr Maurey-Guénec Christelle, Maître de conférences - Dr Mortier Jérémy, Maître de conférences associé Unité pédagogique de médecine de l'élevage et du sport - Dr Cabrera Gonzales Joaquin, Chargé d'enseignement contractuel - Pr Fontbonne Alain - Pr Grandjean Dominique* - Dr Maenhoudt Cindy, Praticienne hospitalier contractuelle - Dr Nudelmann Nicolas, Maître de conférences - Dr Ribeiro dos Santos Natalia, Praticienne hospitalier contractuelle Unité pédagogique de pathologie chirurgicale - Dr Decambon Adeline, Maître de conférences - Pr Manassero Mathieu - Dr Maurice Emeline, Assistante d'Enseignement et de Recherche Contractuelle - Pr Viateau-Duval Véronique*
---	--

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 - Dr Bolnot François, Maître de conférences* - Pr Cartier Vincent - Dr Gauthier Michel, Maître de conférences associé - Dr Mtimet Narjes, Chargée d'enseignement contractuelle Unité pédagogique de maladies réglementées, zoonoses et épidémiologie - Dr Crozet Guillaume, Chargé d'enseignement contractuel - Pr Dufour Barbara* - Dr Guétin Poirier Valentine, Chargée d'enseignement contractuelle - 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 contractuel - 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 - Dr Barassin Isabelle, Maître de conférences - Dr De Paula Reis Alline, Maître de conférences* - Pr Grimard-Ballif Bénédicte - Pr Ponter Andrew Rattachée DPASP - Dr Wolgust Valérie, Praticienne hospitalier contractuelle
--	--

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 - 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, Maître de conférences Unité pédagogique d'histologie, anatomie pathologique - Dr Cordonnier-Lefort Nathalie, Maître de conférences - Pr Fontaine Jean-Jacques - Dr Jouvion Grégory, Professeur associé - 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 Legrand Chantal, Maître de conférences associée - Dr Marignac Geneviève, Maître de conférences* - Dr Rose Hélène, Maître de conférences associée	Unité de parasitologie, mycologie - Dr Blaga Radu, Maître de conférences (rattaché au DPASP) - 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 Tirez Laurent (Physiologie, Pharmacologie)* - Dr Titeux Emmanuelle (Ethologie), Praticienne hospitalier contractuelle Rattachée DSBP - Mme Dalaine Stéphanie, Professeur agrégée (Sciences de la Vie et de la Terre)
--	---

* responsable d'unité pédagogique

Remerciements

À la Présidente du Jury de cette thèse, Mme Caroline Gilbert, Professeure à l'EnvA,

Pour m'avoir fait l'honneur d'accepter la présidence de mon jury de thèse, remerciements respectueux.

À Mme Geneviève Marignac, Maitre de conférences à l'EnvA,

Pour avoir proposé ce sujet, pour avoir accepté de diriger ma thèse, pour m'avoir accompagnée et conseillée, sincères remerciements.

À Mme Chantal Legrand, Maitre de conférences à l'EnvA,

Pour m'avoir accompagnée dans ce projet, pour vos corrections et vos précieux conseils, sincères remerciements.

A ma famille et mes amis, pour leur soutien inconditionnel.

Table des matières

Liste des figures	5
Liste des tableaux	9
Liste des abréviations.....	11
Introduction.....	13
Première partie : bibliographie	15
1. Origines du mouvement <i>Pet at Work</i>	15
1.1. <i>A l'étranger</i>	15
1.2. <i>Répercussions en Europe</i>	16
1.2.1. Les chiffres en Europe	16
1.2.2. Proposition de loi en France	16
1.2.3. Combiner travail et être propriétaire.....	16
2. Les bénéfices attendus	16
2.1. <i>Bien-être et santé chez l'Homme</i>	17
2.1.1. Réduction du stress	17
2.1.1.1. Réduction des paramètres cardiovasculaires en situation de stress	17
2.1.1.2. Réduction de la sensation de stress consécutivement à l'évènement stressant	17
2.1.2. Diminution des risques cardiovasculaires	18
2.1.3. Interactions sociales	18
2.1.3.1. Le chien comme facilitateur social	18
2.1.3.2. Source de soutien et source extérieure d'apport de soutien social	18
2.1.3.3. Le chien comme médiateur ?	19
2.1.4. Autres effets des animaux de compagnie	19
2.2. <i>Bienfaits attendus chez les employés</i>	19
2.2.1. Motivation	20
2.2.1.1. Turn-over des employés.....	20
2.2.1.2. Dévouement au travail	20
2.2.2. Concentration	20
2.2.3. Satisfaction au travail et stress perçu	20
2.2.4. Interactions sociales au sein de l'entreprise	21
2.2.5. Perception des clients des entreprises	21
2.3. <i>Intérêt pour les entreprises</i>	21
3. Les désagréments causés par la politique pet-friendly.....	22
3.1. <i>Santé</i>	22
3.1.1. Allergies	22
3.1.1.1. Problématiques à considérer en entreprise.....	23
3.1.1.2. Solution envisageable	23
3.1.2. Zoonoses	23
3.1.2.1. Problématiques à envisager en entreprise	23
3.1.2.2. Solutions envisageables.....	26
3.2. <i>Sécurité</i>	26
3.2.1. Les risques de morsure	26
3.2.1.1. Problématique à considérer en entreprise.....	26
3.2.1.2. Solutions envisageables.....	27
3.2.2. Risque d'accident locomoteur	28
3.2.2.1. Problématique à considérer en entreprise.....	28
3.2.2.2. Solution envisageable	28
3.3. <i>Bien-être</i>	28
3.3.1. Bien-être de l'employé : peur et phobie	28
3.3.2. Bien-être de l'animal	28
4. Les principales caractéristiques de la politique pet-friendly.....	29
4.1. <i>Entreprise et propriétaire</i>	29
4.2. <i>L'animal de compagnie idéal pour l'entreprise</i>	29
Deuxième partie : étude expérimentale.....	31
1. Introduction.....	31
2. Matériels et méthodes	31
2.1. <i>Objectif de l'étude</i>	31
2.2. <i>Méthode de l'étude</i>	31
2.2.1. Population cible	31
2.2.2. Structure des questionnaires	32
2.2.3. Formulation des questions.....	33
2.2.3.1. Choix du type de question.....	33

2.2.3.2.	Nombres de réponses variables d'une question à l'autre	33
2.2.4.	Anonymat	33
2.3.	<i>Diffusion</i>	34
2.3.1.	Méthode	34
2.3.1.1.	Durée	34
2.3.1.2.	Nombre de réponses espérées	34
2.3.2.	Réseaux sociaux.....	34
2.3.3.	E-Mailing.....	34
2.4.	<i>Limites du questionnaire et de la méthodologie</i>	34
3.	Résultats et discussion.....	35
3.1.	<i>Présentation de l'analyse des résultats</i>	35
3.1.1.	Suppression des doublons.....	35
3.1.2.	Corrections réalisées sur les questions ouvertes.....	35
3.1.3.	Emploi des termes « DRH » et « Employé ».....	35
3.1.4.	Fluctuations du nombre de réponses au sein des rubriques.....	36
3.2.	<i>Nombre de répondants</i>	36
3.3.	<i>Qualification des répondants</i>	37
3.4.	<i>Description des entreprises</i>	39
3.4.1.	Caractéristiques de l'entreprise	39
3.4.1.1.	Taille des entreprises	39
3.4.1.2.	Forme juridique des entreprises	40
3.4.1.3.	Secteur d'activité des entreprises représentées.....	40
3.4.1.4.	Durée d'existence de l'entreprise	41
3.4.1.5.	Nombre d'employés	41
3.4.1.6.	Chiffre d'affaires	41
3.4.2.	Localisation géographique de l'entreprise.....	42
3.4.2.1.	Département	42
3.4.2.2.	Zone géographique	43
3.4.3.	Description des locaux.....	44
3.4.3.1.	Type de local où siège l'entreprise.....	44
3.4.3.2.	Accès à l'extérieur.....	44
3.4.3.3.	Type d'espace extérieur	45
3.4.3.4.	Entrée clients et contact potentiel entre le client et l'animal de compagnie.....	45
3.4.4.	Description des salariés.....	47
3.4.5.	Relation avec les partenaires de l'entreprise	49
3.5.	<i>Entreprise pet-friendly</i>	51
3.5.1.	Origine de la politique pet-friendly	51
3.5.1.1.	Vision des propriétaires.....	51
	• Existence d'un événement marquant	51
	• Instauration de la politique pet-friendly.....	52
3.5.1.2.	Vision des entreprises.....	52
3.5.2.	Amener son animal de compagnie au travail : les réponses des propriétaires	53
3.5.2.1.	Description de l'animal	53
3.5.2.2.	Organisation et emploi du temps du propriétaire.....	55
	• Routine du propriétaire.....	55
	• Gestion du matériel amené sur le lieu de travail et moyens de transports utilisés	57
3.5.3.	Organisation au sein de l'entreprise, réglementation en place et conditions d'accueil des animaux de compagnie au sein de l'entreprise.....	58
3.5.3.1.	Conditions liées à l'animal de compagnie accepté	58
3.5.3.2.	Conditions et règles au sein de l'entreprise.....	60
3.5.3.3.	Mode d'organisation de cette politique au sein de l'entreprise	61
3.5.3.4.	Organisation des locaux.....	62
3.5.4.	Raisons et motivations de la mise en place de la politique	63
3.5.4.1.	Choix des propriétaires concernant l'environnement de leur animal de compagnie	63
3.5.4.2.	Motivations des propriétaires	64
3.5.4.3.	Motivations de l'entreprise.....	65
3.5.5.	Ressenti des salariés.....	66
3.5.5.1.	Ressenti du propriétaire	66
	• Difficulté de concentration ressentie par les propriétaires	66
	• Stress ressenti par les propriétaires.....	67
	• Satisfaction de l'emploi des propriétaires	68
	• Point de vue de la direction sur le ressenti des propriétaires	68
3.5.5.2.	Ressenti des propriétaires n'amenant pas leur animal vis-à-vis de la présence des animaux de compagnie sur le lieu de travail	68
3.5.5.3.	Ressenti des non propriétaires.....	69
3.5.6.	Principales problématiques : allergies, phobies	70

3.5.6.1.	Vision des propriétaires.....	70
3.5.6.2.	Vision des non-propriétaires.....	70
3.5.6.3.	Raisons évoquées pour le refus d'amener son animal par un propriétaire.....	71
3.5.7.	Atouts et bénéfices apportés	73
3.5.7.1.	Vision des propriétaires.....	73
3.5.7.2.	Résultats de l'entreprise pouvant être imputables à la politique pet-friendly : vision par l'entreprise	73
3.5.7.3.	Avantage de l'image de l'entreprise vis-à-vis des collaborateurs et des concurrents.....	75
3.6.	<i>Entreprise n'ayant pas adopté la politique pet-friendly.....</i>	<i>77</i>
3.6.1.	Origines de l'absence de politique pet-friendly et point de vue de la direction concernant cette politique	77
3.6.1.1.	Entreprises dont un refus a déjà été établi ou suite à une sollicitation des employés	77
3.6.1.2.	Entreprise n'ayant pas considéré la politique pet-friendly au sein de ses locaux.....	78
3.6.2.	Ressenti des salariés.....	79
3.6.2.1.	Ressenti des propriétaires et volonté d'amener son animal	79
3.6.2.2.	Ressenti des non propriétaires.....	81
3.6.3.	La politique pet-friendly est-elle considérée comme un atout pour l'entreprise ?.....	83
3.6.3.1.	Vision des propriétaires.....	83
3.6.3.2.	Vision des non propriétaires.....	84
3.6.4.	Motivations des propriétaires dans la mise en place de la politique pet-friendly.....	86
3.7.	<i>Questions relatives au confinement et aux habitudes adoptées lors de cette période</i>	<i>86</i>
Conclusion		89

Liste des figures

Figure 1 : Arborescence au sein des questionnaires et répartition au sein des rubriques selon les réponses.	33
Figure 2 : Répartition du nombre de répondants du questionnaire "Employé" selon les catégories. ...	36
Figure 3 : Répartition du nombre de répondants du questionnaire DRH selon les catégories.	37
Figure 4 : Réseau par lequel les répondants ont eu connaissance du questionnaire.	37
Figure 5 : Répartition du nombre de répondants au questionnaire "Employé" selon les catégories. ...	38
Figure 6 : Répartition des répondants au questionnaire "Employé" selon leur contrat de travail.	38
Figure 7 : Nombre d'entreprises ayant répondu au questionnaire "Employé".	39
Figure 8 : Représentation des formes juridiques des entreprises ayant répondu au questionnaire.	40
Figure 9 : Secteur d'activité des entreprises ayant répondu au questionnaire.	41
Figure 10 : Répartition géographique des entreprises dans lesquelles travaillent les répondants.	43
Figure 11 : Répartition du type de local selon les entreprises pet-friendly et les entreprises non pet-friendly.	44
Figure 12 : Répartition des types d'espaces extérieurs des entreprises.	45
Figure 13 : Répartition des réponses concernant l'entrée des bâtiments des entreprises.	46
Figure 14 : Contact visuel entre l'animal de compagnie et un client.	46
Figure 15 : Possibilité de contact entre le client et l'animal de compagnie amené par un employé.	47
Figure 16 : Répartition de la proportion hommes/femmes au sein de l'entreprise.	48
Figure 17 : Proportion de CDI et CDD au sein des entreprises.	48
Figure 18 : Instauration de la politique pet-friendly parmi les répondants au questionnaire "Employé".	52
Figure 19 : Mise en place de la politique pet-friendly.	53
Figure 20 : Répartition des catégories d'animal de compagnie amenés par les employés au sein des entreprises pet-friendly.	54
Figure 21 : Appréciation approximative du temps depuis quand le propriétaire amène son animal de compagnie sur le lieu de travail.	55
Figure 22 : Réponses des employés emmenant leur animal de compagnie au travail par rapport à la présence d'un planning.	60
Figure 23 : Nombre de répondants possédant un document formulé concernant la politique pet-friendly.	60
Figure 24 : Possibilité d'amener plusieurs animaux au sein de l'entreprise par les répondants au questionnaire DRH.	61
Figure 25 : Répartition des locaux disponibles dans les entreprises pet-friendly.	62

Figure 26 : Préférences du propriétaire ayant répondu au questionnaire "Employé" concernant l'environnement de son animal de compagnie.	63
Figure 27 : Stress ressenti par les employés et DRH lorsqu'ils amènent leur animal au travail.	67
Figure 28 : Satisfaction des employés amenant leur animal de compagnie au travail selon les répondants au questionnaire "DRH".	68
Figure 29 : Ressenti des propriétaires employés n'amenant pas leur animal de compagnie sur le lieu de travail concernant la présence des animaux sur le lieu de travail.	69
Figure 30 : Appréciation des non propriétaires ayant répondu au questionnaire "Employé" concernant la présence d'animaux de compagnie sur le lieu de travail.	69
Figure 31 : Sentiment de peur face aux animaux de compagnie des répondants au questionnaire "Employé" non-propriétaires travaillant au sein d'une entreprise pet-friendly.	71
Figure 32 : Sensibilité allergiques des employés non-propriétaires vis-à-vis des animaux de compagnie.	71
Figure 33 : Impression de la part des DRH sur les résultats au sein de l'entreprise en relation avec la politique pet-friendly.	74
Figure 34 : Ressenti du taux d'absentéisme entre les propriétaires et les non propriétaires.	74
Figure 35 : Efficacité des employés emmenant leur animal de compagnie au travail.	74
Figure 36 : Turn-over des employés amenant leur animal au travail.	74
Figure 37 : Avantage concurrentiel à l'embauche estimé par les DRH concernant la politique pet-friendly.	75
Figure 38 : Qualité des échos reçus de la part des clients concernant la politique pet-friendly.	75
Figure 39 : Ressenti de l'atout potentiel de la politique pet-friendly pour l'entreprise selon les répondants au questionnaire "DRH".	75
Figure 40 : Connaissance de la politique pet-friendly.	77
Figure 41 : Origine de la mise en place de la politique pet-friendly.	77
Figure 42 : Initiation de la politique pet-friendly.	78
Figure 43 : Motivation quant à l'amélioration des locaux pour la mise en place de la politique pet-friendly.	78
Figure 44 : Motivation à la formation des employés en cas d'initiation à la politique pet-friendly.	79
Figure 45 : Souhait d'amener son animal de compagnie au sein de l'entreprise.	79
Figure 46 : Appréciation du nombre d'employé pouvant être gêné par la présence d'un animal de compagnie sur le lieu de travail.	80
Figure 47 : Appréciation du nombre de répondants au questionnaire "DRH" pouvant être gênés par la présence d'un animal de compagnie sur le lieu de travail.	80
Figure 48 : Gêne potentiellement occasionnée par la présence des animaux chez les employés travaillant dans une entreprise non pet-friendly.	81
Figure 49 : Connaissance de la notion de politique pet-friendly chez les propriétaires ayant répondu au questionnaire "Employé".	84
Figure 50 : Impact de la politique pet-friendly sur le choix d'entreprise chez les propriétaires ayant répondu au questionnaire "Employé".	84

Figure 51 : Connaissance de la politique pet-friendly chez les non-propriétaires ayant répondu au questionnaire "Employé".	85
Figure 52 : Impact de la politique pet-friendly sur le choix d'entreprise.	85
Figure 53 : Intérêt pour une entreprise pet-friendly pour les non propriétaires ayant répondu au questionnaire "Employé".	85
Figure 54 : Réponses au questionnaire "Employé" concernant la possibilité d'amener son animal de compagnie si l'entreprise entreprend une politique pet-friendly.	86
Figure 55 : Réponses au questionnaire "DRH" concernant la possibilité d'amener son animal de compagnie si l'entreprise entreprend une politique pet-friendly.	86
Figure 56 : Ressenti des employés concernant le retour sur le lieu de travail.	87

Liste des tableaux

Tableau 1 : 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 (modifié de Bigorra, 2019).....	24
Tableau 2 : Age des entreprises ayant répondu au questionnaire, réparties selon la présence de la politique pet-friendly au sein de l'entreprise (en années).....	41
Tableau 3 : Nombre d'employés au sein des entreprises selon la politique pet-friendly.	41
Tableau 4 : Chiffre d'affaires des entreprises ayant répondu (en k€).	42
Tableau 5 : Répartition départementale des entreprises ayant répondu au questionnaire.	42
Tableau 6 : Répartition selon la zone géographique urbaine du site de l'entreprise.	44
Tableau 7 : Catégories d'entrées disponibles pour se rendre dans le bâtiment de l'entreprise.	45
Tableau 8 : Age moyen des employés au sein des entreprises.....	47
Tableau 9 : Ensemble des réponses non interprétées.....	48
Tableau 10 : Avis des partenaires concernant la politique pet-friendly.....	49
Tableau 11 : Synthèse des réponses obtenues concernant les entreprises.	50
Tableau 12 : Réponses obtenues concernant l'existence d'un événement marquant ayant abouti à la mise en place de la politique pet-friendly chez les répondants au questionnaire "Employé".	51
Tableau 13 : Durée depuis l'autorisation des animaux de compagnie au sein de l'entreprise.	51
Tableau 14 : Réponses aux questionnaires employé et DRH concernant les pauses déjeuners.	56
Tableau 15 : Synthèse des réponses obtenues concernant les affaires apportées par les propriétaires.	57
Tableau 16 : Matériel apporté par les propriétaires.	57
Tableau 17 : Moyens de transport utilisés par les répondants qui amènent leur animal de compagnie à leur travail.	57
Tableau 18 : Répartition des moyens de transports utilisés selon le département de travail.	58
Tableau 19 : Réponses au questionnaire "Employé" concernant les conditions pour amener son animal au travail.	59
Tableau 20 : Réponses ouvertes concernant la réglementation en place au sein de l'entreprise.....	59
Tableau 21 : Entreprises réparties selon la présence d'un planning et le nombre d'animaux acceptés au questionnaire "Employé".	60
Tableau 22 : Nombre de réponses pour les lieux interdits aux animaux de compagnie.	62
Tableau 23 : Ensemble des réponses concernant les motivations des propriétaires à amener son animal de compagnie au travail.....	65
Tableau 24 : Ensemble des réponses à la question ouverte concernant les motivations de l'entreprise.	66
Tableau 25 : Ensemble des réponses concernant les problèmes rencontrés au sein de l'entreprise..	70

Tableau 26 : Synthèse des réponses au questionnaire "Employé" concernant le refus d'amener son animal au travail par type de raison invoquée.....	72
Tableau 27 : Associations des réponses concernant les raisons principales de la gêne occasionnée.	82
Tableau 28 : Réponses concernant l'attirance de la politique pet-friendly d'une entreprise des employés.	84
Tableau 29 : Répartitions des associations de réponses concernant les habitudes lors du confinement.	87

Liste des abréviations

AE : auto-entreprise/micro-entreprise
DRH : directeur des ressources humaines
EI : entreprise individuelle
EIRL : entreprise individuelle à responsabilité limitée
ETI : entreprise de taille intermédiaire
EURL : entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée
FACCO : fédération des fabricant d'aliments pour les chiens chats oiseaux
GE : grande entreprise
INSEE : institut national de la statistique et des études économiques
JEI : jeune entreprise innovante
PE : petite entreprise
PME : petite et moyenne entreprise
PSI : Pet Sitters International
SASU : société par actions simplifiée unipersonnelle
SARL : société à responsabilité limitée
SAS : société par actions simplifiée
SA : société anonyme
SEL : société d'exercice libéral
SHRM : the Society for Human Ressources Management
TGE : très grande entreprise
TYDWTDay : Take Your Dog To Work Day

Introduction

Le mouvement *Pet at Work* permet au propriétaire d'amener son animal de compagnie sur son lieu de travail. Cette politique pet-friendly est à différencier des mascottes¹, d'animaux appartenant directement à l'entreprise, des chiens de travail ou des chiens d'assistance et de thérapie. Il s'agit d'amener son propre chien, chat ou autres espèces au travail et le ramener le soir à son domicile. Ce mouvement est développé dans d'autres pays, mais est encore peu connu en France. Une thèse a été rédigée pour permettre une première évaluation de ce mouvement (Bigorra, 2019). Le chien est l'animal de compagnie qui semble être la principale cible. Son éducation, la facilité que l'on a de pouvoir lui apprendre à rester dans un endroit restreint en fait de lui un candidat idéal. Toutefois, d'autres espèces pourraient être concernées.

Ce mouvement s'inscrit dans notre société actuelle où les *burn-out*² et *borre-out*³ sont de plus en plus présents. Les conditions de travail des employés sont des préoccupations grandissantes au sein des entreprises de nos jours. Afin de retenir les employés le plus longtemps possible, les entreprises développent davantage de moyens au sein de leur structure. La présence des animaux apparaît comme une solution par leurs bienfaits qu'ils apportent mais nécessite une organisation scrupuleuse permettant d'éviter les désordres et débordements. Cette nouvelle démarche doit également prendre en compte le bien-être animal.

Cette thèse a été rédigée en relation avec trois autres étudiants vétérinaires ayant pour but d'approfondir les connaissances sur le mouvement *Pet at Work* et notamment d'élaborer un guide pratique destiné aux entreprises intéressées par ce mouvement. L'objectif de cette thèse est de faire un état des lieux de ce mouvement en France à travers un questionnaire permettant d'évaluer les entreprises pet-friendly, connaître leur organisation et analyser le ressenti des salariés.

La première partie de cette thèse est une revue bibliographique présentant la démarche du mouvement Pet-at-work, ses bienfaits attendus et les inconvénients à éviter dus à la présence d'un animal de compagnie. La transposition de ces effets au sein d'une entreprise ont également été analysées. Dans un deuxième temps, nous expliquerons la mise en place du questionnaire, la méthode utilisée et le travail réalisé pour l'analyse des résultats. Ces derniers sont présentés en fonction des thèmes abordés par le questionnaire, en distinguant les entreprises pet-friendly⁴ et non pet-friendly.

¹ Animal considéré comme le symbole et présent sur le lieu de l'entreprise.

² Syndrome d'épuisement professionnel.

³ Ennui au travail.

⁴ Entreprise qui accepte les animaux de compagnie sur le lieu de travail.

Première partie : bibliographie

Selon une étude de la FACCO⁵, plus de 50 % des foyers français possèdent au moins un animal et 43,5 % au moins un chien ou un chat (FACCO, 2020). L'animal de compagnie a une place importante au sein de la société. Les études sur le mouvement *Pet at Work* sont souvent récentes et réalisées sur de petits échantillons, ou sont isolées. Cependant des chercheurs s'intéressent au sujet ce qui est motivant pour le développement de ce mouvement. Cette première partie permet de décrire l'état de la politique à l'étranger d'où elle est originaire et de connaître les chiffres européens. Elle s'intéresse par la suite aux bienfaits apportés par la présence des animaux de compagnie et la transposition aux employés d'entreprise. Les principaux inconvénients rencontrés en entreprise sont également étudiés.

1. Origines du mouvement *Pet at Work*

Le mouvement *Pet at Work* (se traduisant littéralement par « animaux de compagnie au travail ») est une politique d'entreprise permettant aux employés d'amener leur animal de compagnie sur leur lieu de travail. Les entreprises participant à ce mouvement peuvent être nommées entreprises pet-friendly qui acceptent les animaux de compagnie sur le lieu de travail. Ces derniers peuvent être variés mais sont le plus souvent des chiens voire plus rarement des chats. Les chiens peuvent être classés en trois catégories : le chien de compagnie, le chien de thérapie et le chien d'assistance (Foreman *et al.*, 2017). La politique pet-friendly distingue les chiens de travail des chiens de compagnie amenés par les employés sur leur lieu de travail.

1.1. A l'étranger

Le mouvement *Pet at Work* s'est d'abord développé à l'étranger et notamment dans les pays anglosaxons comme les États-Unis. Le mouvement a débuté par l'évènement appelé « *Take Your Dog To Work Day* » (TYDTWDay) en 1999 aux États-Unis créé par Patti Moran, fondatrice et président-directeur général de Pet Sitters International (PSI). Cet évènement annuel, qui a lieu le vendredi suivant la fête des pères, permet aux employés d'amener leur chien afin de promouvoir le chien comme animal de compagnie et ainsi permettre une campagne d'adoption (Pet Sitter International, 2020).

PSI est une association éducative pour les gardiens d'animaux professionnels créée en 1994 qui permet notamment la formation de pet-sitters⁶. Elle permet également aux propriétaires d'animaux de localiser un pet-sitter, que leur animal nécessite une simple balade dans la journée ou qu'il soit gardé pour de plus longues périodes lorsque le propriétaire est au travail.

D'après une étude menée par la SHRM⁷ aux États-Unis en 2018, une augmentation du nombre d'entreprises évoluant vers une politique *Pet at work* a été observée de 4 % en 2014 à 9 % en 2018 (SHRM, 2018). Il en est de même pour le pourcentage d'entreprise organisant une journée TYDTWDay qui est passé de 2 % en 2014 à 4 % en 2018 (SHRM, 2018).

⁵ Fédération des Fabricants d'Aliments pour Chiens Chats Oiseaux

⁶ Gardien d'animaux de compagnie

⁷ Society for Human Resource Management

1.2. Répercussions en Europe

1.2.1. Les chiffres en Europe

Une enquête de 2017 menée par Purina (Nestlé Purina, 2017) a interrogé 680 employés volontaires européens (Royaume-Uni, France, Allemagne, Russie, Italie, Espagne et Suisse). Douze pourcent d'entre eux travaillent dans un environnement pet-friendly. De grandes disparités entre les différents pays sont tout de même à constater : 28 % sont suisses, 20 % sont allemands, 18 % sont italiens, 8 % sont britanniques et français, 7 % sont portugais et 5 % sont espagnols. Pourtant, 68 % des répondants souhaiteraient amener leur animal au travail si le choix leur ait été laissé, dont 41 % des propriétaires de chiens l'amèneraient tous les jours.

Pour 40 % des répondants européens, et pour 38 % des français, la réduction du stress ressenti par les propriétaires est une motivation pour amener son animal sur le lieu de travail. Pour 53 % des répondants, la réduction du sentiment de culpabilité en fait également parti ainsi que la création d'un environnement relaxant pour 37 % des français, et l'amélioration de la balance vie privée – vie professionnelle pour 36 % des répondants européens (Nestlé Purina, 2017).

Même si ces chiffres européens sont proches des chiffres français, ces derniers estiment plus particulièrement que l'environnement du travail n'est pas adapté pour leur animal de compagnie : 25 % à comparer au 16 % obtenus par les répondants européens (Nestlé Purina, 2017).

Des campagnes telles que « *Take Your Dog To Work Day* » peinent à exister et se faire connaître en France. Cela influe donc sur le nombre de personnes qui seraient au courant de la possibilité de cette politique. Certains employés pourraient facilement en entendre parler, et ainsi convaincre leurs employeurs. Le site Purina met d'ailleurs à disposition des données scientifiques et des conseils à destination des employeurs qui souhaiteraient se lancer dans la mise en place d'une politique pet-friendly.

1.2.2. Proposition de loi en France

Le 30 juin 2020, une proposition de loi est envoyée à l'Assemblée Nationale concernant la détention d'un animal. En effet, suite aux abandons massifs, particulièrement lors de la période estivale, elle a pour objectif une responsabilisation des propriétaires. Outre pour les chiens dangereux, en France il n'existe pas de règles de détention pour les animaux de compagnie. Cette proposition aurait pour objectif la création d'un certificat de détention d'animal de compagnie sanctionné par une formation payante permettant de rappeler qu'un animal domestique n'est pas un bien de consommation, ni un jouet dont on peut se débarrasser lors de lassitude (Perrut *et al.*, 2020). Ce projet a un objectif similaire à celui des campagnes anti-abandon réalisées aux États-Unis.

1.2.3. Combiner travail et être propriétaire

Les principales solutions qui s'offrent au travailleur qui est propriétaire sont soit de laisser son animal au domicile, soit de l'amener au travail ou de le laisser en garde dans un organisme dédié ou à une connaissance.

En Suède, des études téléphoniques ont été réalisées pour connaître les solutions prises par les propriétaires de chiens (majoritairement des chiens de compagnie) pour combiner leur travail et le fait de posséder un chien. Il ressort que si les propriétaires pouvaient amener leur chien au travail, la plupart choisiraient de le faire. Cependant, toutes les entreprises n'acceptant pas les animaux de compagnie, 76 % des répondants laissent leur chien à la maison. Néanmoins, 68 % des chiens laissés à la maison ont une personne présente avec eux lorsqu'ils restent au domicile (Norling et Keeling, 2010).

2. Les bénéfices attendus

Peu d'études ont été réalisées sur l'apport positif des animaux de compagnie sur le lieu de travail avec une mise en relation directe entre employé et animal. Mais plusieurs études ont travaillé

sur l'impact de la présence des animaux de compagnie vis-à-vis des Hommes. Ces dernières portent majoritairement sur les bienfaits apportés par les chiens.

Le chien est une source de soutien social permettant une réduction du stress. Les performances des tâches semblent être améliorées et les interactions sociales sont facilitées. Il semblerait également que cela améliore l'humeur, aspect qui pourrait intéresser plusieurs entreprises (Foreman *et al.*, 2017).

2.1. Bien-être et santé chez l'Homme

Le chien apparaît comme un soutien social non négligeable. Diverses études montrent que sa présence peut affecter les individus. Ces effets bénéfiques sont variés et concourent au final au bien-être et possiblement à un effet positif sur l'état de santé des individus.

2.1.1. Réduction du stress

2.1.1.1. *Réduction des paramètres cardiovasculaires en situation de stress*

En Australie, la relation entre la possession d'un animal (chien, chat, oiseau, poisson, cheval et autres) et le risque de maladie cardiovasculaire a été explorée. Les chercheurs ont observé une pression systolique et un taux de triglycérides plus faibles chez les propriétaires d'animaux (Anderson *et al.*, 1992). Aucune relation causale n'a cependant été mise en évidence à ce moment-là.

D'autres études réalisées dans le but de montrer l'intérêt majeur de l'animal ont porté sur la réduction du stress lors d'un événement stressant. Il a été démontré que les animaux de compagnie pouvaient être considérés comme des éléments positifs. L'échantillon volontaire a été mis en situation physiques et psychologiques stressantes et a été divisé aléatoirement entre :

- ceux n'ayant reçu aucun soutien ;
- ceux ayant reçu un soutien de leur conjoint appelé "groupe conjoint";
- ceux ayant reçu un soutien de leur animal de compagnie appelé "groupe animal" ;
- ceux ayant reçu les deux types de soutien.

Des mesures cardiovasculaires ont été réalisées et ont mis en évidence des réponses physiologiques (fréquence cardiaque, mesure de pression artérielle systolique et diastolique) moins importantes pour le "groupe animal" par rapport au "groupe conjoint". Les animaux de compagnie semblent capables d'améliorer la capacité à gérer le stress de leur propriétaire. De plus, il a été démontré dans plusieurs études que les personnes propriétaires d'animaux de compagnie ont des constantes cardiovasculaires basales plus basses que les non propriétaires (Allen *et al.*, 2002).

Il a également été suggéré que la réduction du stress apportée par la présence des animaux pourrait être assimilée au fait que les chiens apportent un soutien psychologique sans jugement, modère les réactions physiologiques contrairement à la présence d'un ami qui peut potentiellement entraîner de l'appréhension et donc une réaction physiologique plus importante lors d'un test stressant (Allen *et al.*, 1991).

2.1.1.2. *Réduction de la sensation de stress consécutivement à l'évènement stressant*

La présence du chien lors d'événements stressants semble avoir un effet notable lors du moment stressant mais moins marqué lors d'une thérapie réalisée après l'évènement stressant.

Une étude chez des étudiantes n'a pas mis en évidence une diminution significative immédiate de la pression systolique suite à un événement psychologiquement stressant suivi d'une thérapie assistée par les animaux. Cependant, une diminution significative de l'évaluation subjective du stress est notée après dix minutes d'interactions avec des chiens d'assistance. Cette étude ne montre pas de différence significative des autres groupes concernant l'évaluation subjective du stress, mais une diminution des paramètres physiologiques est observée (Machová *et al.*, 2020). Une diminution de la sensation de stress provoquée par un événement stressant est observée lors d'une thérapie assistée par des chiens. On a donc une réduction du stress en différé par rapport à l'évènement stressant.

Une autre étude, menée au sein d'une entreprise pet-friendly, a montré qu'il n'y avait pas directement d'impact sur le stress physiologique mesuré par le cortisol salivaire mais qu'il y en avait un sur le stress perçu. Les employés emmenant leur chien au travail montrent un niveau de stress plus faible. En effet, le stress perçu augmente au cours de la journée chez les propriétaires qui n'amènent pas leur chien au travail et qui pourtant le faisaient habituellement. Il a été noté que l'augmentation du stress chez ces derniers atteint le niveau de stress des employés qui n'amènent jamais leurs chiens et qui ont le niveau de stress le plus élevé (Barker *et al.*, 2012). Barker *et al.* en 2010, ont réalisé une étude dans le but d'inclure des chiens connus et des chiens inconnus. Cette étude est réalisée sur un très faible échantillon de dix participants et ces résultats ne sont pas considérés comme exhaustifs. Elle a mis en évidence que les indicateurs de stress tel que le cortisol, la pression artérielle systolique et diastolique ainsi que la fréquence cardiaque tendent, par leur diminution, à supposer que même les propriétaires de chien interagissant avec un chien inconnu ont également une diminution du stress (Barker *et al.*, 2010).

2.1.2. Diminution des risques cardiovasculaires

L'étude d'Anderson *et al.* en 1992 a montré que les indicateurs de risques cardiovasculaires sont plus faibles chez les hommes, propriétaires d'un animal de compagnie que chez les hommes non propriétaires (Anderson *et al.*, 1992). Cependant ceci peut être relié à l'activité physique engendrée lors de la possession d'un chien, mais aucun lien direct n'a été étudié.

2.1.3. Interactions sociales

La présence d'un animal de compagnie aux côtés d'un être humain peut favoriser l'initiation d'un dialogue avec des inconnus. Les individus propriétaires d'animaux de compagnie et notamment les propriétaires de chiens sont plus à même d'avoir des interactions sociales (Foreman *et al.*, 2017).

2.1.3.1. Le chien comme facilitateur social

D'après l'étude de Wood *et al.* (2015), le chien apparaît comme un briseur de glace dans la mesure où il permet de créer un contact entre deux inconnus. L'animal généralement considéré comme un sujet de conversation neutre, facilite les échanges. Il a été montré que les propriétaires d'animaux sont plus susceptibles d'apprendre à connaître les gens de leur quartier, et obtiennent un soutien social accru de la part des personnes rencontrées par le biais de leur animal (Wood *et al.*, 2015).

2.1.3.2. Source de soutien et source extérieure d'apport de soutien social

L'étude de Wood *et al.* en 2015 a montré que 42,3 % des propriétaires reçoivent un soutien social qu'il soit d'ordre émotionnel, informationnel, des conseils ou une aide pratique. Ils seraient susceptibles de recevoir trois fois plus de support social de la part des personnes rencontrées par le biais de leur animal de compagnie que les non propriétaires (Wood *et al.*, 2015).

Il a été montré que les chiens peuvent apporter indirectement un soutien social et qu'ils augmentent les interactions sociales entre les individus. La présence des animaux permettrait de rendre le cadre de travail plus agréable, et d'engendrer un soutien moral plus important. En effet, le chien apparaît comme un catalyseur des interactions sociales. L'étude de McNicholas et Collis en 2000 a d'ailleurs montré que même lorsque le chien n'est pas éduqué pour interagir et attirer l'attention des inconnus, le propriétaire obtient un nombre d'interactions avec des personnes plus important lorsqu'il est accompagné par son chien (McNicholas et Collis, 2000).

Les jeunes chiens semblent être plus à même de faciliter les interactions sociales que les chiens adultes. Ceci est d'autant plus vrai pour les chiens à pelage clair. Cette hypothèse de facilitateur social a été mise en évidence lorsqu'une femme adulte se balade dans la rue accompagnée d'un Labrador jeune, d'un Labrador adulte, d'un Rottweiler adulte, d'un ours en peluche, d'une plante en pot ou sans accompagnement. Accompagnée d'un jeune Labrador, cette volontaire a pu recevoir un sourire ou a engagé une conversation de quelques secondes avec un inconnu (Wells, 2004).

Un ensemble d'expériences a été mené en France pour comprendre l'influence de la présence d'un chien comme facilitateur d'interactions sociales. La première consistait à ce qu'un

homme aborde un individu et lui demande de l'argent pour pouvoir prendre son bus. Avec un chien, les individus sollicités étaient plus à même de répondre à la demande qu'en l'absence de chien. De plus, ils ont été plus généreux lors de la présence du chien. Cette expérience renouvelée par une femme a montré des résultats similaires. Cependant, le gain d'aide et de générosité augmenté par la présence du chien est plus important pour les propriétaires masculins. Il serait intéressant d'investiguer les causes à l'origine de ce résultat. Il a également été montré que la présence du chien a un impact positif sur l'aide spontanée. En effet, lors de la présence du chien, l'homme reçoit une plus grande aide de la part des inconnus qu'en absence de chien à ses côtés. Ces expériences restent limitées dans la mesure où le chien utilisé est le même, qu'il s'agit de jeunes personnes et qu'il est donc difficile de généraliser ces résultats (Guéguen et Ciccotti, 2008).

2.1.3.3. Le chien comme médiateur ?

Lors d'une dispute entre deux personnes, le chien pourrait apparaître comme un médiateur, ou comme une source d'apaisement voire un sujet de conversation permettant de dévier la conversation houleuse. Aucune étude ne semble avoir été menée sur ce sujet mais au travers des résultats précités, on pourrait supposer que le chien puisse apaiser une altercation de part son attitude lorsqu'il s'approche par exemple. Il pourrait ainsi permettre aux individus de prendre de la distance et de relativiser. Il peut également se montrer comme un témoin. Si l'altercation se passe en milieu familial, au domicile, sa présence permettrait un apaisement de l'individu qui se rendrait au travail plus soulagé. Ceci pourrait être étendu au milieu du travail, les tensions pourraient ainsi disparaître plus aisément. La présence du chien serait bénéfique dans ces situations de potentiels conflits.

2.1.4. Autres effets des animaux de compagnie

Une étude, réalisée via un questionnaire en ligne, vise à déterminer les différences entre les propriétaires et les non propriétaires d'animaux sur des variables telles que le bien-être, la personnalité, le comportement de l'individu, les relations avec les autres, et le niveau d'anthropomorphisme⁸ mesurés à l'aide d'échelles. Il en ressort que les propriétaires semblent avoir une meilleure « estime de soi », une meilleure forme physique, qu'ils semblent moins seuls et plus extravertis, plus consciencieux, moins peureux et préoccupés que les non propriétaires. Il a été noté que les propriétaires réalisant de l'anthropomorphisme avec leurs animaux semblent moins heureux et ont tendance à la dépression (McConnell *et al.*, 2011).

Dans une autre étude, il a été noté une corrélation entre les individus qui réalisent de manière importante de l'anthropomorphisme et un niveau de stress plus élevé. En effet, les personnes réalisant de l'anthropomorphisme sur leurs animaux semblent avoir un taux de stress plus élevé. Les propriétaires avec un soutien social élevé et un support familial ont un moins haut niveau d'anthropomorphisme. Les personnes réalisant de l'anthropomorphisme semblent être les personnes recevant moins de soutien social engendrant une source de stress accrue (Duvall Antonacopoulos et Pychyl, 2008).

Qu'il s'agisse de son propre animal de compagnie ou de la présence d'un animal de compagnie que l'on vient à peine de rencontrer, les effets semblent favorables dans les deux cas.

2.2. Bienfaits attendus chez les employés

Une étude américaine de 2006 a questionné des étudiants sur la perception de l'environnement au travail et la présence des animaux de compagnie. L'étude consistait à montrer des photographies et récolter les réponses sur leur ressenti vis-à-vis de l'ambiance au travail en tant que clients de l'entreprise et en tant qu'employés. La présence des animaux de compagnie (chien ou chat) a un impact favorable sur la perception de l'environnement de travail par les clients (Perrine et Wells, 2006).

⁸ Compris ici comme la tendance à attribuer aux animaux des sentiments et comportements humains.

2.2.1. Motivation

2.2.1.1. **Turn-over des employés**

Selon Kim et Stoner en 2008, le stress que peut ressentir le travailleur social a un effet sur le turn-over dans une entreprise. Ce stress engendre un plus grand épuisement au travail, ce qui augmente la volonté de changer de travail (Kim et Stoner, 2008).

2.2.1.2. **Dévouement au travail**

Le dévouement au travail peut être assimilé à l'enthousiasme d'un employé, fier de travailler. Selon une étude, ce dévouement est augmenté pour les personnes amenant régulièrement leur chien au travail comparé aux salariés emmenant rarement leur animal (voire jamais) (Hall et Mills, 2019).

Il a été montré chez les jeunes enfants que la présence d'un chien peut être stimulante et augmente la motivation d'apprentissage. Les chercheurs ont montré que ces mêmes enfants sont plus performants en présence d'un chien qu'avec une peluche ou la présence d'un être humain (Gee et al., 2007).

2.2.2. Concentration

L'étude de Hall et Mills réalisée en 2019 à l'aide d'un questionnaire, montre également que les employés emmenant souvent leur animal au travail semble plus concentrés (Hall et Mills, 2019), et les animaux ne semblent pas être une distraction de l'environnement comme supposé dans d'autres études (Wells et Perrine, 2001 ; Hall et al., 2017). En effet, les employés emmenant souvent leur animal au travail présentent une concentration supérieure à la moyenne, un engagement général et un dynamisme accru dans leur travail (Hall et Mills, 2019).

Une étude a voulu différencier l'effet de la présence d'un chien ou d'un ami sur les effets physiologiques du stress. Le test est réalisé deux fois à deux semaines d'intervalle, permettant d'obtenir une performance témoin des volontaires lors du premier test. Lors du deuxième test, chaque personne recevait aléatoirement le soutien d'un ami, d'un chien ou une absence de soutien. La présence d'un ami semble perturber de façon plus prononcée la réalisation du test. Inversement, la présence du chien comme soutien moral sans valeur ne semble pas être une distraction à la réalisation de l'épreuve la seconde fois (Allen et al., 1991).

2.2.3. Satisfaction au travail et stress perçu

Une étude préliminaire est menée pour connaître les effets de la présence des chiens des employés sur le lieu de travail. Le travail en entreprise apparaît plus satisfaisant, permettant une meilleure communication entre les salariés (Barker et al., 2012).

L'étude menée par Hall et Mills en 2019, n'a pas montré de différence significative par rapport au stress entre les propriétaires emmenant leur chien au travail et ceux ne l'emmenant pas. Cette absence de différence paraît cependant étonnante au regard des résultats favorables obtenus sur la présence d'un chien lors d'un événement stressant. Il a été supposé que les chiens apportent une meilleure ambiance générale de travail et que le stress est réduit de façon indirecte par l'amélioration de l'interface domicile-travail, du contrôle des décisions prises au travail et des conditions de travail (Hall et Mills, 2019).

Le stress ressenti par un employé qui n'amène pas son animal au travail, accru en fin de journée peut être mis en relation avec l'inquiétude grandissante au cours de la journée de savoir l'animal à la maison. Ce stress peut également être dû à une diminution de l'effet tampon du stress généré par la présence de l'animal de compagnie, au cours de la journée sans la présence de chien (Hall et Mills, 2019).

Cependant, comme vu précédemment (chapitre 2.1.4), il a été montré que les personnes réalisant de l'anthropomorphisme sur leurs animaux de compagnie semblent plus à même de ressentir un niveau de stress important (Duvall Antonacopoulos et Pychyl, 2008). Il serait intéressant de connaître la relation entre le niveau d'anthropomorphisme sur les animaux de compagnie chez les

employés qui amènent ou non leur animal au travail et le stress perçu lié à l'anthropomorphisme réalisé.

2.2.4. Interactions sociales au sein de l'entreprise

Les employés qui amènent régulièrement leur animal de compagnie ont des meilleures relations amicales au sein de leur entreprise (Hall et Mills, 2019). Cela peut donc participer à avoir une meilleure ambiance de travail et une meilleure communication au sein de l'entreprise.

L'étude menée par Perrine et Wells en 2006 est réalisée chez des étudiants qui jouent le rôle d'employés. Il leur a été montré différents clichés photographiques de bureaux, avec ou non la présence d'un animal de compagnie au sein du bureau. Leur ressenti en tant que clients de l'entreprise suggèrent que la présence des animaux sur le lieu de travail encourage les interactions sociales (Perrine et Wells, 2006). De plus, le chien permet d'introduire une interaction entre deux individus. D'ailleurs, les personnes rencontrées par ce biais, considèrent qu'au moins une personne rencontrée de cette façon est devenue un ami (Wood et al., 2015).

Les propriétaires qui n'ont jamais emmené leur animal au travail utilisent moins les réseaux sociaux pendant les pauses que ceux qui l'amènent souvent. Cette différence significative lors des pauses au travail pourrait s'expliquer par le fait que les personnes n'ayant pas leur animal de compagnie pendant les pauses recherchent à avoir des interactions sociales. Cependant cela laisse également supposer que les personnes qui amènent leur chien utilisent plus leurs réseaux sociaux. On pourrait pareillement présupposer qu'ils ne sont pas avec leurs collègues puisqu'ils baladent leur chien. La raison de cette différence n'est pas élucidée (Hall et Mills, 2019).

Les relations amicales améliorées, l'encouragement des interactions sociales permettent une réduction du stress et une amélioration de la qualité de vie au travail et donc l'atteinte de performances optimales et continues au travail (Hall et Mills, 2019).

2.2.5. Perception des clients des entreprises

L'étude réalisée par Perrine et Wells en 2006 a interrogé des étudiants concernant leur perception en tant que clients et en tant qu'employés selon l'environnement de travail qui leur a été montré à l'aide de clichés photographiques de différents bureaux. A noter qu'en tant qu'étudiants, ils ont peu d'expérience dans le monde du travail. L'étude reste intéressante pour leur perception en tant que clients qui semble meilleure lors de la présence d'un animal de compagnie contrairement à l'absence d'animaux ou la présence d'un chat noir de race Shorthair. Cependant ils n'ont pas été interrogés sur les raisons de leur ressenti (Perrine et Wells, 2006).

2.3. Intérêt pour les entreprises

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à proposer des solutions pour améliorer la santé de leurs employés. Ainsi, certaines entreprises promeuvent des avantages tels que des congés payés supra-légaux ou une couverture sociale pour le conjoint. D'autres proposent des avantages liés aux animaux de compagnie comme notamment des assurances maladie pour les animaux de compagnie, la possibilité de les amener au bureau, le paiement des frais de gardiennage lors des déplacements professionnels ou encore des événements comme « Take your dog to work day » (SHRM, 2012). La SHRM est une association américaine qui regroupe des professionnels des ressources humaines. Elle possède par ailleurs des filiales en Chine, en Inde et aux Émirats arabes unis. Selon l'étude menée par la SHRM en 2018, les entreprises américaines proposant des assurances pour les animaux de compagnie sont passées de 6 % en 2014 à 11 % en 2018 (SHRM, 2018).

De plus, l'engagement de l'employé étant meilleur, cela réduit le turn-over des employés qui représente un coût associé pour l'entreprise.

L'isolement social est source de mauvaise santé (Wood et al., 2015), ce qui n'est pas dans l'intérêt de l'entreprise dans la mesure où les interactions sociales améliorent la bonne santé mentale. L'absence d'interactions paraît néfaste à l'individu. Amener son animal au travail semble donc être une source de sociabilisation et donc favoriserait la santé de l'employé. L'absence d'un animal

pourrait induire un impact négatif sur l'entreprise en diminuant l'efficacité de l'employé ou favorisant son absence (arrêt maladie). Il y a donc un intérêt à ce que les individus reçoivent ce soutien social apporté par la présence de l'animal, qui pourrait permettre potentiellement de limiter l'anthropomorphisme et un stress plus important (Duvall Antonacopoulos et Pychyl, 2008).

Les pauses café/cigarette permettent une transmission informelle d'informations entre les employés, et cela peut permettre un gain de temps, et une cohésion d'équipe. Les sorties des chiens pourraient être également assimilées à cette transmission d'informations, aspect bénéfique pour l'entreprise. En effet, lors d'une sortie de chien, on pourrait supposer que des employés d'une même entreprise (et particulièrement une entreprise de taille importante où les employés sont répartis en différents secteurs) peuvent discuter et se transmettre des informations plus facilement.

Le passage à une politique pet-friendly au sein de l'entreprise oblige une toute nouvelle organisation. La motivation des employés pourrait être plus importante dans la mesure où ils auraient une vraie volonté de s'investir pour amener leur animal comparés à des changements d'organisations effectués pour des raisons purement pratiques par l'entreprise par exemple. Cela entraînera sur le long terme un effort en matière de rangement, et d'espace de travail mieux organisé. De plus, avoir un chien peut entraîner une motivation synergique au sein des employés. En effet, la motivation des propriétaires concernant l'entretien des espaces extérieurs et intérieurs peut être facilitée par la présence des animaux de compagnie. On pourrait envisager que ce sentiment se diffuse au sein des employés non propriétaires par mimétisme. Ce type de changement peut également permettre de ressouder l'équipe au sein de l'entreprise.

3. Les désagréments causés par la politique pet-friendly

Les principaux problèmes engendrés par la présence d'animaux de compagnie au sein de l'entreprise concernent les allergies et zoonoses, les risques d'accident (chute, morsures), le bien-être des employés (peur, culture) et le bien-être de l'animal (Foreman *et al.*, 2017). En effet, l'étude Perrine et Wells en 2006 laisse supposer que l'environnement de travail en présence d'animaux semble moins hygiénique, moins sécurisé et moins professionnel du point de vue d'un supposé client (Perrine et Wells, 2006). Une étude téléphonique réalisée en Suède questionnant les employeurs sur les principales raisons de refus des chiens sur le lieu de travail sont les risques allergiques (68 %) et la peur de ces animaux (66 %). Malgré ces inconvénients, certains employeurs décident de surmonter tout de même ces craintes et d'autoriser la présence des chiens au sein des bureaux pour les employés l'ayant demandé (Norling et Keeling, 2010).

3.1. Santé

La santé est propre à chaque individu et est liée à son bien-être et son état de santé mentale. Ce dernier affecte directement l'efficacité du travailleur au sein de son entreprise.

3.1.1. Allergies

Les allergènes du chien et du chat sont généralement des séquences protéiques. Chez le chat, il existe huit types d'allergènes, dont Fel d 1 l'allergène majeur chez le chat. Ce dernier est sécrété dans la salive et les glandes sébacées. Chez le chien, il existe 6 types d'allergènes dont Can f 1 l'allergène majoritaire qui est sécrété dans le tissu épithélial de la langue (Blanchet, 2012).

Une étude a été menée pour mesurer les résidus d'allergènes dont Can f 1 et Fel d 1 dans des environnements comme les écoles, les hôtels, les cinémas, les bus ou les trains. L'allergène Can f 1 a été retrouvé dans tous les échantillons prélevés. Même si les chiens sont absents du lieu considéré, il est estimé que l'allergène majeur du chien est omniprésent sur l'ensemble de ces lieux publics. Les deux allergènes sont retrouvés en faible concentration dans l'air ambiant au sein des bureaux (Custovic *et al.*, 1996).

3.1.1.1. Problématiques à considérer en entreprise

Les allergies peuvent provoquer des difficultés respiratoires, des conjonctivites, du prurit, etc. Considérées comme un véritable problème pour l'entreprise, elles sont un frein à l'efficacité de l'employé. Ces désagréments causés peuvent également affecter la motivation de l'employé dans la mesure où ses conditions de travail sont de moins bonne qualité. Cela engendre également une distraction qui *in fine* dégrade probablement le travail fourni.

Une étude a été réalisée sur la sensibilisation aux allergènes chez les adultes et les synergies possibles entre les allergènes des acariens, des chiens, des chats. Cette étude a révélé une corrélation entre la possession d'un chat et une prévalence réduite de la sensibilisation au chat et au chien par l'être humain. Cette association est également retrouvée lors de la possession d'un chien et une prévalence réduite de la sensibilisation au chien. L'hypothèse avancée est que la possession d'animaux à la maison peut entraîner un niveau d'endotoxines ou une exposition microbienne plus importante permettant ainsi de protéger contre le développement d'une allergie (Custovic *et al.*, 2003).

En plus de la santé, l'environnement de travail en général est affecté, et pourrait expliquer que les allergies sont les principaux freins des employeurs à accepter les chiens sur le lieu de travail (Norling et Keeling, 2010).

3.1.1.2. Solution envisageable

Parmi les solutions proposées pour limiter ces allergènes, on peut citer la mise en place d'un purificateur d'air afin de diminuer la présence de squames et donc d'allergènes au sein du bureau. La qualité de l'air dans les environnements de travail ne concerne pas seulement les allergènes venant des animaux. Cette question de santé publique grandit de jour en jour, notamment avec la qualité atmosphérique qui se dégrade de plus en plus. Une solution envisageable également est la création de zone « sans chien » (Foreman *et al.*, 2017).

Les chiens présentant une peau séborrhéique ont une quantité d'allergènes plus importante. Cependant le lavage ne semble pas être une solution puisque, malgré ce traitement, ils semblent tout de même exprimer une quantité plus importante d'allergènes. Cette étude ne permet pas d'identifier si la production cutanée d'allergènes est plus importante ou si la peau séborrhéique permet une rétention plus importante des allergènes (Ramadour *et al.*, 2005).

Les autres solutions pouvant être proposées concernent le nettoyage de l'environnement et de réaliser des shampoings réguliers à l'animal. Cependant ce sont des solutions à court terme entraînant de lourdes contraintes pour les propriétaires (Blanchet, 2012).

Compte-tenu de la crise sanitaire actuelle liée au Covid-19, il est possible que la mise en place de mesures barrières et notamment un nettoyage plus poussé des lieux de travail pourrait être en faveur d'une diminution de la présence d'allergènes.

3.1.2. Zoonoses

Les zoonoses⁹ représentent un autre souci majeur de la présence d'animaux de compagnie sur le lieu de travail. En effet, la contamination peut se faire par contact direct avec l'animal ou indirect via les aérosols, les sécrétions.

3.1.2.1. Problématiques à envisager en entreprise

Le mode de contamination et le type de maladie étant très divers, il est nécessaire d'être vigilant et d'avoir connaissance des maladies concernées. Le travail préalablement réalisé lors de la thèse précédente (Bigorra, 2019) a permis de construire un tableau récapitulant les principales zoonoses pouvant être transmises au sein d'une entreprise par les chiens et les chats (tableau 1).

⁹ Maladie infectieuse des animaux vertébrés pouvant se transmettre aux êtres humains.

Tableau 1 : Zoonoses pouvant être contractées sur le lieu de travail, agent pathogène impliqué, espèce (chatou chien) à risque pour l'Homme et contexte de la contamination (modifié de Bigorra, 2019).

Type de contact	Maladie	Agent pathogène	Contexte	Espèce à risque de transmission pour l'Homme	Importance de la maladie
Contact avec de l'urine	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 gondii</i>	Idem	Chat	Très répandue, 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	Dermatophytoses (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</i>	Contact direct avec l'animal ou	Chien (<i>Sarcoptes scabiei</i> ou	Gale sarcoptique très contagieuse à l'Homme,

		<i>cynotis</i> (Acariens)	contamination via l'environnement (<i>sarcoptes scabiei</i>)	<i>Otodectes cynotis</i> Chat (<i>Otodectes cynotis</i>)	<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>Ctenocephalide sfelis</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 piqûre de puces. Peu grave
	Cow-pox	« Cow-pox » (Virus)	Contact cutané avec des lésions	Chat	Exceptionnelle et peu grave
Contact ou inhalation	Tuberculose	<i>Mycobacterium bovis</i> (Bactérie)	Contact cutané avec des lésions OU Inhalation de particules virales	Chien, chat	Grave Très rare chez les animaux de compagnie, elle concerne surtout les chats qui consomment du lait non pasteurisé dans les pays endémiques (plus fréquente chez les sans-abris)
Contamination via un vecteur	Leishmaniose	<i>Leishmania infantum</i> (Parasite intra- cellulaire)	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 intra- cellulaire)	Morsure de tique du genre <i>Ixodes</i>	Chien	Très fréquente, assez grave
	Rickettsioses	<i>Rickettsia conorii</i> (chien) et <i>R.felis</i> (Chat) (Parasites intra- cellulaire)	Morsure de tique du genre <i>Ixodes</i> (<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 bactérie sur le pelage du chat	Chat	Assez fréquente, gravité faible à modérée
Contamination par morsure	Pasteurellose	Chien : <i>Pasteurella canis</i> Chat : <i>P.multocida</i> ou <i>P.septica</i> (Bactéries)	Morsure	Chien, Chat	Pasteurelles contenues dans 20 à 50 % des plaies infectées induites par morsure de chien, et 75 % par morsure de chat
	Rage	Virus rabique	Morsure par un animal enragé	Chien, chat	Aucune 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 zoohelcum</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

3.1.2.2. Solutions envisageables

De nombreuses maladies présentées précédemment sont actuellement très rares en France, il s'agit notamment de la rage, de la pseudo-tuberculose, de la tuberculose et du cow-pox. En ce qui concerne les autres maladies, des moyens de prévention peuvent être mis en place comme les antiparasitaires. L'hygiène doit également être respectée vis-à-vis des déjections avec leur ramassage systématique et un lavage des mains. Concernant les maladies transmissibles par morsure et griffure, il convient de prévenir les risques – cf. paragraphe suivant (Bigorra, 2019).

Dans le contexte sanitaire actuel, nous pouvons supposer que les personnes soient plus averties des risques de contamination via les animaux. Les gestes barrières préconisés pour limiter le risque sanitaire de transmission du virus de la Covid-19, permet d'augmenter l'hygiène globale des individus et les personnes sont plus à même de se prémunir contre certaines maladies.

3.2. Sécurité

Les principaux risques liés à la présence d'animaux de compagnie à proximité sont les risques de morsure et les risques de chutes ou d'autres accidents locomoteurs dans une moindre mesure.

3.2.1. Les risques de morsure

3.2.1.1. Problématique à considérer en entreprise

Le risque de morsure est un des risques majeurs concernant la présence des animaux au travail. Les morsures de chiens représentent environ 80 % des morsures de vertébrés. Les chats

peuvent aussi être à l'origine de morsure mais dans une moindre mesure selon des études réalisées aux États-Unis, en Italie et en Australie (Patronek et Slavinski, 2009).

Les chiens considérés comme des facilitateurs sociaux pourraient par ce rôle engendrer également un risque de morsure. Une étude de 2004 a démontré que les interlocuteurs qui rencontraient un propriétaire en balade pouvaient engager la conversation voir même caresser le chien (Wells, 2004). Un risque de morsure non négligeable existe notamment si le chien est surpris, ou que le propriétaire ne prévient pas l'interlocuteur, ou que tout simplement ce dernier ne sait pas interagir avec les animaux.

Il est estimé que seulement 10 à 50 % des morsures de chiens sont rapportées à une autorité légale ou médicale. Entre 17 à 18 % des morsures provoquent des blessures nécessitant une attention médicale et environ un à deux pour cent nécessitent une hospitalisation. Cependant, ces chiffres ne concernent que les blessures qui ont été rapportées au sein d'un centre de soins, sans prendre en compte les morsures non déclarées. Il semblerait que ces morsures proviennent principalement d'un chien connu de la victime (Overall et Love, 2001).

En effet, les morsures sont souvent provoquées par des chiens familiers ou présents au sein du domicile. Les circonstances précédant la morsure sont rarement décrites et souvent trop variées pour permettre une identification juste de la cause. Cependant, jouer avec le chien, interagir avec lui pendant son repas, entrer dans une pièce occupée par un chien, ou même le surprendre lorsqu'il dort semblent être des facteurs incitant à la morsure (Patronek et Slavinski, 2009).

Les lésions consécutives aux morsures sont de trois types : les chiens sont plus à même d'infliger des avulsions et lacération, les chats entraînent le plus souvent des blessures par perforations. Ce sont des blessures qui selon la localisation et la gravité doivent être prises en charge médicalement entraînant un fort risque d'infection. Ce taux est de 30 à 50 % pour les morsures de chat et de 2 à 4 % pour les morsures de chiens. Plusieurs facteurs de risque d'infection sont néanmoins directement liés à la victime comme son âge (supérieur à 50 ans). D'autres facteurs, comme les plaies par perforation, les plaies en pleine épaisseur et les plaies nécessitant un débridement jouent sur la gravité de l'infection (Patronek et Slavinski, 2009).

Les morsures peuvent être de natures différentes, selon la profondeur, le délabrement et la localisation. Elles peuvent alors nécessiter un traitement simple voire de la chirurgie. Il est donc important de se prémunir contre ce risque.

En cas de morsure, la responsabilité des personnes, notamment du propriétaire mais aussi de l'employeur peuvent être mises en jeu.

3.2.1.2. Solutions envisageables

Concernant les études sur les morsures, il n'est pas identifié si ce risque de morsure est plus élevé en intérieur ou en extérieur. Les circonstances et causes étant difficilement évaluables, il est compliqué de savoir s'il y a plus de risques de morsures au sein d'un bâtiment d'entreprise. De plus, étant donné que les chiens en entreprise sont généralement choisis pour être des chiens calmes, disciplinés et habitués au contact de l'Homme, cela laisse supposer que le risque semble moins important. Mais il est primordial que les employés soient formés ou conseillés sur l'attitude à adopter envers les animaux domestiques, de connaître les signaux de peur, d'agressivité, de stress des animaux de compagnie, de savoir comment interagir avec eux. Ceci est d'autant plus important si le chien est attaché puisqu'il y a un risque accru d'agressivité venant de l'animal. En effet, un chien peureux qui est en laisse ne peut pas fuir s'il se sent en danger (par exemple, une personne voulant l'approcher) et préférera attaquer. En revanche, s'il est en liberté, il a la possibilité de s'éloigner s'il se sent menacé. Cela est à prendre en compte dans le but de promouvoir le bon fonctionnement de la politique pet-friendly, de limiter les risques d'accident et de favoriser le bien-être de l'animal et des employés.

A l'inverse, l'employé étant plus détendu, le risque de morsure peut être aussi abaissé. En effet, si l'employé est averti de la conduite à tenir face à un animal inconnu, si les signes d'agressivité, de stress ou de peur de l'animal lui sont enseignés, il peut adapter son comportement et ainsi éviter un comportement à risque de morsure. Ce dernier est minimisé au maximum au sein des entreprises

pet-friendly. L'éducation de l'animal, le caractère de l'animal et les mesures permettant d'avertir les autres employés de sa présence sont un pré-requis pour le bon fonctionnement de cette démarche.

Cependant, il n'existe pas à ce jour d'études comparant le risque de morsure aux bénéfices apportés par la politique pet-friendly.

3.2.2. Risque d'accident locomoteur

3.2.2.1. **Problématique à considérer en entreprise**

Le risque de glissade, chute ou trébuchement causé par l'animal de compagnie est également à prendre en considération. Une étude réalisée au sein d'un hôpital durant deux mois au Royaume-Uni en 2012, en milieu rural portait sur 37 individus blessés par un chien. Cependant les raisons d'inclusion dans l'étude sont assez variées et plus ou moins éloignées d'un contact direct avec un chien. Aucun blessé n'est décédé suite au traumatisme. Les lésions causées correspondent à des fractures, des blessures des tissus mous et des blessures à la tête. Près de la moitié des blessures ont demandé une hospitalisation ou une prise en charge chirurgicale. Les personnes âgées sont les plus touchées (Willmott *et al.*, 2012). Un des biais de cette étude est qu'elle ne décrit pas les blessures qui n'ont pas nécessité une consultation à l'hôpital. Le pourcentage de prise en charge chirurgicale ou d'hospitalisation pourrait être finalement plus élevé. Par ailleurs, cette étude n'a pas distingué les variations liées aux différentes races.

3.2.2.2. **Solution envisageable**

La solution la plus évidente pour éviter ce genre de risque, serait d'avoir un animal calme, éduqué correctement afin d'avoir un comportement adéquat, en balade sans risquer de bousculer d'autres employés. Il est également important dans l'éducation du chien qu'il ait appris à ne pas sauter sur les personnes en particulier sur les personnes handicapées. Il paraît ainsi envisageable que le chien dispose d'un lieu spécifique dédié tel que son panier, pour que l'ensemble des employés soient au courant que cet endroit lui est réservé. De plus, il serait intéressant de mettre en place un système permettant de prévenir de sa présence par des bannettes au niveau du bureau de l'employé, ou un affichage sur la porte d'entrée, ou par communication mail.

3.3. Bien-être

3.3.1. Bien-être de l'employé : peur et phobie

L'employé peut prendre différents visages au sein de l'entreprise : un propriétaire, une personne qui apprécie les animaux, une personne qui se soucie de sa santé (difficultés à se déplacer), une personne handicapée, une personne qui a peur des animaux de compagnie.

Il est possible qu'au sein de l'entreprise des employés aient une phobie des animaux et notamment des chiens. Cette situation est à envisager car elle est capable d'altérer l'état mental de l'employé, son efficacité au travail. Des tensions entre les employés peuvent apparaître, notamment entre le propriétaire et l'employé phobique, pouvant nuire au travail d'équipe, et à l'ambiance générale de l'entreprise. L'animal devient alors source d'angoisse et de conflit (Foreman *et al.*, 2017).

Une proposition de solution est d'identifier les personnes sensibles et limiter l'accès des animaux de compagnie à des endroits dédiés où ces personnes n'auraient pas besoin de se rendre.

3.3.2. Bien-être de l'animal

Selon Animal Welfare Committee anciennement Farm Animal Welfare Council (United Kingdom government organization, 1992) , le bien-être animal repose sur cinq principes nommés les "cinq libertés"(United Kingdom government organization, 1992) :

- absence de faim, de soif de malnutrition ;
- absence d'inconfort physique ;
- absence de douleur, maladies et blessures ;
- conditions d'hébergement permettant l'expression de comportements normaux ;
- absence de peur, d'anxiété, de détresse.

Il existe différentes approches complémentaires permettant de définir le bien-être animal. Il est caractérisé selon deux composantes (Gilbert, 2018) :

- la composante physiologique qui concerne l'aspect sanitaire ;
- la composante psychologique qui concerne le comportement.

Le bien-être de l'animal au sein de l'entreprise est à prendre en considération. Malgré les bénéfices apportés au sein de l'entreprise et auprès de ses employés, le bien-être de l'animal est-il vraiment respecté ? En effet l'animal de compagnie est au centre de cette politique pet-friendly et il est primordial que l'animal en tant qu'être-vivant doué de sensibilité (*Article 515-14*, 2015) voit son bien-être respecté.

Une thèse en cours de rédaction est dédiée à l'importance du respect de l'éthique dans la politique pet-friendly.

4. Les principales caractéristiques de la politique pet-friendly

4.1. Entreprise et propriétaire

De plus en plus d'entreprises souhaitent améliorer la santé de leurs employés, et pour cela elles mettent en place des changements concernant la qualité de vie des employés. Des propositions de coaching en matière de santé sont proposées. Le principe est de favoriser le moral des équipes, la confiance et la productivité des employés tout en améliorant leur santé. Ceci permet une réduction des coûts de soins pour l'employeur et l'employé (SHRM, 2012).

Les principales entreprises internationales connues pour pratiquer une politique dog-friendly depuis 1999 sont Google et Amazon. D'autres entreprises telles que Etsy, Tito's Handmade Vodka, Ben & Jerry's, Procter & Gamble, Build-A-Bear Workshop, Clif bar, American Kennel Club, Zynga acceptant également les animaux de compagnie au sein de leurs locaux (Morris, 2014).

D'après l'étude internationale de Halls et Mills, 2019, 55,4 % des employés ne sont pas autorisés à amener leur chien au travail. Les réponses de ce questionnaire proviennent principalement du Royaume-Uni. Les personnes amenant leur chien au travail font majoritairement partie d'une organisation à but non lucratif. Les chiens étaient le plus souvent amenés au travail lorsque le nombre de personnes dans les bureaux est le plus faible (Hall et Mills, 2019).

Une étude téléphonique réalisée en Suède remarque également que les entreprises dont les employés savent qu'ils ont la possibilité d'amener leur animal de compagnie sont préférentiellement les petites entreprises inférieures à dix employés (Norling et Keeling, 2010).

Les études réalisées concernant la réduction du stress ont principalement été réalisées chez des femmes. Les échantillons concernent principalement la tranche d'âge 26-35 ans (Hall et Mills, 2019). Cependant une autre étude observe que la catégorie d'âge la plus représentée est les 36-50 ans suivis par les 26-35 ans, cependant elle ne différencie pas les propriétaires amenant leur animal au travail des autres employés (Hall *et al.*, 2017).

4.2. L'animal de compagnie idéal pour l'entreprise

Les grands chiens sembleraient réduire la concentration au travail contrairement aux petits chiens. En effet, les grands formats semblent être assimilés à un plus grand risque d'accident et à un plus grand empiétement sur le lieu de travail. La formation du chien (formation d'obéissance généralisée associée à une formation à l'agility et une formation de chien de travail) peut avoir un impact. Ces résultats sont tout de même à prendre avec précautions compte tenu du faible nombre de chiens dans l'étude (Hall et Mills, 2019).

Pour limiter l'impact négatif de la présence des chiens au travail, le comportement, l'hygiène et le bruit engendré par le chien doit être surveillé. Ce sont les considérations à prendre en compte pour

limiter les désagréments et favoriser les conséquences bénéfiques qui découlent de la présence du chien sur la productivité (Barker *et al.*, 2012).

L'étude de Perrine et Wells en 2006 laisse suggérer que la race peut influencer sur la perception de l'environnement au travail. En effet, le chat noir à poils courts comparé aux autres chats (poils courts et pelage crème, poils longs et pelage crème, poils longs et pelage noir) et comparé aux chiens (Teckel, Yorkshire Terrier Beagle, Cocker Spaniel, Labradors Retriever, Golden Retriever) semble avoir moins d'impacts positifs sur l'environnement au travail. Il ne semble pas il y avoir de différence vraiment notable entre les chiens et les chats (Perrine et Wells, 2006).

Les chiens de couleur claire semblent être plus à même de participer à la facilitation sociale, plus qu'un chien de couleur foncée type Rottweiler. Ce résultat est en partie erroné, puisque la couleur de l'animal est dépendante de la race dans cette étude. Les chiots semblent également plus propices à stimuler des interactions sociales (Wells, 2004).

Concernant les allergies, il semblerait que la quantité d'allergènes exposés soit dépendante des races. Par ailleurs, le statut hormonal et la longueur de poils ne semblent pas influencer la quantité d'allergènes. Les mâles semblent avoir une quantité d'allergènes plus importante que les femelles. L'étude a été réalisée sur les races de chiens suivantes : Berger Allemand, Berger des Pyrénées, Teckel, Cocker Spaniel, Epagneul, Griffon, Labrador Retriever, Yorkshire Terrier. Il a été montré que les races ayant la quantité la plus importante de Can f 1 sur les poils sont les races Yorkshire Terrier et Teckel. Le Labrador Retriever semble être la race ayant le moins d'allergènes Can f 1 sur ses poils (Ramadour *et al.*, 2005). Il n'a pas encore été démontré l'existence de race de chiens hypoallergénique pour lequel le Labradoole est réputé (Vredegoor *et al.*, 2012)

Aujourd'hui il est difficile d'avoir des résultats généralisés en France, chaque entreprise étant différente, les échantillons étant de petite taille et le mouvement n'étant pas encore bien développé. Néanmoins, certaines études réalisées dans d'autres pays ont montré des résultats probants (amélioration de la santé, interactions augmentées, réduction du stress etc.). Cela pose encore certaines problématiques. Les infrastructures des entreprises nécessitent des locaux adaptés, des conditions doivent être établies pour éviter des conflits comme par exemple un nombre trop important d'animaux au travail. Par ailleurs, l'animal de compagnie prend une part de plus en plus importante dans la vie du travailleur accentué par l'essor du télétravail s'est développé. La politique pet-friendly s'inscrit alors comme une suite logique lors du retour du travail sur site. Cependant, nos modes de travail peuvent s'adapter, et les entreprises peuvent être plus souples pour pérenniser leurs employés dans l'entreprise. Cette thèse vise à connaître les ressentis des employés et des entreprises en France sur la présence des animaux, de connaître les motivations mais aussi les causes de refus, de mieux comprendre le fonctionnement interne des entreprises ayant déjà adopté cette politique. Elle permet également de faire un état des lieux sur les types d'entreprises acceptant les animaux, et les caractéristiques des animaux acceptés. Cette politique est vouée à se développer dans un contexte où les animaux prennent une place importante au sein du foyer familial et que leurs effets positifs sur l'être humain sont de plus en plus étudiés et connus.

Deuxième partie : étude expérimentale

1. Introduction

L'objectif de ce questionnaire est de déterminer l'importance du mouvement *Pet at Work* en France. Cette enquête vise à collecter un ensemble de données concernant l'entreprise, l'employé et son animal, mais aussi de connaître les conditions au sein de l'entreprise qui peuvent favoriser la politique pet-friendly ou au contraire qui l'en empêche. Ces données ont été mises en commun et analysées par quatre étudiants vétérinaires dans le cadre de leur thèse dédiée au mouvement *Pet at Work*.

2. Matériels et méthodes

2.1. Objectif de l'étude

Le principe de l'étude est d'estimer l'importance du mouvement *Pet at Work* en France. Il s'agit de faire un état des lieux de la situation à l'aide de la diffusion d'un questionnaire auprès des entreprises françaises. Le questionnaire a pour but de dénombrer le nombre d'entreprise pet-friendly mais également de connaître au sein des entreprises le ressenti des salariés, ainsi que l'organisation mise en place, les raisons de refus de certaines entreprises, les motivations, les craintes, les conditions, les animaux qui sont acceptés en France.

2.2. Méthode de l'étude

La première version du questionnaire est basée sur une thèse bibliographique préalablement rédigée dans le but de réaliser une première exploration du sujet dans sa globalité (Bigorra, 2019). Un format Word a permis dans un premier temps de bien établir l'arborescence pour une meilleure lisibilité. Il a également permis de mettre au clair les différentes corrections apportées au fur et à mesure de sa conception (Annexe 1). Le questionnaire final utilise un format Google Forms. La gratuité, le nombre illimité de réponses, l'utilisation simple avec diverses options sont les principales raisons ayant amené à ce choix.

2.2.1. Population cible

La population visée par le questionnaire correspond aux employés travaillant en bureau dans les entreprises en France. En effet, une hypothèse principale est que l'animal de compagnie permet d'apporter un changement dans l'environnement de travail qui est constant : un travail sur un bureau au sein d'une pièce. Et dans ces cas-là, il semble plus probable de pouvoir amener son animal de compagnie. Ce questionnaire exclut donc les employés d'élevage ou de cliniques vétérinaires. Les entreprises concernées sont des entreprises possédant au moins un établissement en France.

L'objectif du questionnaire est de faire un état des lieux du mouvement *Pet at Work*. L'échantillon ne peut être considéré comme représentatif de la population du fait du mode de diffusion qui est un biais majeur dans la représentation des entreprises en France, biais qui a une influence sur le sujet d'étude. En effet, la diffusion du questionnaire ne permet pas de représenter la population cible qui serait les employés en France. Elle vise une partie des entreprises majoritairement accessible par les réseaux de vétérinaires ayant accepté de partager le questionnaire. L'échantillon final attendu sera de petite taille. Nous pourrions simplement utiliser ces données pour apprécier des tendances. Aucune étude statistique ne pourra être réalisée entre les deux groupes d'entreprises (pet-friendly et non pet-friendly).

2.2.2. Structure des questionnaires

Les **principales thématiques** abordées concernent :

- Les caractéristiques des entreprises ;
- Le ressenti des salariés ;
- Les raisons de refus de la politique ;
- Les conditions pour amener son animal de compagnie au travail dans les entreprises pet-friendly ;
- Les atouts potentiels de la politique ;
- Les gênes occasionnées ou potentielles liées à la politique.

Le questionnaire **Introduction** permet selon le type de l'entreprise et le statut de l'employé de diriger vers les quatre autres questionnaires. Les personnes auront un nouveau lien qui les dirigera vers un des quatre sous-questionnaires :

- Directeur des Ressources Humains (DRH) ou directeur général ;
- Employé ;
- Employé d'une clinique vétérinaire ou élevage ;
- Directeur d'une clinique vétérinaire ou d'un élevage.

Initialement, une division selon le nombre d'employés au sein de l'entreprise avait été décidée mais a été retirée pour une question de simplification aux vues des différences apparemment minimes entre les réponses aux questionnaires issus d'entreprises de plus de dix employés et de moins de dix employés.

Pour le questionnaire "DRH", une **partie Entreprise** est ajoutée et mise à la fin du questionnaire car il s'agit d'une partie plus rapide à répondre et donc facilite le retour du questionnaire. Il a été pensé qu'un directeur général ou qu'un DRH serait plus à même de répondre à ces quelques questions rapides. De plus, cela permet d'alléger le questionnaire "Employé" et d'obtenir un nombre plus important de réponses. Il a été considéré que la direction de l'entreprise pouvait avoir un animal de compagnie et l'amener au travail, donc souhaiterait également répondre aux questions concernant les propriétaires. Le questionnaire "DRH" commence comme le questionnaire "Employé" pour permettre au DRH de répondre s'il le souhaite aux parties propriétaires et non propriétaires et ensuite aux parties concernant l'entreprise.

Au sein de la thèse, les questionnaires seront nommés questionnaire "Employé" et questionnaire "DRH" et correspondent aux questionnaires envoyés au sein des différentes entreprises autres que les cliniques vétérinaires et élevages. Les deux autres questionnaires permettent de trier les répondants et d'éviter des réponses inappropriées d'entreprise dont la présence des animaux de compagnie fait partie de la profession.

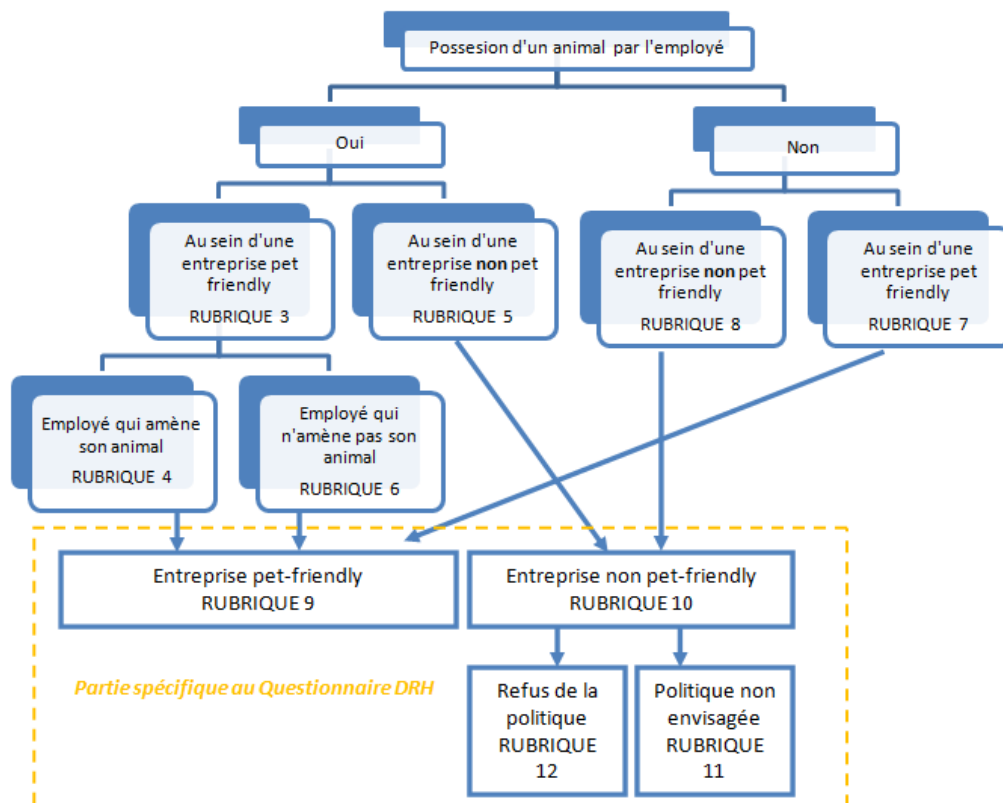
Au début de chaque sous-questionnaire, les informations concernant la **qualification** du répondant sont demandées. Ces dernières auraient pu être recueillies dans le questionnaire Introduction mais auraient pu être perdues si ce questionnaire n'est pas validé et envoyé par le répondant. Ensuite chaque sous-questionnaire correspond soit à un "employé", soit un "DRH" et cela selon le type d'entreprise.

Au sein de chacun des sous-questionnaires, une arborescence (figure 1) est faite selon les critères suivants :

- La possession d'un animal ;
- Si la personne amène son animal de compagnie au travail ;
- La présence de la politique pet-friendly au sein de l'entreprise.

Le choix de l'organisation des questions est réalisé selon le point de vue du répondant pour faciliter les réponses et permettre d'organiser les questions selon sa vision au sein de l'entreprise.

Figure 1 : Arborescence au sein des questionnaires et répartition au sein des rubriques selon les réponses.



2.2.3. Formulation des questions

2.2.3.1. *Choix du type de question*

Les questions sont de préférence de type fermé pour faciliter l'analyse des résultats et permettre un temps de réponse plus court pour les répondants. Lors de questions fermées, le choix « Autre : » est toujours disponible. Toutefois, de nombreuses questions restent ouvertes pour permettre une vision globale des réponses possibles et de laisser aux répondants le choix de parler de sujets non abordés par le questionnaire, cela permet d'enrichir les réponses.

La **durée** de réponse au questionnaire final est estimée entre 15 et 40 minutes environ selon les sous-questionnaires sélectionnés.

2.2.3.2. *Nombres de réponses variables d'une question à l'autre*

Les questions obligatoires sont les premières questions permettant au répondant d'être orienté vers le questionnaire correspondant. Cependant les questions suivantes ont été rendues non obligatoires pour éviter une complication lors de du retour du questionnaire, et potentiellement un non envoi du questionnaire par le répondant pour causes de questions non ou mal répondues et donc un abandon de l'envoi par le répondant. Ceci est d'autant plus vrai que le questionnaire est long. Ceci explique que selon les questions, le nombre de répondants à une question peut être variable par rapport au nombre total de répondants à cette section.

2.2.4. Anonymat

Ce questionnaire en ligne est anonyme. Toutefois, pour la poursuite de l'étude des thèses, il est laissé libre choix au participant de donner ses coordonnées pour être contacté à nouveau et/ou pour bénéficier à terme du recueil final.

Par ailleurs, une question concernant l'adresse de l'entreprise est posée, cette question est facultative, permettant d'éliminer les doublons. Seul le département sera exploité dans la partie Résultats.

2.3. Diffusion

2.3.1. Méthode

2.3.1.1. *Durée*

La diffusion du questionnaire a débuté le 28 juillet 2020. La période de confinement a retardé de manière non négligeable la date de début de diffusion. Nous analyserons au sein de cette thèse les réponses reçues sur la période du début de la diffusion jusqu'au 11 novembre 2020. À noter que le questionnaire reste cependant ouvert en ligne pour permettre aux autres étudiants de collecter un plus grand nombre de réponses.

2.3.1.2. *Nombre de réponses espérées*

L'objectif souhaité était d'avoir aux alentours de 200 réponses au global. La date de fin est dépendante du nombre de réponses mais également de l'impératif de calendrier. Il est très probable d'obtenir un plus faible taux de réponse de la part des DRH.

Compte tenu du temps de réponse compris entre 15 et 40 minutes, nous étions bien conscients que les retours seraient limités aux personnes extrêmement concernées par le sujet.

2.3.2. Réseaux sociaux

Les réseaux sociaux tels que Facebook et LinkedIn ont été utilisés pour diffuser au sein de nos réseaux de connaissances ce questionnaire. Cela permet de toucher un public plus large. Dans l'entête de présentation du questionnaire, la population ciblée a été précisée pour éviter les réponses de personnes non concernées par le questionnaire.

2.3.3. E-Mailing

Le "démarchage" par email a été une partie importante de la diffusion. Ce dernier a été réalisé en partie par le biais des connaissances familiales et amicales. Une grande partie a également été faite par le réseau de l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines.

Un annuaire regroupant les moyens de contacter des anciens élèves issus de l'École Nationale Vétérinaire d'Alfort a permis une diffusion au sein de vétérinaires travaillant en entreprise du secteur privé ou publique.

La méthode de diffusion ne permet pas d'établir un échantillon représentatif. En effet les populations ciblées sont certes des populations proches (famille, amis, entreprises via les syndicats...) mais la majorité du mailing via le carnet d'adresse alfortien oriente particulièrement vers des vétérinaires travaillant dans des entreprises plus tournées vers les animaux. Cela induit un biais majeur. De plus, la taille réduite de l'échantillon ne permet pas d'avoir une tendance franche mais présente des fluctuations.

2.4. Limites du questionnaire et de la méthodologie

La création du questionnaire a été basée sur la littérature et la thèse publiée par Eva Bigorra (Bigorra, 2019). Il aurait été idéal de réaliser des entretiens qualitatifs préalables pour cibler les points importants et le contexte général pour créer un questionnaire. Mais la crise sanitaire a précipité vers la phase quantitative.

Le questionnaire est long et fastidieux, malgré les remaniements multiples pour faciliter la lecture, et semble être partiellement à l'origine du faible nombre de réponses obtenues. Il aurait certainement été préférable de créer plusieurs questionnaires courts selon des sujets précis. Au début de l'élaboration du questionnaire, il avait été émis l'idée de séparer les plus ou moins grandes

entreprises. Cependant pour l'analyse des résultats, et le peu de différences obtenues aux deux questionnaires, cette idée a été abandonnée.

Concernant les questions de ressenti, il aurait pu être intéressant d'utiliser des échelles de score, et de poser les questions identiques aux employés d'une entreprise pet-friendly et aux employés d'une entreprise non pet-friendly. Il serait plus facile de comparer les résultats entre les différentes populations.

De plus, un biais existe puisque plusieurs employés d'une même entreprise peuvent avoir répondu, de façon indépendante mais orientant certaines réponses dans le même sens car travaillant dans le même environnement, ce qui peut biaiser les résultats.

Faire une sélection selon le type d'animal du propriétaire aurait pu être une option envisageable permettant de poser des questions plus représentatives du comportement de l'animal.

Une autre limite importante du questionnaire est la diversité des emplois qui peuvent être concernés par la politique pet-friendly. Le questionnaire tente de représenter au maximum cette diversité mais une étude précise pour chaque type d'entreprise pourrait être intéressante.

3. Résultats et discussion

3.1. Présentation de l'analyse des résultats

3.1.1. Suppression des doublons

Les questions concernant la qualification des individus ont permis d'identifier de potentiels doublons. Les adresses mails qui ont pu être laissées en fin de questionnaire ont également permis de les identifier. Les doublons ont aussi été détectés dès que les questions ouvertes avaient exactement les mêmes phrases, par un individu répondant aux mêmes critères.

3.1.2. Corrections réalisées sur les questions ouvertes

Lors de réponses libres aux questions ouvertes, les fautes d'orthographe ont été corrigées et les erreurs de syntaxes simples également. Il a été pris soin de ne pas modifier le sens de la phrase et des formulations, seulement de corriger les fautes basiques (par exemple oubli du « n' » lors d'une négation, présence du « pas » dans la phrase).

Les erreurs d'autocorrection et autres maladroites n'ont pas été corrigées ou modifiées. Lorsque cela a été nécessaire, il a été ajouté entre crochet, en italique et suivi d'un point d'interrogation le mot qui semblait associé au terme auto-corrigé.

3.1.3. Emploi des termes « DRH » et « Employé »

Le terme « Employé » a été choisi pour se différencier du statut des directeurs et DRH qui peuvent également être compris dans le terme salariés ou personnel. Le terme DRH est utilisé pour représenter la direction générale et/ou la direction des ressources humaines au sein de l'entreprise.

Les questionnaires "DRH" et "Employé" ont une partie commune qui correspond aux questions liées au statut propriétaire ou non propriétaire du répondant, et cela selon le statut pet-friendly de son entreprise. Pour ces questions, les répondants au questionnaire "DRH" sont considérés comme propriétaire, ou non propriétaire. Les résultats "DRH" et "Employé" sont ensuite regroupés selon leur statut de propriétaire ou non propriétaire. Au sein du groupe des propriétaires, on retrouve des répondants au questionnaire "Employé" et des répondants au questionnaire "DRH". Il en est de même pour le groupe des non propriétaires.

Cependant certains résultats, communs aux deux questionnaires, mais qui concernent l'entreprise ou la direction de l'entreprise sont séparés des résultats du questionnaire "Employé". Au cours de la thèse, il est précisé à chaque fois de quels questionnaires sont issus les réponses.

3.1.4. Fluctuations du nombre de réponses au sein des rubriques

Les questions ne sont pas toutes obligatoires, il y a des fluctuations du nombre de répondants au sein d'une même partie.

3.2. Nombre de répondants

Le nombre total de réponses est de 285 pour le **questionnaire "Employé"**. Le nombre total de réponses au **questionnaire "DRH"** est de 37. Trois doublons ont été retirés sur la base des mêmes coordonnées laissées en fin de questionnaire, et également des mêmes réponses à toutes les questions.

La répartition des répondants selon les rubriques (figure 2 et 3) permet d'observer que 72 % des répondants au **questionnaire "Employé"** possèdent des animaux de compagnie (206 sur 285). Il en est de même pour les répondants au **questionnaire "DRH"** (62 %, soit 23 sur 37). Au final, 71 % des participants sont des **propriétaires** (229/322). Certaines études ont un taux plus faible à 58 % (Wood *et al.*, 2015) mais cela peut s'expliquer par la manière de diffusion de notre questionnaire qui a utilisé des réseaux proches de vétérinaires.

Les répondants ont été informés du questionnaire par trois médias principaux repartis de façon homogène : Facebook, le réseau entreprise, et le e-mailing (figure 4).

Cependant 79 % des répondants au **questionnaire "Employé"** possédant un animal et 61 % des répondants au **questionnaire "DRH"** possédant un animal font partie d'une entreprise où il n'est pas autorisé d'amener son animal de compagnie. Au final, 23 % des propriétaires de notre échantillon (53/229) peuvent amener leur animal sur le lieu de travail. Une étude téléphonique réalisée en Suède avec 408 propriétaires a obtenu 28 % de réponses positives concernant la possibilité d'amener son animal de compagnie sur le lieu de travail (Norling et Keeling, 2010).

Figure 2 : Répartition du nombre de répondants du questionnaire "Employé" selon les catégories.

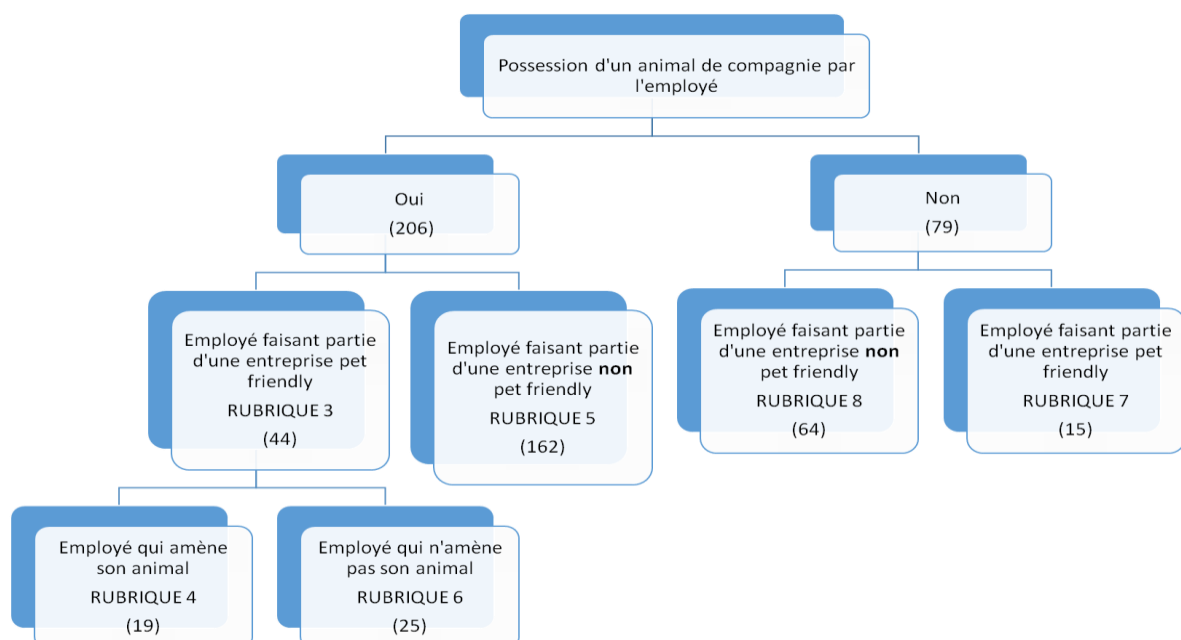


Figure 3 : Répartition du nombre de répondants du questionnaire DRH selon les catégories.

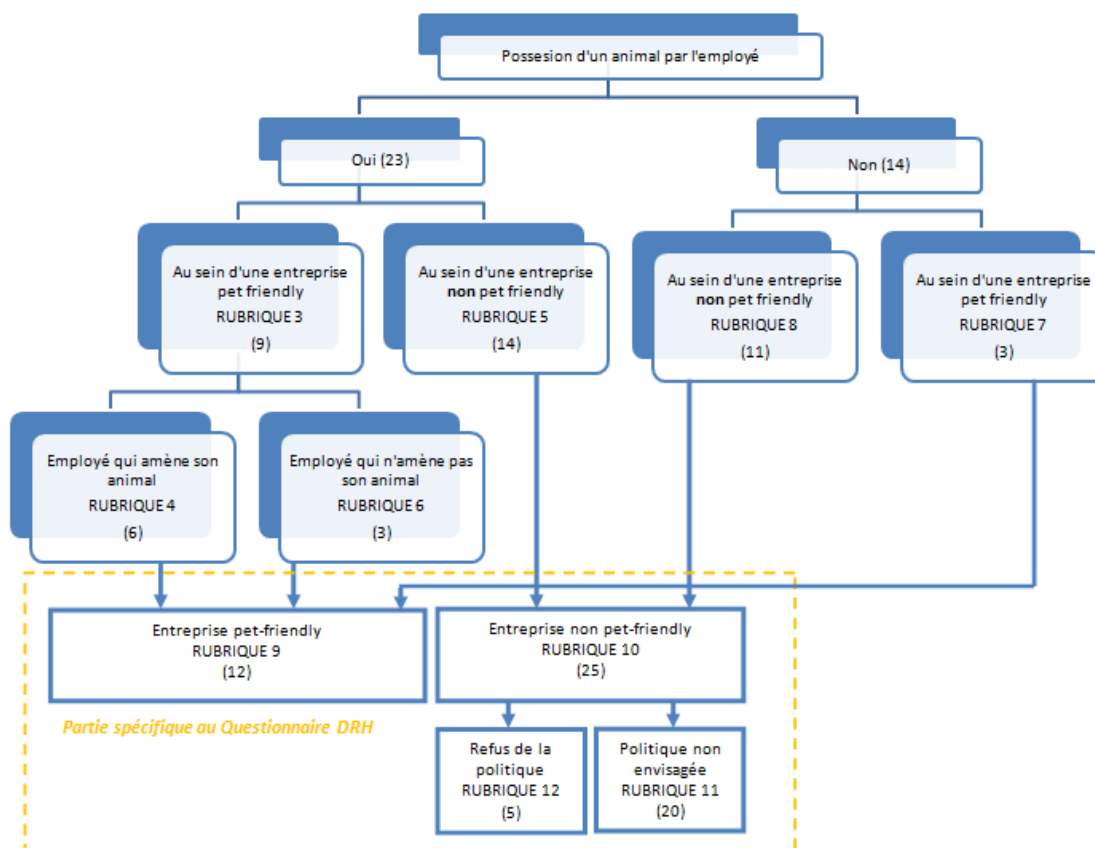
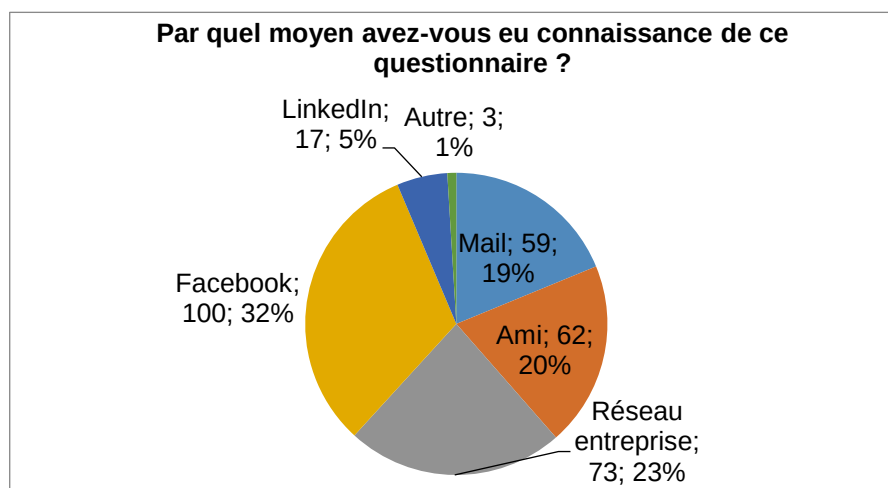


Figure 4 : Réseau par lequel les répondants ont eu connaissance du questionnaire.



3.3. Qualification des répondants

Nous avons pu faire trois catégories de salariés à l'aide du questionnaire : les propriétaires amenant leur animal sur leur lieu de travail, ceux qui en possèdent un mais ne l'amènent pas, et enfin les personnes n'ayant pas d'animaux de compagnie nommés les non-proprétaires. Au sein de chaque catégorie, on peut différencier les répondants au questionnaire "Employé" et les répondants au questionnaire "DRH".

Les répondants au **questionnaire "DRH"** seront considérées en tant que propriétaires ou non propriétaires sans tenir compte de leur statut au sein de l'entreprise lorsqu'ils répondent aux questions communes aux **questionnaires "Employé"** et **"DRH"**. Ils sont considérés comme faisant partie de la direction lorsqu'il s'agit de questions spécifiques au **questionnaire "DRH"**.

Résultats

La moyenne et la médiane d'âge des répondants au **questionnaire "Employé"** est de 40 ans et s'étalent de 20 à 65 ans. Soixante-quinze pour cent des répondants sont des femmes soit 214 sur 285 (figure 5). Concernant les réponses au **questionnaire "DRH"**, la médiane est de 47 ans. Ce qui est plus étonnant est que la proportion hommes/femmes est plus partagée avec quasiment 50 % de chaque sexe (19/18) pour ce questionnaire. Globalement, 72 % (232/322) des répondants sont des femmes.

Les contrats étant principalement des CDI (Contrat à Durée Indéterminée, figure 6), ces personnes connaissent bien l'entreprise et y seraient plus à même de proposer la mise en place de cette politique novatrice du *Pet at Work*.

Figure 5 : Répartition du nombre de répondants au questionnaire "Employé" selon les catégories.

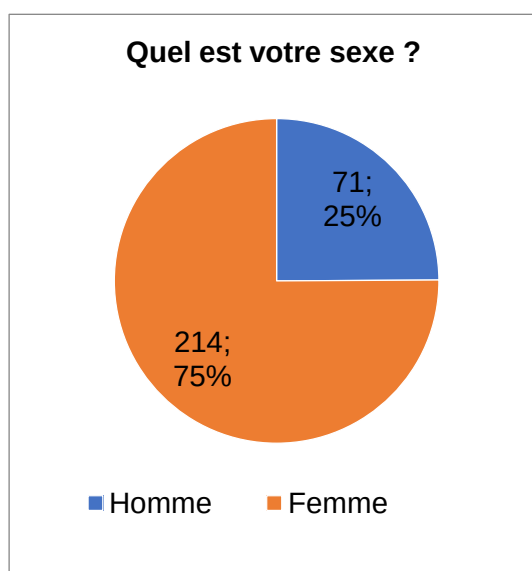
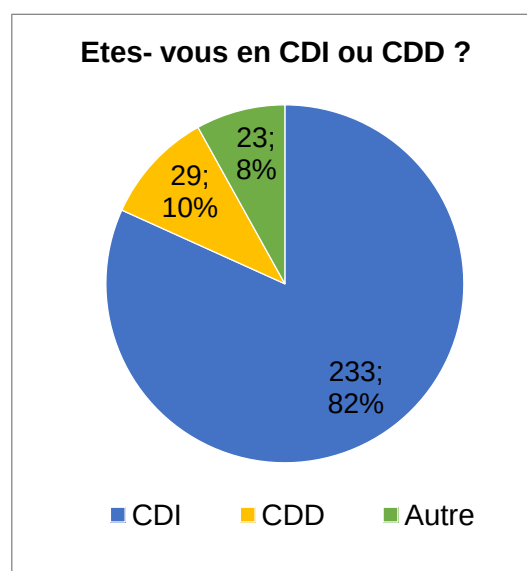


Figure 6 : Répartition des répondants au questionnaire "Employé" selon leur contrat de travail.



Discussion

Les répondants sont donc en majorité des femmes. Lors des expériences antérieures sur les bienfaits apportés par les animaux de compagnie, une majorité féminine est représentée (Allen *et al.*, 1991 ; Wells, 2004 ; Hall et Mills, 2019 ; Machová *et al.*, 2020). Une autre étude menée internationalement sur la présence des chiens au travail a eu la même sur-représentation féminine concernant les répondants (Hall et Mills, 2019). A ma connaissance il n'y a pas d'étude montrant une plus grande affinité des femmes par rapport aux animaux de compagnie influençant le ratio de répondants à une expérience ou un questionnaire. Ce biais est également observé pour d'autres études sur d'autres sujets ce qui laisse supposer que cela ne concerne pas directement le lien femme et animal de compagnie, mais peut-être plutôt une proportion plus importante de femmes volontaires pour répondre à un questionnaire.

3.4. Description des entreprises

3.4.1. Caractéristiques de l'entreprise

3.4.1.1. Taille des entreprises

Encadré n°1 : Catégories et tailles administratives des entreprises.

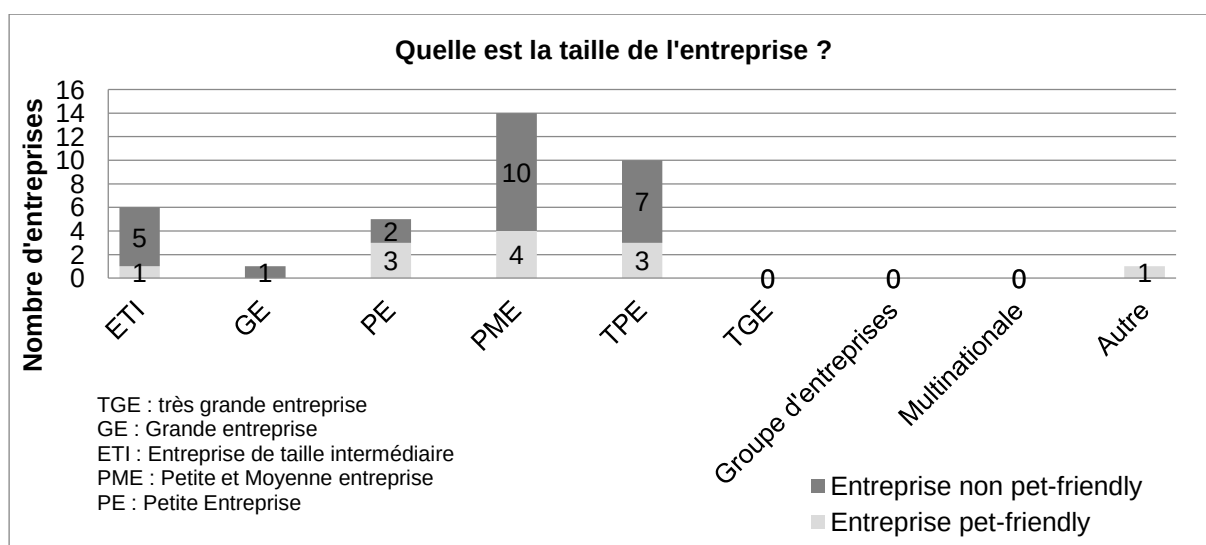
La **catégorie administrative** à laquelle l'entreprise appartient dépend de l'effectif, du chiffre d'affaires de l'entreprise et le chiffre du bilan comptable. Une micro-entreprise (anciennement TPE ou très petite entreprise) est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 10 personnes et dont le chiffre d'affaires ou le total du bilan annuel n'excède pas 2 millions d'euros. Une PME, petite ou moyenne entreprise est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total du bilan n'excède pas 43 millions d'euros. Une ETI, entreprise de taille intermédiaire, est une entreprise qui n'appartient pas à la catégorie des PME, dont l'effectif est inférieur à 5000 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 1 500 millions d'euros ou dont le total du bilan n'excède pas 2 000 millions d'euros. Enfin, une grande entreprise est une entreprise qui ne peut pas être classée dans les catégories précédentes (Insee, 2019a ; Ministère de l'économie, des finances et de la relance, 2020).

Dans le questionnaire "DRH", une erreur s'est glissée dans les réponses proposées à cette question concernant la taille de l'entreprise, la réponse « PE : Petite Entreprise » se recoupe avec la réponse « PME : petite et moyenne entreprise ».

L'**analyse des résultats** montre que 38 % (51 % en incluant les PE, soit 18 parmi 37) des répondants font partie de PME, soit 14 parmi 37 répondants. Quatre parmi 12 répondants soit 33 % des répondants travaillant en entreprises pet-friendly appartiennent à des PME (figure 7). Une personne a répondu « association » dans la catégorie « autre ».

Une étude, principalement représentative du Royaume-Uni, démontre que le fait d'amener son chien au travail régulièrement serait fortement associé avec des bureaux où il y a peu d'employés (Hall et Mills, 2019). Dans l'échantillon, les entreprises pet-friendly sont principalement des PME. Il ne s'agit pas des plus petites entreprises possibles. Cependant on observe que les grandes entreprises n'ont qu'un répondant et qu'il s'agit d'une entreprise non pet-friendly. Il serait intéressant de savoir si la taille de l'entreprise est corrélée au nombre de personnes au sein d'un même bureau. Il aurait pu être intéressant de poser une question supplémentaire concernant le nombre de personnes au sein de ces bureaux. Il a été montré que les organisations à but non lucratif sont celles chez qui le plus de personnes emmènent leur chien au travail (Hall et Mills, 2019).

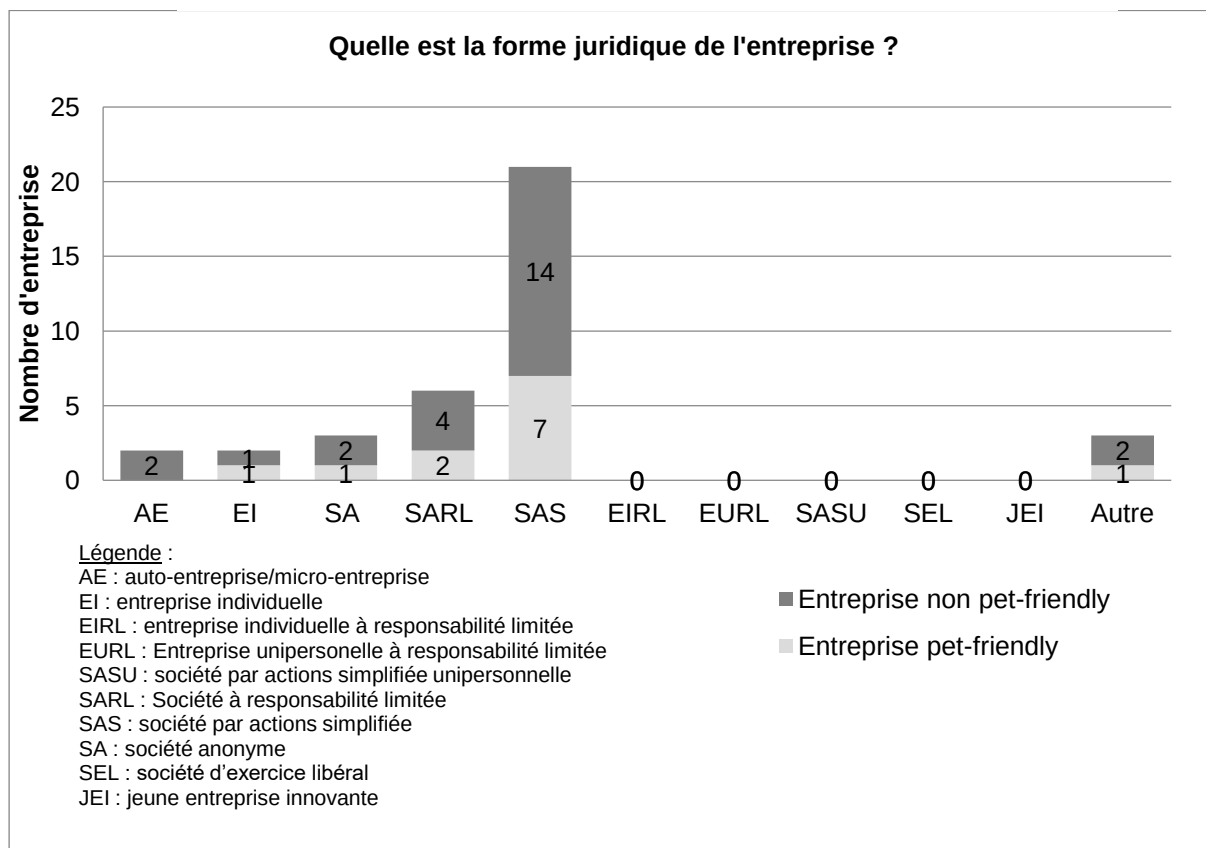
Figure 7 : Nombre d'entreprises ayant répondu au questionnaire "Employé".



3.4.1.2. Forme juridique des entreprises

Les réponses proviennent principalement de SAS (57 % soit 21 parmi 37) (société par actions simplifiée, figure 8), que ce soit pour les entreprises pet-friendly (58 %) que non pet-friendly (56 %). Ces réponses sont attendues compte tenu des formes juridiques présentes principalement en France.

Figure 8 : Représentation des formes juridiques des entreprises ayant répondu au questionnaire.



3.4.1.3. Secteur d'activité des entreprises représentées

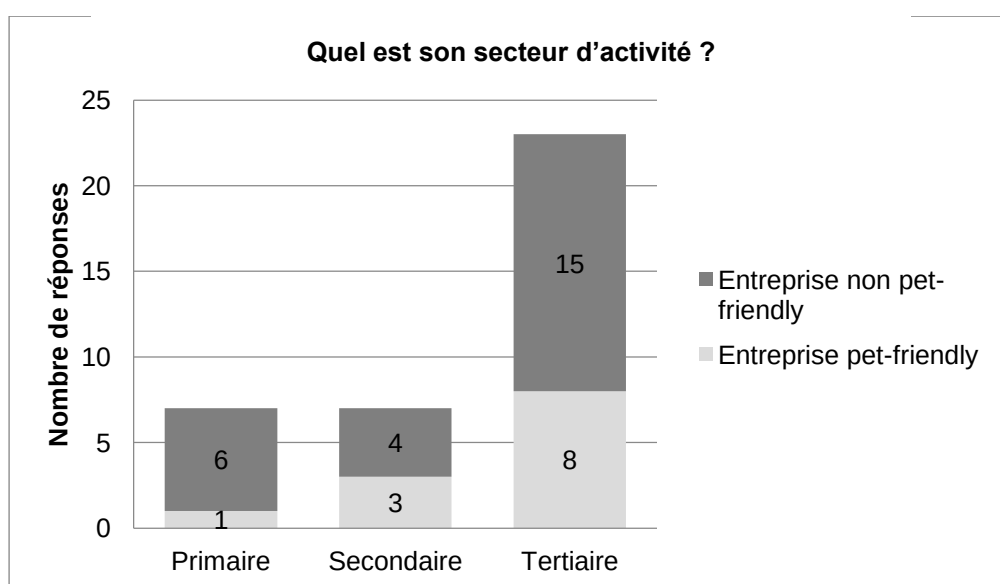
Encadré n°2 : Catégories d'activités des entreprises françaises selon l'INSEE.

Les **secteurs d'activité** de l'économie française sont regroupés en trois catégories : primaire, secondaire, tertiaire. Le secteur primaire regroupe l'ensemble des activités exploitant les ressources naturelles. Le secteur secondaire regroupe l'ensemble des activités consistant à l'utilisation et la transformation des matières premières. Enfin le secteur tertiaire se définit par complémentarité. En 2017, selon l'enquête Emploi, 75,9 % des personnes possédant un emploi font partie du secteur tertiaire, 20,6 % du secteur secondaire et 2,6 % du secteur primaire (Direction de l'information légale et administrative, 2019 ; Insee, 2019b).

Dans notre échantillon, le secteur tertiaire est majoritairement représenté (62 % soit 23 parmi 37) aussi bien pour les entreprises pet-friendly (67 % soit 8 parmi 12) et non pet-friendly (60 % soit 15 parmi 25, figure 9). Les secteurs d'activité des entreprises auxquelles appartiennent les répondants sont :

- pour **les entreprises non pet-friendly** : les agences de voyage, le commerce de gros, l'aide à la personne, commerce, conseil en comptabilité, les agences de communication, expert foncier, immobilier ;
- pour **les entreprises pet-friendly** : une entreprise travaillant dans le média digital, une agence de communication, expertise comptable.

Figure 9 : Secteur d'activité des entreprises ayant répondu au questionnaire.



Le secteur tertiaire est de façon générale majoritairement représenté (Insee, 2019c). On retrouve cette tendance dans notre échantillon. Par le mode de diffusion et les communautés sollicitées, il est probable que le questionnaire touche principalement des entreprises de secteur tertiaire. On peut effectivement penser que les secteurs primaires et secondaires sont moins représentés pour des raisons d'hygiène et de sécurité. De plus, parmi le secteur tertiaire certaines entreprises peuvent représenter l'activité d'une entreprise de secteur primaire ou secondaire.

3.4.1.4. Durée d'existence de l'entreprise

L'entreprise la plus récente ayant répondu est une entreprise pet-friendly (tableau 2).

Tableau 2 : Age des entreprises ayant répondu au questionnaire, réparties selon la présence de la politique pet-friendly au sein de l'entreprise (en années).

Âge de l'entreprise (en années)	Moyenne	Ecart-type	Maximum	Minimum
Entreprise non pet-friendly	33	20,7	90	5
Entreprise pet-friendly	31,8	21,2	80	3
Total	32,56	20,9		

3.4.1.5. Nombre d'employés

En moyenne dans notre échantillon, l'entreprise la plus grande ayant répondu est une entreprise non pet friendly. Cette catégorie possède également le minimum de l'échantillon total (tableau 3). Cependant les entreprises non pet-friendly représentent l'échantillon le plus large. Les écarts-types se recoupent, ces résultats sont assez peu interprétables.

Tableau 3 : Nombre d'employés au sein des entreprises selon la politique pet-friendly.

Nombre d'employés	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
Entreprise pet-friendly	44,2	102,0	2	380
Entreprise non pet-friendly	189,1	363,2	1	1500
Total	139,4	308,2		

3.4.1.6. Chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires est plus important pour les entreprises non pet-friendly. Mais comme vu précédemment les entreprises non pet-friendly correspondent à l'échantillon le plus large, les écarts-types sont larges particulièrement pour les entreprises non pet-friendly (tableau 4). La moyenne est un

indicateur de peu d'intérêt ici. Le chiffre d'affaires est en partie lié aux nombre d'employés au sein de l'entreprise et les résultats observés sont similaires aux résultats concernant le nombre d'employés.

Tableau 4 : Chiffre d'affaires des entreprises ayant répondu (en k€).

Chiffre d'affaire	Médiane	Maximum	Minimum
Entreprise pet-friendly	2 400	50 000	900
Entreprise non pet-friendly	51 500	2 200 000	35

3.4.2. Localisation géographique de l'entreprise

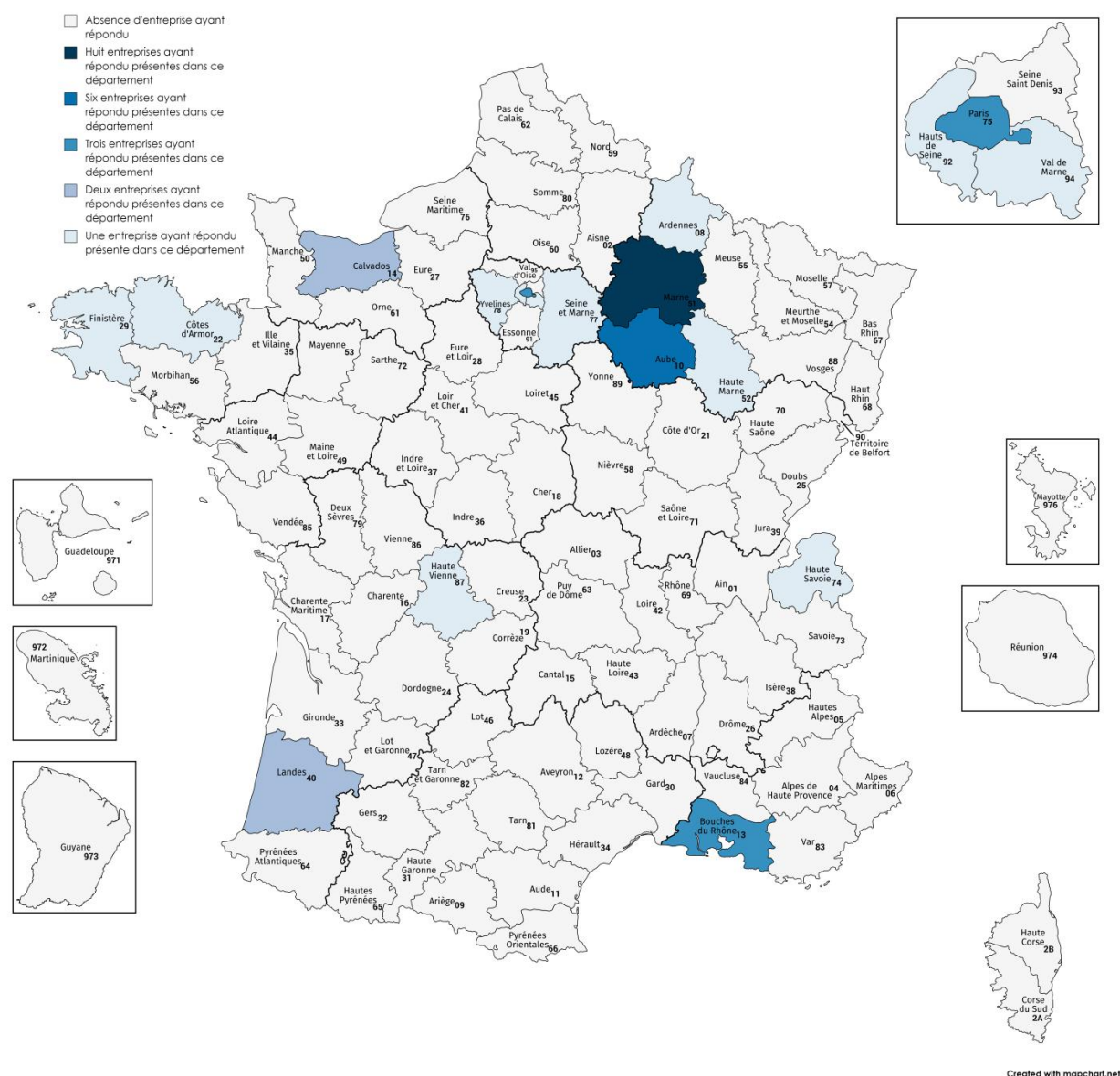
3.4.2.1. *Département*

Le département possédant le plus grand nombre de répondants est la Marne (23 %). Cependant, 27 % des entreprises pet-friendly ayant répondu se situent en région parisienne (tableau 5 et figure 10).

Tableau 5 : Répartition départementale des entreprises ayant répondu au questionnaire.

Département	Nombre d'entreprises non pet-friendly	Nombre d'entreprises pet-friendly	Total	Remarques du répondant
51 Marne	7	1	8	
10 Aube	6	0	6	
13 Bouches-du-Rhône	2	1	3	
75 Paris	0	3	3	
14 Calvados	1	1	2	
40 Landes	2	0	2	
94 Val-de-Marne	1	0	1	
8 Ardennes	0	1	1	
22 Côtes d'Armor	0	1	1	« Et 8 autres sites »
29 Finistère	0	1	1	
52 Haute-Marne	1	0	1	
74 Haute-Savoie	1	0	1	
77 Seine-et-Marne	0	1	1	
78 Yvelines	0	1	1	
87 Haute-Vienne	1	0	1	« Et en région parisienne »
92 Hauts-de-Seine	1	0	1	
Autre	1	0	1	« International »

Figure 10 : Répartition géographique des entreprises dans lesquelles travaillent les répondants.



3.4.2.2. Zone géographique

Quarante pourcent (14/35) des entreprises sont situées en zone industrielle (tableau 6). Cette question permet de connaître l'environnement disponible aux alentours de l'entreprise et de connaître les possibilités d'aménagement. Les centres-villes ont été conçus au fil du temps comme un lieu de vie, et les zones industrielles ont une vocation uniquement productive. On peut penser qu'il y aura plus d'espaces paisibles pour balader son chien disponibles en centre ville qu'en zone industrielle. Mais les zones industrielles, étant souvent en banlieue des zones urbaines, peuvent être plus proches de forêt, ou d'espaces restés agricoles. Toutefois, une grande diversité des espaces est notée parmi la répartition homogène des réponses. Il serait cohérent de penser qu'un lieu présentant un espace vert à proximité où animaux de compagnie et les chiens plus particulièrement peuvent être acceptés et lâchés en liberté est préférable pour une entreprise pet-friendly, si cette dernière ne possède pas en son sein, un espace vert.

Tableau 6 : Répartition selon la zone géographique urbaine du site de l'entreprise.

En gras sont représentées les réponses proposées aux répondants.

Dans quelle zone géographique l'entreprise se situe-t-elle?		Entreprise non pet-friendly	Entreprise pet-friendly	Total
Zone industrielle		9	5	14
Centre-ville		5	5	10
Autre	Périphérie	2	1	3
	Parc d'activité	2	0	2
	Zone rurale	2	0	2
	Domicile	1	0	1
	Centre-ville et zone industrielle	1	0	1
	Pôle technologique	1	0	1
Total général		24	11	35

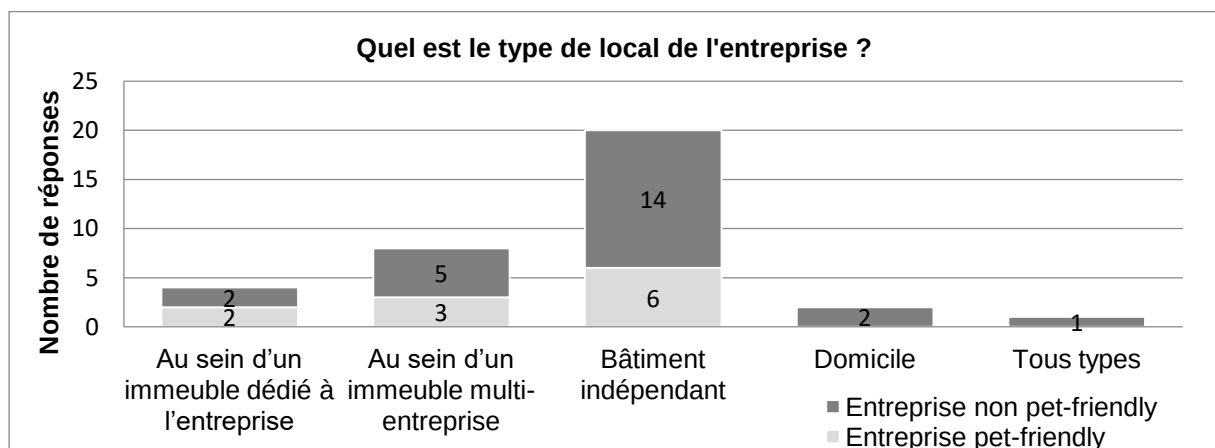
3.4.3. Description des locaux

Dans le questionnaire, les locaux des entreprises sont définis par le bâtiment dans lequel est installé l'entreprise, la présence d'un accès à l'extérieur autre que l'entrée principale, le type d'espace extérieur à proximité de l'entreprise et enfin la description de l'accès par lequel les clients entrent. Ce sont des caractéristiques qui semblaient essentielles de connaître dans la cadre de l'étude de la politique pet-friendly.

3.4.3.1. *Type de local où siège l'entreprise*

Cinquante-sept pour cent (20 parmi 35) des entreprises ayant répondu sont au sein d'un bâtiment indépendant (figure 11) dont 55 % des entreprises pet-friendly (6/11) et 58 % des entreprises non pet-friendly (14/24).

Figure 11 : Répartition du type de local selon les entreprise pet-friendly et les entreprises non pet-friendly.



3.4.3.2. *Accès à l'extérieur*

Pour les deux types d'entreprises ayant répondues, 56 % (20/36) des répondants ont une entrée différente de l'entrée principale (tableau 7) dont 55 % (6/11) ont une entrée différente pour les entreprises pet friendly et 56 % (14/25) pour les entreprises non pet-friendly. Par cette question, il est montré que la majorité des entreprises possèdent une entrée différente, ce qui permet à l'employé de pouvoir amener son animal de compagnie à l'abri des regards des clients, cela permet également de pouvoir les sortir par un autre accès. Cela peut être intéressant dans le cadre des allergies, et des phobies. Les personnes souffrant de ces maladies peuvent avoir un trajet où elles ne risquent pas de le croiser en arrivant sur son lieu de travail.

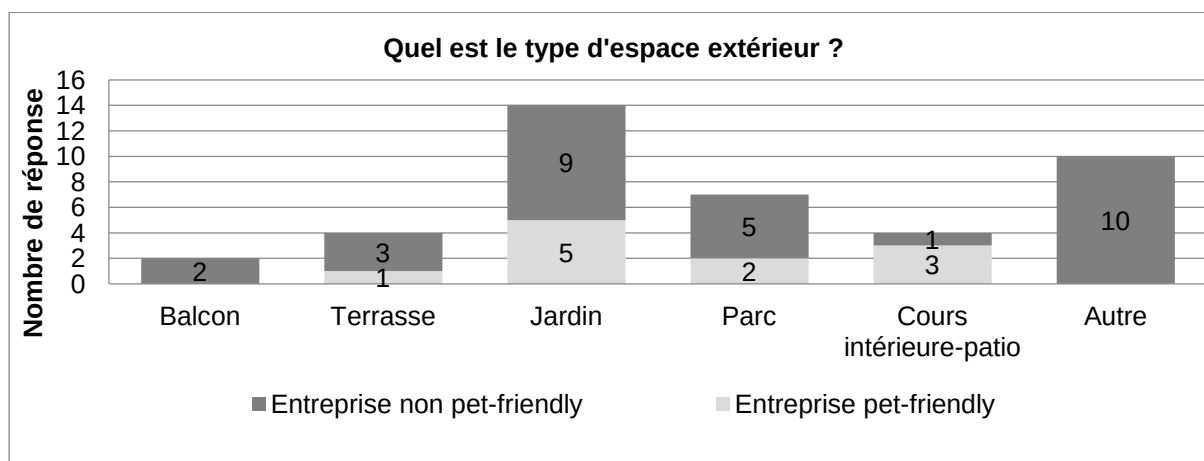
Tableau 7 : Catégories d'entrées disponibles pour se rendre dans le bâtiment de l'entreprise.

Y-a-t-il un accès à l'extérieur ?	Entreprise pet-friendly	Entreprise non pet-friendly	Total général
Il existe une entrée différente de l'entrée principale qui donne un accès à l'extérieur	6	14	20
Par l'entrée principale : une seule entrée et cette entrée est la même que celle pour les clients	5	10	15
Tout existe	0	1	1
Total général	11	25	36

3.4.3.3. Type d'espace extérieur

Le jardin est le type d'espace extérieur qui revient en majorité pour les deux types d'entreprises (figure 12). Les réponses « Autres » comprennent le parking, la rue, le trottoir, les sites industriels bétonnés, ou simplement une absence d'espace d'extérieur. Cela peut être regroupé comme des espaces bétonnés. Malgré une majorité d'entreprises situées en zone industrielle ou centre ville, certaines entreprises disposent d'un jardin comme espace extérieur. Ce qui semble favorable lors de la mise en place d'une politique pet-friendly. Cette question peut être utile dans le cadre d'une autre thèse dont la finalité est de rédiger un guide afin d'évaluer les possibilités d'aménagement selon les réponses obtenues.

Figure 12 : Répartition des types d'espaces extérieurs des entreprises.



3.4.3.4. Entrée clients et contact potentiel entre le client et l'animal de compagnie

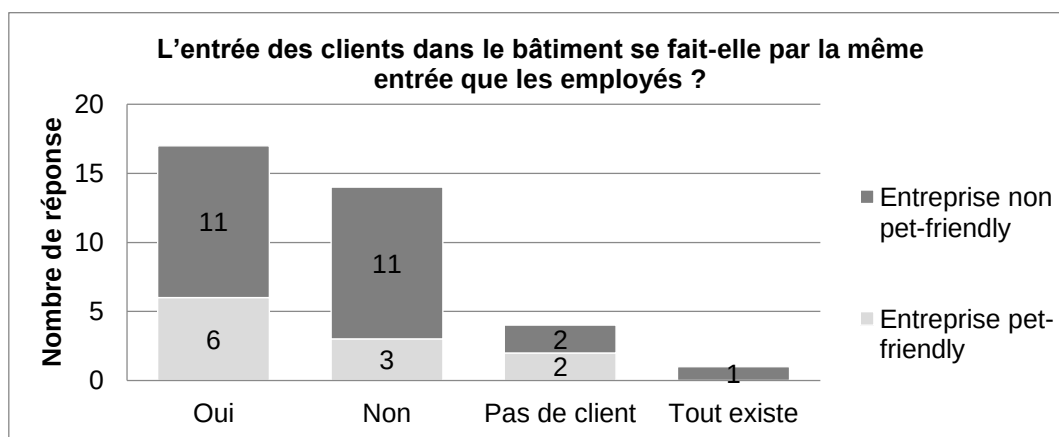
L'accès se fait par la même entrée pour les employés et les clients pour 55 % des entreprises pet-friendly et pour 44 % des entreprises non pet-friendly (figure 13). Cependant, 44 % des entreprises non pet-friendly n'ont pas une entrée commune aux clients et employés.

L'entrée différenciée permet d'amener son animal sans que les clients soient en contact et donc qu'il y ait un risque augmenté d'accident. Toutefois, avoir une entrée commune permet aux clients de voir que la politique pet-friendly a été adoptée et renvoie une image positive de l'entreprise. C'est pourquoi il serait intéressant d'étudier la vision des clients par rapport à la politique pet-friendly, connaître la vision de l'entreprise par le client et savoir si cela améliore l'image ou au contraire la détériore, et savoir si cela dépend également de l'activité de l'entreprise. De plus, l'animal peut également jouer son rôle de catalyseur (McNicholas et Collis, 2000) et donc permettre une discussion qui n'aurait jamais eu lieu sans sa présence et d'établir une bonne communication afin d'augmenter les interactions clients-salariés. Ainsi, par la présence de l'animal, le client pourrait se sentir plus à l'aise et faciliterai alors une connexion aboutissant à une vente ou à la signature d'un contrat.

Une thèse en cours de rédaction s'intéresse à l'image promue (marketing) par la présence des animaux de compagnie au sein de l'entreprise. Une autre thèse s'intéresse à l'agencement au

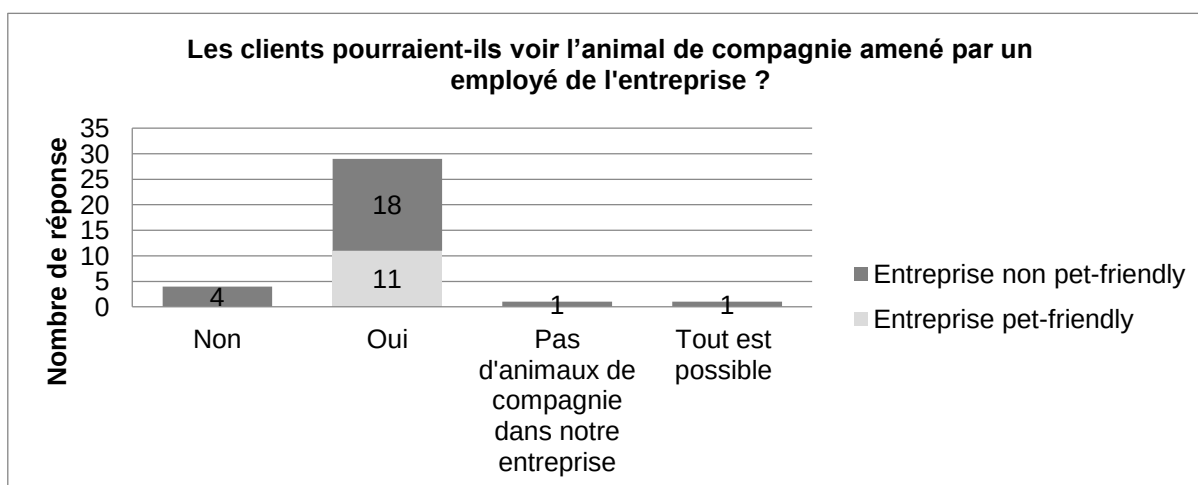
sein de l'entreprise pour promouvoir la meilleure cohabitation possible entre les employés, les clients et les animaux de compagnie.

Figure 13 : Répartition des réponses concernant l'entrée des bâtiments des entreprises.



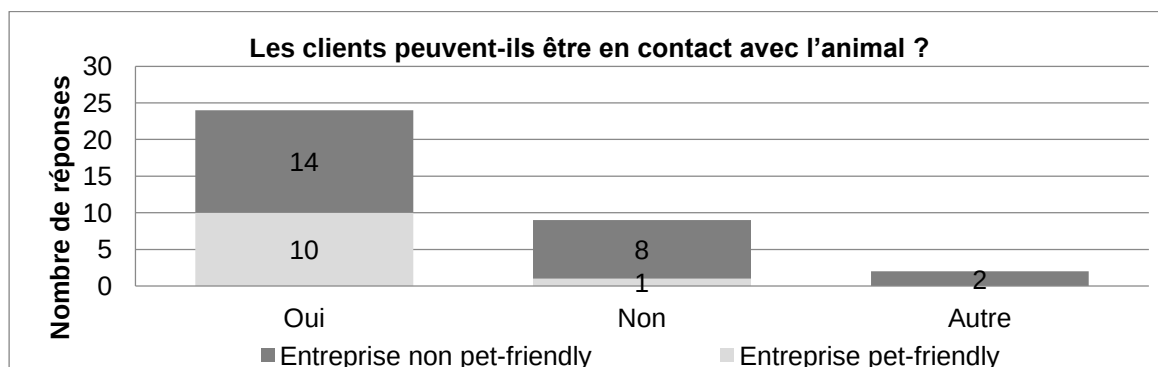
Quatre-vingt trois pour cent des clients des entreprises ayant répondu peuvent ou pourraient voir l'animal de compagnie amené par un employé de l'entreprise (figure 14). Tous les clients des entreprises pet-friendly ayant répondu ont la possibilité d'apercevoir l'animal de compagnie amené par un salarié sur le lieu de travail.

Figure 14 : Contact visuel entre l'animal de compagnie et un client.



Soixante-neuf pour cent des entreprises ont la possibilité de mettre en contact le client et l'animal de compagnie (figure 15). Cela peut être à la fois un avantage mais ceci peut également être la cause des refus des entreprises à mettre en place la politique dans la mesure où il y a des risques que la clientèle soit en contact avec le ou les animaux des employés. Il est donc essentiel de former les employés et d'informer les clients pour minimiser ces risques.

Figure 15 : Possibilité de contact entre le client et l'animal de compagnie amené par un employé.



Selon la disposition des bureaux, un contact au moins visuel entre le client et l'animal de compagnie est induit. Cet ensemble d'informations est utile pour connaître ce qui est déjà réalisé au sein d'entreprise pet-friendly et qui peut donc être envisageable au sein d'une entreprise voulant mettre en place cette politique, connaître l'organisation et savoir s'il faut la modifier ou si cela est acceptable.

Les animaux de compagnie sont visibles par la clientèle des entreprises pet-friendly ayant répondu au questionnaire, cela semble donc ne pas avoir d'impact négatif.

Il faut également prendre en compte la responsabilité. Le toucher peut être une source d'accident. Si l'entreprise décide de privilégier la prudence et ne pas engager sa responsabilité, alors le contact entre le client et l'animal de compagnie doit être évité. Cependant, l'animal de compagnie peut être présent lors des interactions entre le client et l'entreprise. Dans ce cas là, l'entreprise accepte qu'il existe un contact visuel ou un contact physique au sein de ses locaux dans la mesure où cela privilégie une bonne image de l'entreprise.

3.4.4. Description des salariés

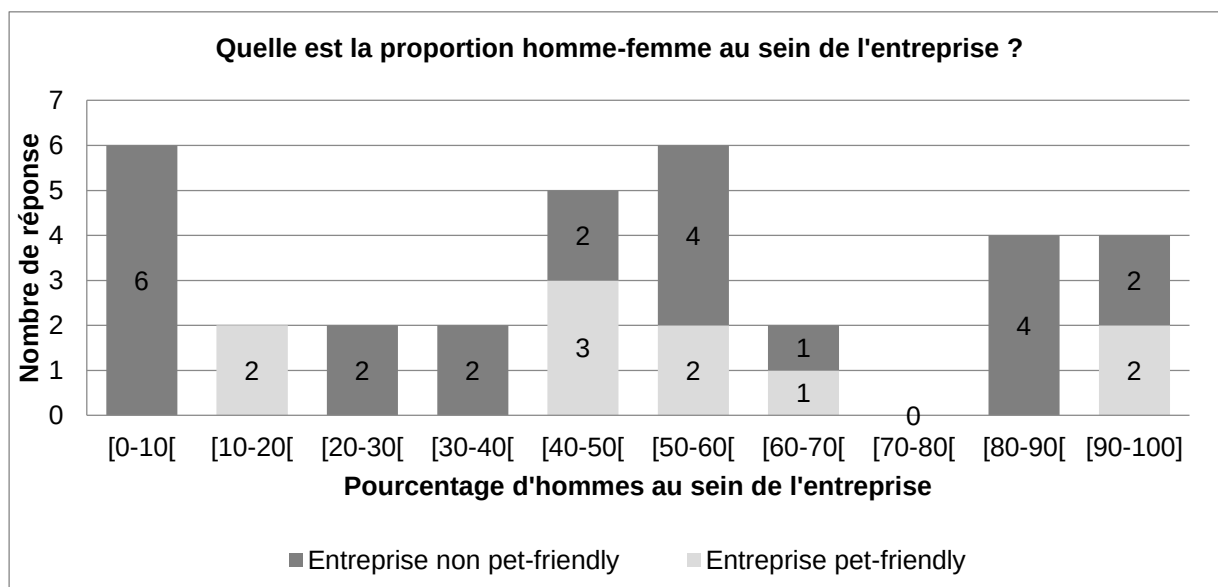
L'âge moyen des salariés est dans les deux types d'entreprises est de 35,5 ans pour les entreprises pet-friendly et de 38,8 ans pour les entreprises non pet-friendly (tableau 8).

Tableau 8 : Age moyen des employés au sein des entreprises.

Age moyen des employés au sein de l'entreprise	Moyenne	Ecart-type	Maximum	Minimum
Entreprise pet-friendly	35,5	5,5	45	29
Entreprise non pet-friendly	38,8	6,1	51	30
Total général	37,7		51	29

La répartition des entreprises selon la **proportion homme/femme** (figure 16) montre que 26 % des entreprises non pet-friendly (6/23) ont un pourcentage d'hommes au sein de l'entreprise inférieur à dix pourcents et 26 % (6/23) supérieur à 80 %. Aucune tendance ne semble majoritaire.

Figure 16 : Répartition de la proportion hommes/femmes au sein de l'entreprise.



La question concernant la **proportion de CDI/CDD** au sein des entreprises n'est pas interprétable dans sa totalité puisque le questionnaire ne précisait pas aux répondants le format de réponse attendu. En effet, lors de cette question aucune explication pour présenter la réponse n'était définie. La question est posée selon le même format que la question précédente, qui elle possédait une explication pour la mise en forme de la réponse. On pourrait supposer que les modalités de réponses à la question précédentes ont été transposées. Considérant cela, on peut noter que la majorité possède une proportion de CDI au-delà de 75 % pour les deux types d'entreprises (figure 17 et tableau 9).

Figure 17 : Proportion de CDI et CDD au sein des entreprises.

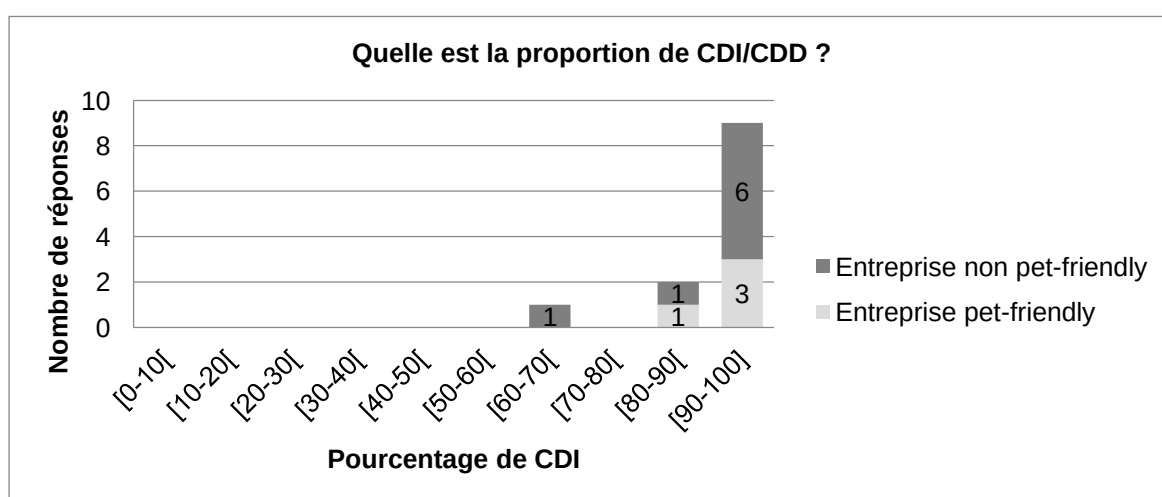


Tableau 9 : Ensemble des réponses non interprétées.

Réponses obtenues		0	0,05	0,82	1	20	75	90	91	97	100	CDI majoritaires
Nombre de réponse	Entreprise pet-friendly	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	0
	Entreprise non pet-friendly	2	1	0	1	1	1	1	1	1	4	1

3.4.5. Relation avec les partenaires de l'entreprise

Cinquante cinq pour cent des entreprises pet-friendly (6/11) et 71 % des entreprises non pet-friendly (19/24) ne semblent pas avoir d'avis sur la vision des partenaires (tableau 10). Il serait intéressant de questionner directement les partenaires d'une entreprise connue pour être pet-friendly pour connaître directement leur avis et savoir dans quelles mesures leur avis concernant la politique pet-friendly peut-elle avoir un impact sur le partenariat.

Tableau 10 : Avis des partenaires concernant la politique pet-friendly.

Est-ce que les partenaires de l'entreprise sont favorables à la politique "pet-friendly" ?	Entreprise pet-friendly	Entreprise non pet-friendly	Total
Sans avis	6	19	25
Oui	5	1	6
Non	0	3	3
Autre : <i>« Tant que nous ne serons pas une grande entreprise, mettre en avant ce genre de politique pourrait être défavorable à notre image (toujours vis-à-vis du respect de l'hygiène agroalimentaire) »</i>	0	1	1
Total général	11	24	35

L'avis des partenaires pourrait avoir une influence sur la mise en place d'une politique pet-friendly. En effet, qu'ils soient favorables ou contre, cela pourrait avoir un impact sur sa mise en place car celle-ci pourrait affecter directement l'image de marque de l'entreprise.

On peut donc supposer qu'il s'agit d'un état d'esprit et d'une volonté des différents intervenants au sein de l'entreprise (tableau 11). Faire suivre son animal de compagnie sur son lieu de travail n'est pas commun à ce jour mais en faire l'expérience pourrait développer ce nouveau concept dont le but est d'améliorer les conditions de travail.

Tableau 11 : Synthèse des réponses obtenues concernant les entreprises.

		Entreprise pet-friendly	Entreprise non pet-friendly
Caractéristiques de l'entreprise	Taille	PME 58 %	PME 48 %
	Forme juridique	SAS 58 %	SAS 56 %
	Secteur activité	Tertiaire 66 %	Tertiaire 60 %
	Nombre employé	Moins d'employés en moyenne	-
	Age de l'entreprise	Entreprise la plus jeune ayant répondu	-
	Chiffre d'affaire	-	Le plus important mais à relier à la taille des entreprises plus grande
Géographie entreprise	Département	Paris	Marne et autres
	Zone urbaine	-	-
Description des locaux	Local	Bâtiment indépendant 50 %	Bâtiment indépendant 58 %
	Entrées disponibles	Différentes 55 %	Différentes 56 %
	Type espace extérieur	Jardin 45 %	Jardin + autre 36 %
	Entrée commune pour les employés et les clients	Oui 50 %	Oui 44 %
	Le client peut voir l'animal	Oui 100 %	Oui 75 %
	Client en contact animal	Oui 91 %	Oui 58 %
Description des salariés	Age des employés	35,5 ans	38,8 ans
	Ratio Homme Femme	-	-
Relation avec les partenaires	Partenaires favorables	Sans avis 55 %	Sans avis 79 %

3.5. Entreprise pet-friendly

Cette partie rassemble les réponses obtenues par les salariés des entreprises acceptant les animaux de compagnie. Elle est organisée selon l'origine de la politique, les animaux qui sont amenés au travail, la vision des propriétaires concernant leur organisation et les conséquences sur leur emploi du temps. Cette partie comprend également les conditions mises en place par l'entreprise et les considérations prises pour la réglementation. Les motivations des propriétaires et les raisons ayant amené à adopter la politique pet-friendly sont répertoriées. Enfin il est pris en considération les ressentis des salariés, les principales problématiques rencontrées et les atouts et bénéfices que l'entreprise peut en retirer.

3.5.1. Origine de la politique pet-friendly

L'origine de la mise en place de la politique pet-friendly a été décrite dans le questionnaire par la présence d'un **évènement** particulier qui aurait initié cette mise en place, la **durée** depuis l'adoption de la politique, la **source** de l'idée. Ceci a été rapporté selon la vision des propriétaires et de l'employeur.

3.5.1.1. *Vision des propriétaires*

- Existence d'un évènement marquant

Résultats

Lors de la question ouverte concernant la présence d'un évènement marquant qui a permis la mise en place de la politique pet-friendly, les réponses obtenues au **questionnaire "Employé"** sont : la praticité, l'arrivée d'un nouveau président ou un collègue qui a convaincu le patron d'amener son animal sont les réponses obtenues à cette question (tableau 12). Concernant les réponses au **questionnaire "DRH"** il n'y a pas vraiment eu d'évènement marquant rapporté.

Tableau 12 : Réponses obtenues concernant l'existence d'un évènement marquant ayant abouti à la mise en place de la politique pet-friendly chez les répondants au questionnaire "Employé".

Est-ce qu'un évènement marquant a été à l'origine de la possibilité d'amener son animal au travail ? Si oui précisez
« Déplacement national et pas de mode de garde »
« L'arrivée du nouveau président beaucoup plus jeune que ses prédécesseurs »
« Tolérés depuis plusieurs années mais ne sais pas exactement / rendu officiel il y a environ 2 ans »
« Une collègue qui a décidé le boss à accepter son chien »

En moyenne, les entreprises acceptent depuis 9,2 ans les animaux au sein de leurs locaux avec une médiane de sept ans, le minimum étant de un an et le maximum étant 25 ans selon les réponses au **questionnaire "Employé"** (tableau 13).

Tableau 13 : Durée depuis l'autorisation des animaux de compagnie au sein de l'entreprise.

Depuis combien de temps l'entreprise accepte-elle les animaux ?	Moyenne (an)	Médiane (an)	Maximum (an)	Minimum (an)	Ecart-type (an)
Questionnaire "Employé"	9,2	7	25	1	7,6
Questionnaire "DRH"	12,4	4	30	1	13,9

Discussion

Les évènements à l'origine de la politique pet-friendly mentionnés par les répondants sont assez variés. Cependant les entreprises ayant répondu acceptent depuis plusieurs années les animaux au sein de leurs locaux. Peu de données sont présentes dans la littérature concernant l'ancienneté des entreprises pet-friendly.

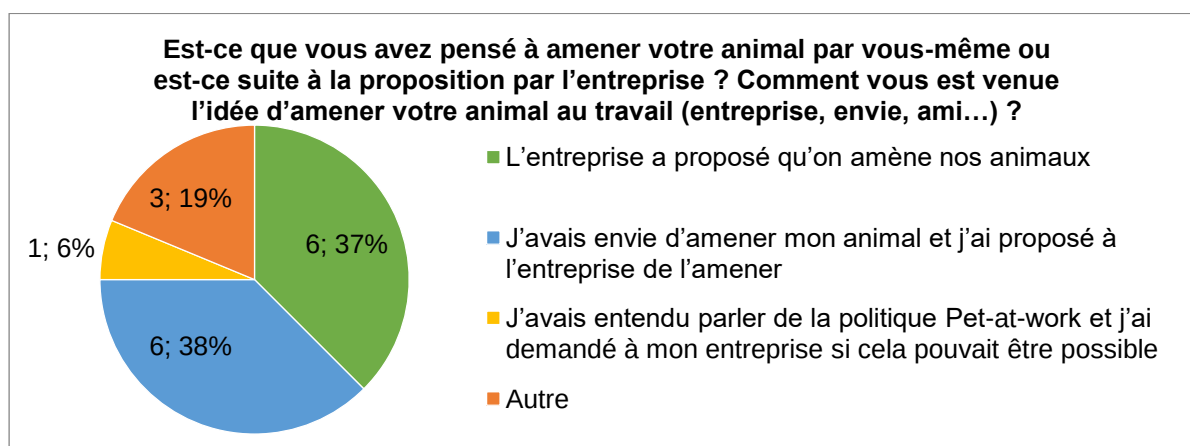
Cependant la création aux États-Unis de la journée TYDTWDay date de 1999. Il semblerait que cette pratique soit adoptée depuis plus longtemps mais que le mouvement ne se soit développé que dans certaines entreprises, sans influence sur le marketing ou autre.

- Instauration de la politique pet-friendly

Résultats

Les répondants au **questionnaire "Employé"** emmènent leur animal car l'entreprise leur a proposé pour 37 % des répondants (six parmi 19) ou car les employés en ont fait la demande (figure 18). Une personne connaissait la politique et en a parlé auprès de son entreprise. Concernant les autres réponses, certains rapportent le fait qu'une campagne pet-friendly sur une demi-journée existe dans leur entreprise.

Figure 18 : Instauration de la politique pet-friendly parmi les répondants au questionnaire "Employé".



Discussion

Un employé ayant répondu au questionnaire mentionne qu'une campagne pet-friendly a été réalisée au sein de son entreprise. Cette campagne semble correspondre aux journées TYDTWDay. Aux États-Unis, elle se fait tous les ans et il serait intéressant de savoir si en France cet événement ne pourrait pas se développer, pour promouvoir les bienfaits des animaux de compagnie au travers d'une campagne anti-abandon et d'adoption, et enfin permettre également de développer les principes d'éducation d'un animal de compagnie aux propriétaires, de leur prodiguer des conseils. Un autre répondant a mentionné que la filiale américaine réalisait une journée de campagne pet-friendly mais que cela n'était pas le cas au sein de la filiale française.

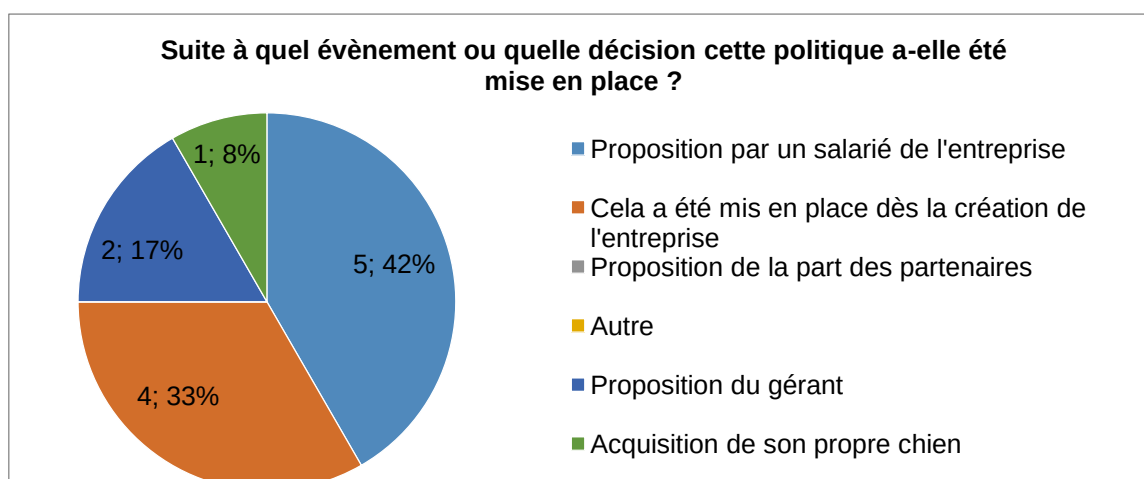
3.5.1.2. Vision des entreprises

Résultats

En moyenne, selon les répondants au **questionnaire "DRH"**, cela fait 12,4 ans que les animaux sont acceptés dans ces entreprises. Cependant, aux vues du nombre de réponses et du maximum d'âge qui est de 30 ans et du minimum qui est de un an, cette moyenne est peu représentative. La médiane est de quatre ans (tableau 13).

L'évènement principal ayant motivé cette décision est la proposition de la part d'un salarié (cinq réponses parmi 7, figure 19), suivie par la mise en place directe suite à la création de l'entreprise.

Figure 19 : Mise en place de la politique pet-friendly.



Discussion

Dans notre échantillon, ce sont principalement les employés qui semblent être à l'origine de la mise en place de la politique pet-friendly. Il est intéressant que ces derniers soient informés des effets bénéfiques de la présence des animaux, et peuvent aider à trouver des solutions pour limiter les inconvénients.

Ce résultat est en contradiction avec les résultats obtenus par une étude réalisée en Suède, indiquant que 81 % des employeurs n'ont jamais reçu de demande de la part des employés pour amener leur animal de compagnie (Norling et Keeling, 2010). Cette étude date de 2010, l'évolution de la place de l'animal a changé pouvant aboutir une demande plus importante des employés de nos jours. On pourrait également supposer qu'il existe des différences communautaires permettant d'observer ces résultats.

3.5.2. Amener son animal de compagnie au travail : les réponses des propriétaires

Cette partie est dédiée à la qualification des animaux de compagnie amenés au sein des entreprises les acceptant, ainsi que l'organisation du propriétaire et la gestion de son temps une fois arrivé à son poste de travail.

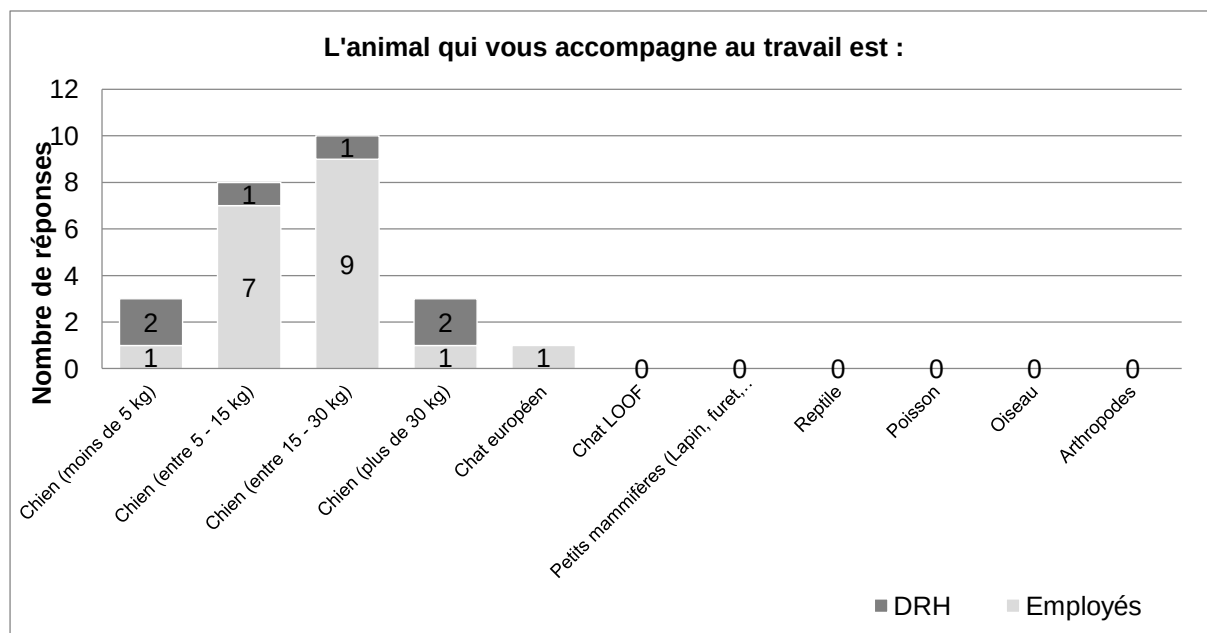
3.5.2.1. *Description de l'animal*

Résultats

Les réponses sont au nombre de 19 pour le **questionnaire "Employé"**. Parmi les répondants, la médiane du nombre d'animaux au sein du foyer est de deux. Quarante deux pour cent des répondants ne peuvent amener qu'un animal au travail, 31 % des répondants ne connaissent pas la limite autorisée. Parmi les animaux amenés au travail chez les employés, ce sont les chiens entre 15 et 30 kilogrammes qui sont les plus représentés à 47 % (figure 20). Aucune race n'est majoritairement représentée (Carlin (n=2), Bouledogue Français (n=2), Shih tzu, Bichon (n=2), Chihuahua, Beagle (n=2), Croisé Border, Berger australien, Croisé Griffon, Colley, Retriever de nouvelle écosse, croisé Berger des Pyrénées, Cursinu, Drahthaard). Un seul chat a été mentionné. Ce sont des animaux possédés depuis en moyenne cinq ans et demi.

Concernant les réponses du **questionnaire "DRH"**, seulement des chiens sont amenés au travail (figure 20). La médiane de possession est de trois ans.

Figure 20 : Répartition des catégories d'animal de compagnie amenés par les employés au sein des entreprises pet-friendly.



Trois animaux sur dix-neuf (16 %) ont des problèmes de santé de type arthrose, insuffisance cardiaque ou incontinence urinaire et reçoivent des soins quotidiens. Aucun répondant au **questionnaire "DRH"** ne possède d'animal nécessitant des soins quotidiens. Aucun animal n'est considéré comme agressif par son propriétaire qu'il ait répondu au questionnaire "Employé" ou au questionnaire "DRH".

Au final, dans notre échantillon, 40 % (10/25) des animaux de compagnie amenés sur le lieu de travail par leur **propriétaire** sont des chiens entre 15 et 30 kilogrammes. Seulement 12 % (3/25) des animaux amenés sur le lieu de travail reçoivent des soins quotidiens.

Discussion

Cette partie compte seulement 19 réponses provenant du **questionnaire "Employé"** et six réponses provenant du **questionnaire "DRH"**. Les conclusions qui peuvent en être tirées sont à considérer dans un contexte d'un très petit échantillon et donc une faible diversité. Un biais important est présent.

Il aurait été intéressant de noter s'il s'agit du premier animal ou non pour apprécier le contact et la relation que peut avoir le propriétaire avec son animal et surtout son aisance, concernant à la fois l'éducation, le contact avec les autres et les capacités de son chien. Ceci est en lien étroit avec le comportement du chien ou de l'animal de compagnie amené sur le lieu de travail et fait l'objet à part entière d'une thèse en cours de rédaction.

La plupart des études réalisées concernant le bien-être et la diminution du stress par les animaux de compagnie, leur présence et le ressenti des employés sont réalisées principalement à l'aide des chiens (Allen *et al.*, 1991 ; McNicholas et Collis, 2000 ; Wells, 2004 ; Foreman *et al.*, 2017 ; Hall *et al.*, 2017 ; Delgado *et al.*, 2018 ; Hall et Mills, 2019 ; Machová *et al.*, 2020). Cela pourrait être expliqué par la relation homme-chien qui fait du chien un animal social et moins indépendant que le chat ou les autres espèces avec qui les interactions sont plus limitées et plus compliquées à décrypter. La domestication du chien s'est fait au fil des années par une collaboration entre l'Homme et le chien (Gilbert, 2020a), ce qui le rend proche de l'Homme. En revanche, le chat est une espèce plus solitaire qui a été domestiquée par mutualisme avec l'Homme qui tolérât sa présence (Gilbert, 2020b). Le chat a un caractère explorateur qui rend sa présence sur un lieu de travail plus compliquée. Il en est de même avec les Nouveaux Animaux de Compagnie comme le furet ou le rat qui sont de taille plus petite mais qui sont très explorateurs également. Il est plus difficile de les

confiner à un endroit précis. Un animal de compagnie en libre circulation au sein des locaux peut augmenter les risques d'accidents. Le choix des espèces acceptées est un critère à prendre en compte pour une entreprise voulant mettre en place une politique pet-friendly.

Dans notre échantillon, peu d'animaux reçoivent des soins. La possibilité d'amener son animal de compagnie lorsque celui-ci nécessite des soins ou une surveillance accrue peut être un critère utilisé par les entreprises lors du recrutement.

De plus, une partie non négligeable des propriétaires ayant répondu au questionnaire ne sont pas informés du nombre d'animaux qu'ils peuvent amener sur le lieu de travail. Ceci pourrait être assimilé à un défaut dans la communication ou une absence de réglementation claire définissant les règles de conduite à tenir lorsque le propriétaire souhaite amener son animal.

3.5.2.2. Organisation et emploi du temps du propriétaire

Le propriétaire amenant son animal de compagnie doit pouvoir organiser son temps pour en prendre soin et cela ne doit pas impacter son temps de travail. Au sein du questionnaire, les questions ont détaillé la gestion des sorties et des pauses déjeuners pour cibler la gestion du temps. D'autres questions concernant le matériel apporté, les moyens de transports utilisés sont posées pour connaître l'organisation du propriétaire.

- Routine du propriétaire

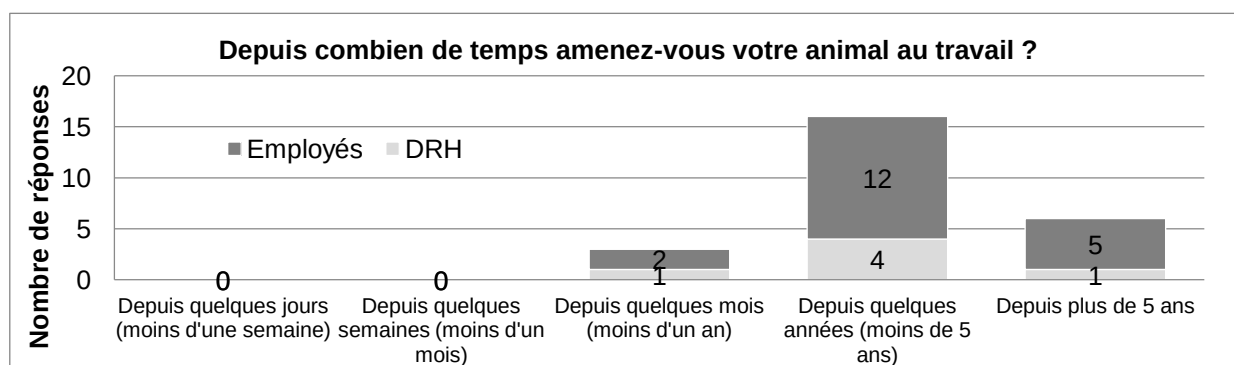
Résultats

Quinze répondants au questionnaire "**Employé**" parmi 19 (79 %) sortent leur animal quand ils le souhaitent. Cette routine semble installée depuis quelques années puisque 63 % des employés amènent leur animal depuis moins de cinq ans et plus de un an (12 sur 19), depuis plus de cinq ans pour cinq répondants sur 19 (26 %), et depuis moins d'un an pour deux répondants soit 11 % (figure 21).

Concernant les réponses au questionnaire "**DRH**", les sorties se font au gré des propriétaires. Le temps depuis quand le propriétaire amène son animal est équivalent aux résultats précédents, avec une majorité (4/6 soit 67 %) pour depuis quelques années (moins de cinq ans plus de un an) et un répondant respectivement pour les réponses « quelques mois » et « plus de cinq ans » (figure 21).

Au final, 64 % (16/25) des **propriétaires** ayant répondu au questionnaire amènent leur animal depuis quelques années, 24 % depuis plus de cinq ans, et 12 % depuis quelques mois.

Figure 21 : Appréciation approximative du temps depuis quand le propriétaire amène son animal de compagnie sur le lieu de travail.



Les réponses obtenues aux questions ouvertes sur la gestion des pauses déjeuners sont diverses (tableau 14). Soit l'animal est en extérieur, soit dans certaines entreprises l'animal peut suivre son propriétaire. Les réponses sont variées mais les propriétaires semblent toujours avoir une solution pour pouvoir gérer les pauses déjeuners et la présence de leur animal de compagnie sur le lieu de travail.

Les principales solutions mentionnées sont :

- Libre circulation de l'animal de compagnie au sein des locaux ;
- Extérieur : animal étant en extérieur pendant la pause repas (système d'accroche en extérieur à l'ombre avec gamelle, déjeuner durant une promenade) ;
- Animal qui suit son propriétaire qui peut manger au bureau, dans sa voiture ou à son domicile ;
- Animal qui reste à son panier ;
- Confié à un collègue.

Tableau 14 : Réponses aux questionnaires employé et DRH concernant les pauses déjeuners.

Comment sont gérées les pauses déjeuners lorsque vous avez votre animal au travail ?	
Questionnaire "Employé"	« Animal en extérieur »
	« Aucune gestion nécessaire, tous nos animaux sont en libre circulation, cantine comprise »
	« Des crochets sont prévus à l'extérieur de la cantine pour attacher son chien, dans le jardin et sous les arbres, ou à l'ombre de bâtiment »
	« Il faut laisser son animal seul à l'extérieur de la cantine, ou le confier à un collègue au bureau. »
	« Il ne bouge pas »
	« Il rentre avec moi, ou on va se promener pendant l'heure de repas s'il reste toute la journée. »
	« Il reste à mes pieds »
	« Il reste dans ma voiture »
	« Je déjeune chez moi »
	« Je mange avec elle dans mon bureau »
	« Je rentre à mon domicile »
	« Je vais me promener avec elle »
	« Mon chien reste couché au milieu de la cafétéria (nous n'avons pas de restaurant d'entreprise, juste une salle pour déjeuner et faire réchauffer notre repas) »
	« Mon chien vient avec moi en salle de pause et je lui demande de se coucher dans un coin afin qu'il ne gêne pas mes collègues »
	« Nous avons mis en place des plots ombragés avec un anneau pour attacher son chien devant la cantine + gamelle d'eau. On peut aussi confier son chien à un collègue. »
	« Peut rester attendre au bureau ou être mis à l'extérieur à l'aide de piquet spécialement installé »
Questionnaire "DRH"	« Déjeuner à l'extérieur »
	« Il sort avec moi »
	« Ils sont sur leurs places. »
	« Je l'emmène avec moi »
	« Il reste au bureau »

Discussion

Dans notre échantillon, certains propriétaires amènent leur animal depuis quelques années (entre un an et cinq ans). Il aurait été intéressant de les questionner sur leur ancienneté au sein de l'entreprise pour permettre d'évaluer si c'est un employé occupant un poste depuis une plus ou moins longue durée. En effet, il a été montré que ceux qui amenaient régulièrement leur animal de compagnie au sein de l'entreprise occupent leur poste d'une durée comprise entre six et neuf ans (Hall et Mills, 2019).

Par ailleurs, 25 % des propriétaires qui ont rencontrés les gens de leur quartier grâce à leur animal de compagnie considèrent au moins une de ces personnes comme un ami. Dans moins de 3 % des cas, les rencontres des animaux de compagnie sont considérées comme négatives (abolement, combat) pour les propriétaires au sein de leur quartier (Wood *et al.*, 2015). L'organisation des pauses déjeuners autour des animaux de compagnie peut donc être favorable au sein d'une entreprise de taille importante, où tous les employés ne se croisent pas forcément lors du travail mais

plutôt lors des pauses. Ceci permet de faire des rencontres, d'avoir un soutien moral qui peut permettre de réduire le stress. À noter qu'amener son animal de compagnie implique de devoir trouver une solution de garde dans les entreprises où les animaux sont interdits dans les restaurants par exemple.

- Gestion du matériel amené sur le lieu de travail et moyens de transports utilisés

Résultats

Les propriétaires amènent les affaires de l'animal ou elles sont déjà présentes sur le lieu de travail. Il n'est pas précisé si elles sont fournies par l'entreprise ou si ce sont des affaires personnelles laissées sur le lieu de travail (tableaux 15 et 16). Le moyen de transport le plus utilisé est la voiture. Il en est de même pour les répondants au **questionnaire "DRH"** qui l'utilisent pour cinq d'entre eux parmi les six répondants (tableau 17). Il aurait pu être intéressant de connaître le site de travail de chaque employé selon son mode de transport. Cependant nous ne pouvons réaliser ce lien seulement pour les DRH propriétaires qui amènent leur animal de compagnie au sein de l'entreprise (tableau 18).

Tableau 15 : Synthèse des réponses obtenues concernant les affaires apportées par les propriétaires.

Emportez-vous des choses particulières lorsque vous amenez votre animal au travail ?	Nombre de réponses		Total
	Questionnaire "Employé"	Questionnaire "DRH"	
Tapis + Gamelle + Jeux	4	3	7
Affaires déjà sur place au bureau	3	0	3
Tapis + Gamelle	3	1	4
Tapis + Gamelle + Jeux + Croquettes	2	0	2
Gamelle	1	0	1
Tapis + Gamelle + Jeux + Laisse	1	0	1
Tapis + Gamelle + Jeux + Litière	1	0	1
Tapis + Gamelle + Croquettes	1	0	1
Tapis + Jeux + Friandises	1	0	1
Tapis	0	1	1
Total général	17	5	22

Tableau 16 : Matériel apporté par les propriétaires.

Nombre de réponses	Tapis	Gamelle	Jeux	Autres
Questionnaire "Employé"	13	13	9	6
Questionnaire "DRH"	5	4	1	0

Tableau 17 : Moyens de transport utilisés par les répondants qui amènent leur animal de compagnie à leur travail.

Comment vous rendez vous au travail avec votre animal ?	Nombre de réponses		Total
	Questionnaire "Employé"	Questionnaire "DRH"	
Voiture	16	3	19
A pied, Voiture	2	1	3
A pied	1	0	1
Métro, Bus	0	1	1
Voiture, Bus, Train	0	1	1
Total général	19	6	25

Tableau 18 : Répartition des moyens de transports utilisés selon le département de travail.

	A pied, Voiture	Voiture	Voiture, Bus, Train
Ile-de-France		1	
Marne	1		
Seine-et-Marne			1
Ardennes		1	
Yvelines		1	

Discussion

Les propriétaires apportent le matériel minimum nécessaire pour l'animal. Malgré cette base, il reste à savoir si être sur le lieu de travail de son maître participe à son bien-être. De plus, les moyens de transport utilisés peuvent également faire évoluer cette balance si l'animal est stressé par l'utilisation des transports.

Il est constaté que la majorité des propriétaires utilisent la voiture pour aller au travail. Une raison pouvant être évoquée est la praticité de ce moyen de transport notamment avec un chien et ses affaires. Cependant, il aurait été intéressant de savoir si le moyen de transport change lorsque le propriétaire se rend au travail sans son animal.

Il pourrait être envisageable que l'entreprise fournisse le matériel nécessaire pour faciliter le trajet du propriétaire, et s'assurer du respect du bien-être animal.

3.5.3. Organisation au sein de l'entreprise, réglementation en place et conditions d'accueil des animaux de compagnie au sein de l'entreprise

Cette partie est principalement constituée des réponses obtenues par la direction et concerne la partie administrative, ainsi que les conditions que doit suivre le propriétaire pour amener son animal sur le lieu de travail.

3.5.3.1. Conditions liées à l'animal de compagnie accepté

Résultats

Les conditions citées par les répondants au **questionnaire "Employé"** (tableau 19) pour amener son animal au travail sont :

- Vaccinations à jour : dont la toux du chenil pour un propriétaire ayant répondu ;
- Comportement : animal calme, non bruyant, non agressif et sans historique d'agressivité. Un propriétaire rapporte que l'animal de compagnie doit passer une évaluation de comportement ;
- Age : minimum 3 ans ;
- Avertissement de la venue et présence de l'animal de compagnie : supérieur hiérarchique prévenu. Certains peuvent mettre un fanion à leur bureau pour prévenir que l'animal est avec eux aujourd'hui.

Concernant les conditions pour les répondants au **questionnaire "DRH"** en tant que propriétaire, les seules conditions rapportées sont la propreté, la taille de l'animal définie par le poids n'excédant pas 20kg et son comportement qui doit être calme et discret.

Les réponses provenant des propriétaires ayant répondu en tant qu'employé ou DRH sont similaires. Ces conditions semblent être universelles dans la mesure où elles se recoupent. Il s'agit d'une base essentielle au bon fonctionnement de la politique pet-friendly.

Tableau 19 : Réponses au questionnaire "Employé" concernant les conditions pour amener son animal au travail.

Pouvez-vous détailler quelles sont les conditions pour amener votre animal au travail ?
<i>« Avoir eu la discussion et le consentement du manager et des collègues proches, en être le propriétaire, qu'il soit à jour des vaccins définis (toux de chenil en sus) et avoir passé une évaluation de comportement. Pas d'historique de morsure ou d'agressivité. Autorisation révocable si incident. Tapis et gamelle d'eau fournis + fanion sur le bureau indiquant à tous que le mon chien est avec moins aujourd'hui. »</i>
<i>« Il n'y pas de conditions. »</i>
<i>« Il ne doit pas être catégorisé. Rien n'est écrit sur document mais il est évident qu'il doit être propre, calme et non agressif. »</i>
<i>« Je préviens mon patron à l'avance afin d'être sûr que cela ne gêne pas. Il n'a pour l'instant jamais refusé. »</i>
<i>« L'animal passe un test de comportement avec un comportementaliste animalier, et cette personne donne son accord/valide l'accès ou non de l'animal sur le site, vaccins doivent être à jour aussi, et contrôle annuel du suivi vaccination »</i>
<i>« Minimum 3 mois d'âge avec les vaccins à jour, et une validation du comportement de l'animal par une personne qualifiée. »</i>
<i>« Pas de condition »</i>
<i>« Peu de personne au bureau, motif justifié »</i>
<i>« Rien de particulier, j'amène mon chien, si besoin j'ai une barrière extensible à la porte de mon bureau pour l'empêcher d'aller chercher des caresses un peu partout ! »</i>
<i>« Vaccinations à jour / Promenade en laisse / Animal calme non agressif non bruyant »</i>

La question concernant les règles internes à l'entreprise paraît redondante au sein du questionnaire lorsque le répondant est DRH et également propriétaire mais cela permet d'obtenir la vision selon les DRH en tant que direction et d'obtenir un nombre plus important de réponses sur ce sujet. Cette question n'est pas posée au non propriétaire faisant partie d'une entreprise pet-friendly. La priorité des règles internes au sein de l'entreprise est mise sur la confiance, l'éducation de l'animal et l'hygiène (tableau 20).

Tableau 20 : Réponses ouvertes concernant la réglementation en place au sein de l'entreprise.

Il y a-t-il un règlement ou des conseils que doivent suivre les propriétaires pour pouvoir amener leurs animaux ? (vaccination, matériel particulier à amener type muselière...)
<i>« Carnet de vaccination, panier, gamelles etc ... »</i>
<i>« Non, nous faisons confiance »</i>
<i>« Nos 3 critères sont : propreté (pas de chiot), silencieux et calme malgré la présence d'autres chiens »</i>
<i>« Pas plus d'un animal à la fois par site »</i>
<i>« Propreté de l'animal »</i>
<i>« Que les chiens soient sociables »</i>

Discussion

Les conditions retenues (éducation, hygiène) semblent cohérentes pour éviter le maximum de distraction aux employés dues à la présence de l'animal. Le comportement du chien semble donc primordial pour pouvoir permettre une bonne mise en place et un bon déroulé de la politique pet-friendly au sein de l'entreprise.

L'étude réalisée par Hall *et al.* en 2017 interroge des employés à l'échelle internationale sur les conditions pour amener son chien sur le lieu de travail, 10,1 % des réponses concernent le comportement du chien, il s'agit de la condition la plus citée par les répondants (Hall *et al.*, 2017). Il s'agit d'une condition importante pour la mise en place de la politique. Certaines associations, comme l'American Kennel Club, propose des formations d'éducation avec obtention d'un diplôme qui pourrait servir à uniformiser l'éducation du chien (American Kennel Club, 2021).

La possibilité de mettre un fanion ou un élément indiquant la présence de l'animal est utile à différents niveaux. Cela permet de signaler la présence de l'animal qui peut être couché au sol et donc prévenir les risques de chutes. De plus, cela permet aux personnes allergiques ou ayant peur des animaux de rester à distance. Enfin, cela permet d'améliorer le bien-être de l'animal dont la présence indiquée évite aux personnes de l'aborder de manière accidentelle ou de le heurter et de le blesser. Cette méthode peut être utilisable dans les bureaux open-space où plusieurs employés travaillent au sein d'une même pièce. Mais également pour les bureaux individuels : mettre par exemple une pancarte sur la porte indiquant la présence du chien dans la pièce. Pour informer de la venue de l'animal, il pourrait être utile d'envoyer préalablement un mail aux salariés.

3.5.3.2. Conditions et règles au sein de l'entreprise

Résultats

Au sein de l'entreprise, il n'existe pas de charte ou de document rédigé pour réglementer la présence des animaux pour 63 % (12 sur 19) des répondants au **questionnaire "Employé"**, un employé ne sait pas, et pour six parmi 19 (32 %), il existe un document ou une charte (figure 22).

Pour 89 % (17 sur 19) des répondants au **questionnaire "Employé"**, il n'existe pas de planning à remplir au préalable pour amener son animal (figure 23). Cependant, plusieurs animaux sont acceptés au sein d'entreprise n'utilisant pas de planning (tableau 21). Tous les répondants ayant un planning à remplir font partie d'entreprises qui n'acceptent pas plus d'un animal à la fois. Trois répondants parmi les 19 répondants soit 16 % doivent prévenir leur supérieur hiérarchique, collègues ou une personne désignée avant d'amener son animal.

Figure 22 : Réponses des employés emmenant leur animal de compagnie au travail par rapport à la présence d'un planning.

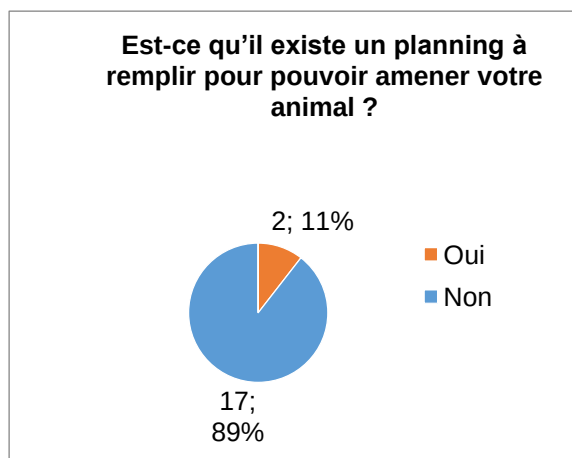


Figure 23 : Nombre de répondants possédant un document formulé concernant la politique pet-friendly.

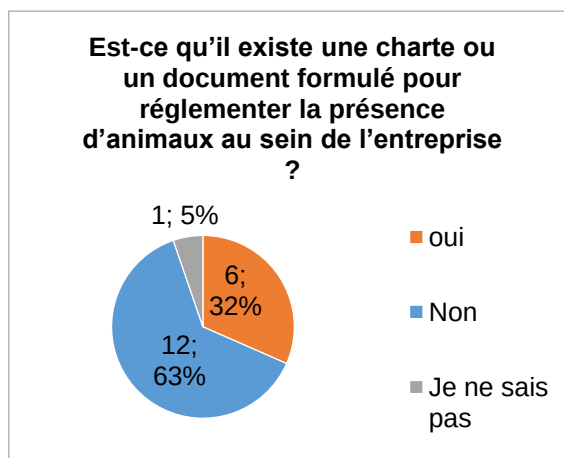


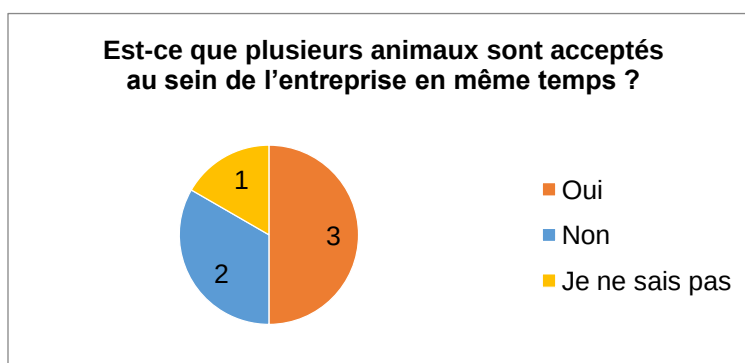
Tableau 21 : Entreprises réparties selon la présence d'un planning et le nombre d'animaux acceptés au questionnaire "Employé".

Est-ce que plusieurs animaux sont acceptés au sein de l'entreprise en même temps ?	Est-ce qu'il existe un planning à remplir pour pouvoir amener votre animal ?		Total général
	Oui	Non	
Oui	0	11	11
Non	2	4	6
Je ne sais pas	0	2	2
Total général	2	17	19

Concernant les réponses au **questionnaire "DRH"**, aucune chartre ou document formulé, ni de planning ne sont mis en place au sein des entreprises. La moitié des entreprises des répondants (3/6) accepte plusieurs animaux au sein de leur entreprise (figure 24).

Au final dans notre échantillon, 72 % (18/25) des **propriétaires** amenant leur animal de compagnie n'ont de charte ou document rédigé concernant la politique pet-friendly. Il n'existe pas de planning à remplir pour 92 % (23/25) des propriétaires de l'échantillon, et 56 % (14/25) des entreprises n'acceptent qu'un seul animal à la fois.

Figure 24 : Possibilité d'amener plusieurs animaux au sein de l'entreprise par les répondants au questionnaire DRH.



Discussion

Cela fait donc en moyenne une dizaine d'années que les entreprises françaises de notre échantillon acceptent les animaux de compagnie. La majorité ne possède aucun document administratif réglementant tout cela. Si l'entreprise veut mettre en place la politique, il faudrait élaborer une chartre permettant de mettre au point les règles et également d'anticiper les problèmes qui peuvent être causées par la présence des animaux de compagnie.

L'étude réalisée par Norling et Keeling en 2010 a également supposé que la plupart des entreprises ne possèdent pas de réglementation vis-à-vis de la présence des animaux sur le lieu de travail et que cela pourrait expliquer qu'une grande partie de leurs employés ne savent pas s'il est autorisé d'amener leur chien sur leur lieu de travail (Norling et Keeling, 2010). Selon une étude réalisée en 2017 questionnant les employés sur la présence d'une politique pour amener son animal, 63,8 % des répondants rapportent qu'aucune politique n'est connue. Parmi ces réponses, 65,9 % n'ont pas de politique réellement définie et 13,6 % ne savent pas s'il existe ou non une politique (Hall *et al.*, 2017). Cette même étude montre que lorsqu'il existe des conditions pour amener son animal de compagnie, 7,2 % des réponses concernent la mise en place de jours et heures spécifiques pour amener son animal de compagnie (Hall *et al.*, 2017).

La réglementation, en plus de mettre au point les possibilités (nombre d'animaux, planning, espèces, race), permet de préciser les conditions d'accueil, de mettre en place des règles pour promouvoir le bien-être et d'améliorer l'environnement de travail des salariés. Cela permet également d'expliquer les comportements à adopter en tant que propriétaire et en tant que personne au contact de l'animal, et enfin d'informer sur la possibilité d'amener son animal de compagnie. La catégorisation des chiens est également un critère à prendre en compte dans les règles au sein de l'entreprise.

3.5.3.3. Mode d'organisation de cette politique au sein de l'entreprise

Résultats et discussion

Il n'existe pas de personne dédiée à la garde ou au bien-être de l'animal pour tous les répondants au **questionnaire "Employé"** ce qui correspond à toutes les entreprises dans lesquelles ils travaillent. Il en est de même pour le **questionnaire "DRH"**, aucune entreprise n'a désigné une personne dédiée à cette politique et au bien-être de l'animal. La thématique du bien-être animal n'est donc pas abordée au sein de ces entreprises. Une thèse en cours de rédaction s'intéresse au bien-être de l'animal de compagnie au sein des entreprises.

3.5.3.4. Organisation des locaux

Résultats

Au sein des locaux, 42 % (8 sur 19) des propriétaires qui amènent leur animal de compagnie au travail et ayant répondu au **questionnaire "Employé"** travaillent en bureau partagé, 32 % (6/8) travaillent seul au sein de leur bureau (figure 25). Un répondant a mentionné qu'il existait une pièce spécialement dédiée aux animaux de compagnie. Les animaux ont des restrictions de pièces où ils ne sont pas autorisés à accéder, dont les sanitaires et la cantine qui sortent en tête de liste, suivi des salles de réception des clients (tableau 22). Les animaux sont dans la même pièce que les répondants au **questionnaire "DRH"** qu'il s'agisse d'un bureau seul ou d'un bureau partagé (trois sur six répondants pour les deux réponses).

Au final, 36 % (9/25) des **propriétaires** ayant répondu ont leur animal dans un bureau seul et 44 % (11/25) des propriétaires ont leur animal de compagnie au sein de leur bureau partagé.

Figure 25 : Répartition des locaux disponibles dans les entreprises pet-friendly.

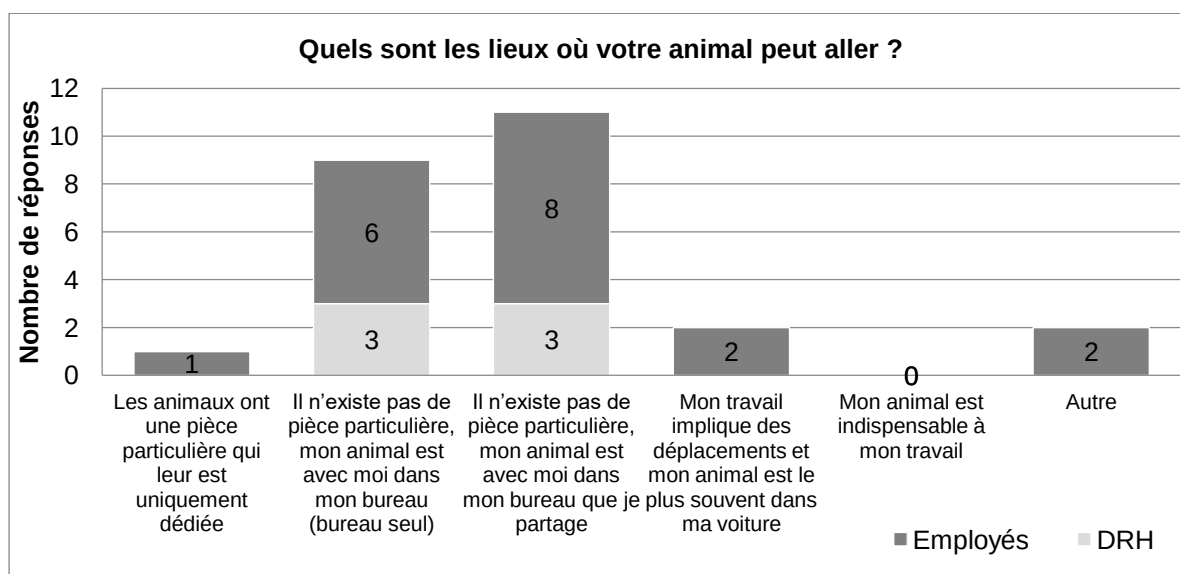


Tableau 22 : Nombre de réponses pour les lieux interdits aux animaux de compagnie.

Y-a-t-il des lieux où les animaux ne peuvent pas aller ?	Nombre de réponses		Total
	Questionnaire "Employé"	Questionnaire "DRH"	
Cantine, Sanitaires	4	1	5
Sanitaires	3	1	4
Cantine	2	0	2
Cantine, Sanitaires, Salle de réception des clients	2	0	2
Cantine, Sanitaires, Salle de réception des clients, Escaliers, Ascenseurs	2	0	2
Cantine, Salle de réception des clients	1	0	1
Autre	2 (Non)	1 (ateliers)	3
Total général	16	3	19

Concernant les **propriétaires n'amenant pas leur animal** sur le lieu de travail, 16 sur 25 répondants au **questionnaire "Employé"** possèdent un endroit où travailler à l'écart des animaux comme les salles de réunion ou les cafétérias. Tous les répondants au **questionnaire "DRH"** ont également un espace pour travailler à l'écart de l'animal si besoin.

Au sein des entreprises seulement trois employés **ne possédant pas d'animal** ont répondu qu'ils n'avaient pas d'endroit pour travailler à l'écart. Pour les autres répondants, les salles de réunions ou des bureaux seuls sont disponibles.

Discussion

Les bureaux partagés sont les lieux où les animaux de compagnie sont principalement retrouvés lorsqu'ils sont amenés par leur propriétaire sur le lieu de travail. Des solutions sont proposées pour les personnes ne voulant pas travailler dans la même pièce. Les pièces principalement interdites concernent l'hygiène et la sécurité.

L'analyse de la littérature montre qu'aucune étude ne s'intéresse spécifiquement à l'aménagement intérieur des lieux de travail, des bureaux. Une thèse en cours de rédaction étudie les différents types d'aménagement au sein de l'entreprise et au sein des bureaux de travail pour permettre une cohabitation entre les salariés et les animaux de compagnie, et cela dans le respect de l'hygiène et de la sécurité.

3.5.4. Raisons et motivations de la mise en place de la politique

3.5.4.1. **Choix des propriétaires concernant l'environnement de leur animal de compagnie**

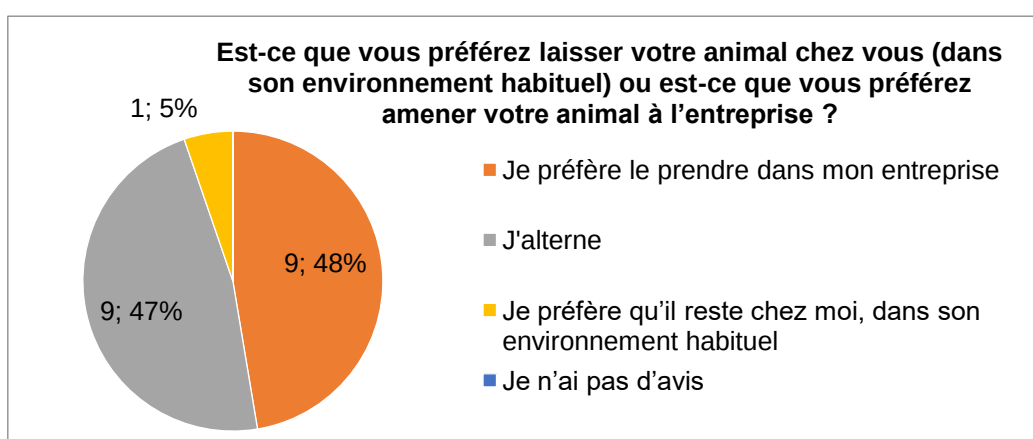
Résultats

Les propriétaires ayant répondu au **questionnaire "Employé"** préférant amener leur animal au travail sont au nombre de neuf sur 19 (figure 26). Leurs raisons principales comprennent les contraintes horaires, les bêtises faites par leur animal au domicile en leur absence, le bien-être de l'animal de compagnie, la présence de l'animal au travail qui apaise le propriétaire. Les personnes qui préfèrent alterner (9/19) sont celles possédant plusieurs animaux pouvant être amenés au travail, celles dont le travail ne permet pas de l'amener tous les jours, et celles qui souhaitent également que l'animal ne soit pas toujours en présence de son maître.

Quatre propriétaires sur six ayant répondu au **questionnaire "DRH"** préfèrent emmener leur animal au travail plutôt que de le laisser dans son environnement habituel et deux préfèrent alterner.

Au final, 52 % (13/25) des **propriétaires** ayant répondu au questionnaire préfèrent amener leur animal de compagnie sur le lieu de travail.

Figure 26 : Préférences du propriétaire ayant répondu au questionnaire "Employé" concernant l'environnement de son animal de compagnie.



Discussion

Les tendances sont équivalentes quant aux choix des propriétaires concernant l'environnement de l'animal de compagnie. L'objectif principal du choix d'environnement de chaque propriétaire ayant répondu au questionnaire semble être le bien-être de son animal et son propre bien-être au travail. En effet, il y a une volonté d'apprentissage de l'animal à la solitude tout en alternant les jours, ce qui *in fine* permet à l'animal de ne pas souffrir lorsque son maître n'est pas là et

le laisse à la maison. Les autres raisons sont également liées au bien-être des deux parties qui s'apaisent mutuellement.

Concernant les choix d'environnement de l'animal, aucun répondant n'a mentionné, en réponse ouverte, la possibilité de le laisser à un organisme spécialisé dans la garde des animaux de compagnie. Selon une étude téléphonique suédoise, sur 408 répondants, parmi ceux laissant l'animal de compagnie au domicile (n=149), 40 % pensent que l'avantage principal de laisser le chien au domicile est qu'il se sente bien et en sécurité dans un environnement familial. Néanmoins, l'inconvénient principal est l'absence de surveillance pour 32 % des répondants (Norling et Keeling, 2010).

3.5.4.2. Motivations des propriétaires

Résultats

Les motivations citées par les répondants au **questionnaire "Employé"** (tableau 23) sont :

- Bien-être de l'animal :
 - o éviter qu'il soit seul (fréquence et durée) ;
 - o est en extérieur au lieu de rester enfermé au domicile ;
 - o plusieurs promenades possibles ;
 - o changement de son quotidien ;
 - o conditions climatiques : canicule.
- Bien-être du propriétaire : apaisement par sa présence, tranquillisation par le fait de savoir que l'animal n'est pas seul, pas de sentiment de culpabilité ;
- Bien-être des autres employés : certains autres employés demandent à ce que le propriétaire amène son animal de compagnie.

Les réponses issues du **questionnaire "DRH"** concernant les motivations sont similaires. Un répondant cite le rôle médiateur de l'animal.

Discussion

L'avantage cité principalement par les répondants à l'étude de Norling et Keeling en 2010 est le fait que le chien apporte de la compagnie aux propriétaires mais également aux autres salariés pour 56 %, et pour 38 % cela apporte de la compagnie à l'animal. De plus, 75 % des répondants ne trouvent aucun inconvénient à la présence des animaux (Norling et Keeling, 2010).

Tableau 23 : Ensemble des réponses concernant les motivations des propriétaires à amener son animal de compagnie au travail.

Quelles sont vos motivations ? Pour quelles raisons amenez-vous votre animal au travail ?	
Questionnaire "Employé"	« Je n'aime pas le savoir seul et sa compagnie m'apaise. »
	« Bien être pour lui et moi »
	« Cela m'apaise et me rassure qu'elle ait de la compagnie »
	« Compagnie »
	« Il fait partie de la famille »
	« Je stresse quand je laisse mon chien seul plus d'une demi journée. L'amener au travail me rassure. Cela me permet aussi de passer plus de temps avec lui. »
	« Je travaille en extérieur et elle est très contente d'être dehors avec moi plutôt qu'enfermée à la maison »
	« Ma chienne m'accompagne partout y compris au travail. Elle est Chief Canine Officer de l'entreprise (petfood). C'est une militante du pet-at-work. »
	« Ne pas le laisser tout seul tous les jours, on peut faire plusieurs petites balades 10 minutes dans la journée, profiter de sa présence et pas seulement le soir... je suis moins pressée de rentrer le soir, je culpabilise moins »
	« Ne pas le laissez seul toute la journée »
	« Parce que j'adore mes chiens et j'adore passer du temps avec eux, même au travail. »
	« Parce que ma chienne fait partie de moi, que nous sommes fusionnelles, pour qu'elle ne soit pas seule toute la journée »
	« Pour lui changer son quotidien »
	« Pour qu'elle ne soit pas seule, que je puisse profiter d'être avec elle. Et puis elle est ravie de voir du monde et de jouer avec d'autres chiens ! »
	« Pour qu'il soit moins seul la semaine et parce que je me sens bien quand il est avec moi au bureau. »
Questionnaire "DRH"	« Soit par souci organisationnel (je dois la prendre avec moi quelque part juste après le travail) soit pour son bien-être (je sais qu'elle sera seule longtemps à la maison, je dois exceptionnellement lui donner des médicaments au cours de la journée, canicule, ...) soit parfois parce que mes collègues le réclame. »
	« J'aime bien qu'ils soient avec moi et pas seuls »
	« Je ne voulais pas qu'il reste tout seul à la maison »
	« Ne pas laisser seul mon chien / ne pas me sentir seule / alléger les relations entre les personnes (médiateur) »
	« Plus simple, me faire plaisir, lui faire plaisir »
	« Pour ne pas la laisser seule trop souvent »
	« Pour ne pas le laisser seul »

3.5.4.3. Motivations de l'entreprise

Les principales motivations à l'origine d'une politique pet-friendly au sein de l'entreprise (tableau 24) sont :

- Acquisition d'un chien par un patron ;
- Bien-être des salariés ;
- Bien-être du chien ;
- Activité de l'entreprise orientée vers les animaux ;
- Convivialité, ambiance ;
- Humanisation des relations ;
- Praticité.

Tableau 24 : Ensemble des réponses à la question ouverte concernant les motivations de l'entreprise.

Quelles sont les motivations principales de l'entreprise qui l'ont amené à adopter cette politique ?
<i>« Avantage pour le collaborateur et avantage pour le chien qui ne reste pas tout le temps seul »</i>
<i>« Bien être du salarié et de son chien »</i>
<i>« C'est mon entreprise »</i>
<i>« Convivialité, ambiance »</i>
<i>« Faciliter la vie »</i>
<i>« Humanisation des relations »</i>
<i>« J'aime les animaux »</i>
<i>« L'acquisition de mon chien »</i>
<i>« Le bien être des employés et de leurs animaux »</i>
<i>« Nous sommes une entreprise dont l'activité est orientée vers les animaux »</i>
<i>« Praticité »</i>

Discussion

Les motivations venant de l'employeur et des employés se recoupent. Dans notre échantillon, l'ambiance au sein de l'entreprise est importante et fait partie des raisons de cette dernière à accepter les animaux au travail, elle peut impacter sur le bien-être de l'employé. Ce dernier est également favorisé par la présence du chien au travail.

Comme observé dans notre échantillon, les avantages cités par les employeurs concernant la présence des animaux de compagnie sur le lieu de travail sont la création d'un climat social plaisant pour 59 % des répondants selon une étude suédoise (Norling et Keeling, 2010).

3.5.5. Ressenti des salariés

3.5.5.1. Ressenti du propriétaire

Outre les motivations à amener son animal de compagnie, dont principalement le bien-être de l'animal et son propre bien-être, la politique pet-friendly peut avoir d'autres impacts liés au travail comme le ressenti et les impressions des salariés au sein de l'entreprise concernant sa capacité de travail. Les répondants ont été questionnés sur trois grands sujets : les troubles de la concentration, le stress et la satisfaction de leur emploi imputables à la présence ou à la possibilité d'amener son animal sur son lieu de travail permettant ainsi l'amélioration de l'environnement de travail.

- Difficulté de concentration ressentie par les propriétaires

Résultats

Sur une échelle graduée de un à dix, le chiffre le plus élevé correspondant à une concentration équivalente à celle lors d'absence de l'animal et le chiffre le plus bas correspondant à un fort trouble de la concentration, la moyenne obtenue est de 7,5 et la médiane de sept pour le **questionnaire "Employé"**. Le maximum est de dix et le minimum de quatre. Le propriétaire ayant répondu le score le plus bas explique cela par le fait qu'il surveille constamment son animal. Les répondants au **questionnaire "DRH"** la médiane est de 5,5. Le minimum est de cinq, correspondant à la neutralité.

Discussion

Les propriétaires de notre échantillon considèrent en moyenne que la perte de concentration provoquée par la présence des animaux de compagnie sur le lieu de travail reste minime. Elle aurait pu être au contraire plus importante si l'animal était jeune et ne savait pas rester sur son panier. Cette distraction peut être plus importante si une autre espèce est amenée, comme par exemple un chat qui est alors plus explorateur et peut être une plus grande source de distraction par ses déplacements.

Il aurait été intéressant de comparer les troubles de la concentration vus par les employés non propriétaires et les propriétaires. Mais dans ce cas là, il serait utile d'utiliser les échelles utilisées lors

des études pour apprécier les ressentis. Ce sont des échelles graduées qui permettent des analyses statistiques plus fines comme utilisées dans certaines études (Duvall Antonacopoulos et Pychyl, 2008).

Une étude comparant la réalisation d'un test en présence d'un ami, d'un chien ou seul montre que la réalisation du test est identique lors de la présence du chien que lorsque le test avait été réalisé préalablement, ce qui permet de penser que le chien n'apparaît pas comme une distraction (Allen *et al.*, 1991).

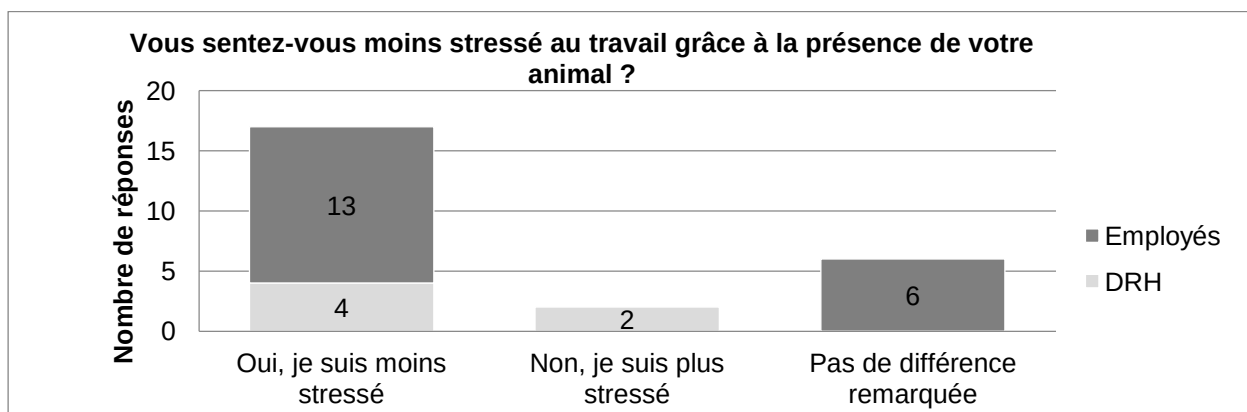
Pour éviter une distraction par surveillance de l'animal, il pourrait être intéressant d'envisager un système permettant de délimiter un espace spécifique à l'animal, où aucun élément n'est susceptible d'être ingéré ou dégradé, un espace sécurisé pour l'animal et les employés. Ceci permettrait aux propriétaires de diminuer la surveillance pour mieux se concentrer sur leur travail.

- Stress ressenti par les propriétaires

Résultats

Concernant le stress ressenti au travail, 13 propriétaires ayant répondu au **questionnaire "Employé"** sur 19 (soit 68 %) considèrent qu'ils sont moins stressés lorsqu'ils amènent leur animal sur le lieu de travail, les six autres répondants ne remarquent pas de différence (figure 27). Soixante six pour cent des répondants au **questionnaire "DRH"** (4/6) se sentent également moins stressés lorsqu'ils amènent leur animal de compagnie au travail (figure 27). Au total, 68 % des **propriétaires** de notre échantillon qui amènent leur animal (17/25) se sentent moins stressés lorsque l'animal est présent sur leur lieu de travail. Cependant 8 % (2 parmi 25 répondants) sont plus stressés par la présence de leur animal.

Figure 27 : Stress ressenti par les employés et DRH lorsqu'ils amènent leur animal au travail.



Discussion

Amener un animal semble donc être bénéfique ou sans impact négatif majeur sur les propriétaires. Seuls deux propriétaires sont stressés par la présence de leur animal de compagnie sur le lieu de travail. Les personnes ayant répondu négativement ne semblent pas pour autant en conflit avec la politique pet-friendly, il semble que cela se passe plutôt bien au travail avec leur chien et les autres employés.

Les résultats observés au sein de notre échantillon semblent similaires à ceux observés par l'étude de Barker *et al.* en 2012. L'étude préliminaire réalisée sur 75 individus travaillant au sein de la même entreprise située aux États-Unis a utilisé une échelle visuelle pour évaluer le stress chez les employés de l'entreprise selon la présence du chien sur le lieu de travail. Il n'y a pas de différence significative entre les propriétaires qui amènent leur chien et ceux qui n'ont pas d'animaux. Cependant, il existe une différence significative concernant le stress ressenti entre le groupe de propriétaires amenant leur chien et les propriétaires qui n'amènent pas leur chien au travail, qui est observée seulement en fin de journée. Le stress des propriétaires n'amenant par leur chien augmente progressivement au cours de la journée. Cette évolution du stress peut être liée, soit à une inquiétude croissante due aux animaux laissés sans surveillance au domicile, soit à l'absence d'effet tampon du stress de la part de l'animal (Barker *et al.*, 2012).

Une étude diffusée à l'échelle mondiale, a questionné les employés qui amènent leur chien au travail sur le ressenti des autres salariés. Dans 17,2 % des cas, les réponses obtenues concernent l'amélioration de l'atmosphère et la diminution du stress (Hall *et al.*, 2017). La présence du chien semble donc diminuer le stress du propriétaire mais également des autres salariés qui travaillent avec lui.

- Satisfaction de l'emploi des propriétaires

Sur une échelle graduée de un à dix, le chiffre le plus bas (*versus* le plus haut) correspondant à une moins bonne (*versus* une meilleure) satisfaction de l'emploi avec la présence des animaux sur le lieu de travail, la médiane de satisfaction de l'emploi est de neuf pour les répondants au **questionnaire "Employé"**. De plus, il en est de même avec l'amélioration de l'environnement au travail dont la médiane est de neuf.

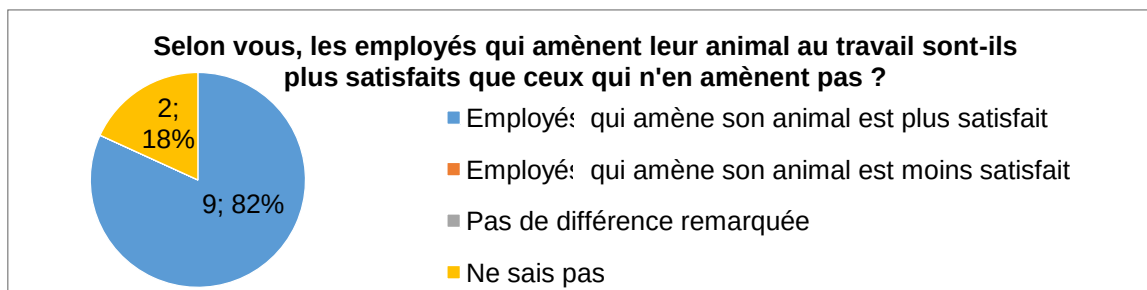
Concernant les résultats du **questionnaire "DRH"**, il en ressort de très bons scores de satisfaction de l'emploi et de l'amélioration de l'environnement, les médianes sont de 9,5 pour les deux questions posées.

Selon le ressenti des propriétaires ayant répondu au questionnaire, il ne semble pas il y avoir d'impact négatif imputable à la présence des animaux de compagnie concernant la satisfaction de l'emploi ou la dégradation de l'environnement, voire même un impact positif.

- Point de vue de la direction sur le ressenti des propriétaires

Concernant la satisfaction au travail, neuf répondants au **questionnaire "DRH"** sur 11 (82 %) notent une satisfaction plus importante des employés amenant leur animal au travail (figure 28). Il semble qu'aucun répondant au **questionnaire "Employé"** amenant son animal au travail ne soit moins satisfait de son travail. Cela permet également de remarquer que cette satisfaction de l'emploi des propriétaires se fait ressentir au niveau de la direction, puisque lorsque celle-ci est interrogée, les réponses obtenues sont similaires à celles obtenues en questionnant directement les propriétaires.

Figure 328 : Satisfaction des employés amenant leur animal de compagnie au travail selon les répondants au questionnaire "DRH".



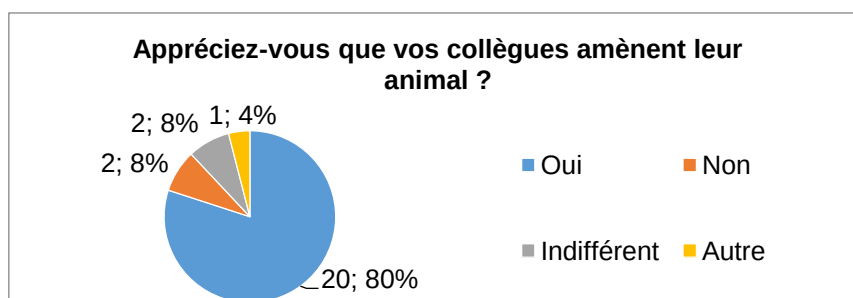
3.5.5.2. *Ressenti des propriétaires n'amenant pas leur animal vis-à-vis de la présence des animaux de compagnie sur le lieu de travail*

Résultats

Vingt parmi 25 propriétaires (80 %) ayant répondu au **questionnaire "Employé"** et n'amenant pas son animal de compagnie apprécient que les autres employés amènent leur animal (figure 29). Deux sur 25 considèrent que cela n'est pas adapté à l'agencement des locaux, et un autre répondant indique que l'éducation du chien est primordiale et qu'un chien mal éduqué est gênant. Sur les trois réponses du **questionnaire "DRH"**, deux apprécient que les autres employés amènent leur animal de compagnie et un est indifférent.

Au final, 78 % (22/28) des répondants **propriétaires qui n'amènent pas leur animal** au travail apprécient que les autres employés amènent leur propre animal de compagnie sur le lieu de travail. Onze pour cent semblent gênés par cette présence.

Figure 29 : Ressenti des propriétaires employés n'amenant pas leur animal de compagnie sur le lieu de travail concernant la présence des animaux sur le lieu de travail.

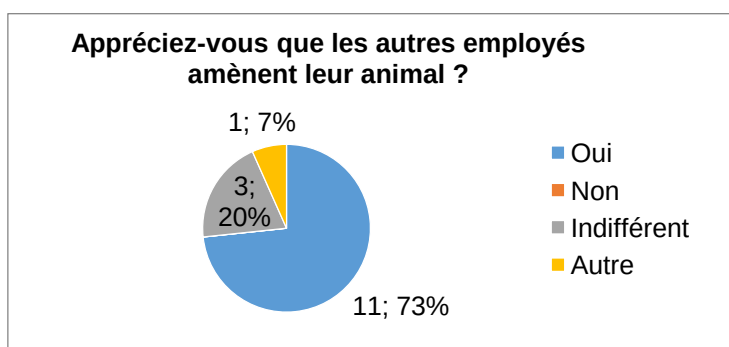


3.5.5.3. Ressenti des non propriétaires

Résultats

Onze non-propriétaires sur 15 (73 %) ayant répondu au **questionnaire "Employé"** apprécient que leurs partenaires de travail amènent leur animal. Aucune réponse négative n'est recensée (figure 30). Une personne fait la différence entre un chien et un chat : le chat lui semblerait moins adapté à un bureau. Chez les répondants au **questionnaire "DRH"**, ils apprécient que les autres employés amènent leur animal de compagnie (3/3). Au final, 78 % des **non propriétaires** ayant répondu au questionnaire (14/18) apprécient que d'autres employés amènent leur animal de compagnie sur le lieu de travail.

Figure 30 : Appréciation des non propriétaires ayant répondu au questionnaire "Employé" concernant la présence d'animaux de compagnie sur le lieu de travail.



Discussion

La présence des animaux de compagnie ne semble pas avoir d'impact négatif avéré sur les autres employés dans notre échantillon. Il est seulement noté qu'un chat est moins adapté à un bureau et que cela dépend du comportement du chien. Le comportement ainsi que l'éducation de l'animal font à nouveau partie des critères importants participant au bon déroulé et/ou à la mise en place de la politique pet-friendly. Cependant, les réponses étant favorables, il se peut que les personnes répondant à ce questionnaire soient particulièrement intéressées et motivées et donc plutôt en faveur de la politique pet-friendly, ce qui rend le taux plus élevé.

Les commentaires des personnes n'amenant pas d'animal de compagnie car elles ne le souhaitent pas ou car elles ne possèdent pas d'animal de compagnie sont favorables à la présence des chiens amenés par d'autres employés pour 43,1 % des participants à l'étude de Hall *et al.* Cependant, le comportement du chien est important dans la mesure où il doit être calme. Selon l'étude de Hall *et al.* en 2017, 10,1 % des employés ayant répondu parmi ceux pouvant amener leur chien au travail soulignent que le comportement du chien est un critère permettant de décider si l'animal peut être amené sur le lieu de travail ou non (Hall *et al.*, 2017).

3.5.6. Principales problématiques : allergies, phobies

Au sein du questionnaire, les principales problématiques associées à la présence des animaux sur le lieu de travail ont été explorées par des questions concernant les interactions entre les employés et l'animal de compagnie, et les allergies, les phobies. Il a également été demandé les raisons du refus d'amener son animal de compagnie sur le lieu de travail pour certains propriétaires.

3.5.6.1. Vision des propriétaires

Résultats

Les conflits les plus souvent rencontrés du point de vue du propriétaire ayant répondu au questionnaire "Employé" sont des personnes au comportement brusque vis-à-vis de l'animal et également l'animal qui est apeuré (tableau 25). Il est également rapporté des mauvais rapports dans une entreprise acceptant plusieurs animaux (conflit de dominance entre deux chiens mal géré). Des propriétaires rapportent qu'ils évitent des personnes ayant peur ou qui n'aiment pas les animaux. Quatre propriétaires sur neuf rapportent n'avoir aucun problème d'interaction avec les autres employés. Aucun problème n'est également rapporté quand au contact de leur animal de compagnie avec les autres employés pour les répondants au questionnaire "DRH".

Tableau 25 : Ensemble des réponses concernant les problèmes rencontrés au sein de l'entreprise.

Avez-vous déjà rencontré des problèmes dans l'entreprise avec votre animal ?
<i>« Cette personne n'aime pas vraiment les chiens mais sans plus. Je fais donc en sorte que ma chienne ne vienne pas la déranger et il n'y a aucun problème. »</i>
<i>« Juste une personne à éviter qui a peur des chiens et d'autres qui n'ont pas d'affinité avec les animaux. »</i>
<i>« Nous faisons en sorte de ne pas croiser les personnes qui ont peur des chiens. »</i>
<i>« Nous travaillons pour informer sur comment décoder les "postures canines" auprès des non possesseurs afin d'avoir une bonne approche. »</i>
<i>« Une personne est allergique aux chiens (mais elle ne vient que très très rarement). Quand elle est présente, le chien ne peut pas se trouver dans la même pièce qu'elle et je suis obligée d'adapter mes horaires de déjeuner si je veux utiliser la cafétéria pour éviter cette personne. De plus, comme dit plus précédemment, il arrive que mon chien pince les fesses des gens qui l'enjambent pendant sa sieste ... j'essaye d'éviter cela en le faisant dormir autre part qu'en plein milieu du passage. Il arrive également qu'il se couche derrière les chaises et qu'on lui roule sur les poils ... »</i>

Discussion

Il serait intéressant de connaître les sources de conflit principales des non propriétaires, et si les mesures prises par les propriétaires sont suffisantes ou s'il faudrait que l'entreprise engage également des règlements pour permettre une meilleure cohésion. Comme vu précédemment, la réglementation intérieure est le plus souvent absente au sein des entreprises pet-friendly. Cependant, il semblerait que les propriétaires connaissent bien leurs partenaires de travail et font en sorte que cela se passe au mieux. Mais le chien peut devenir un inconvénient et une source de conflit si le propriétaire ne prend pas soin de mettre les mesures en place pour éviter les personnes à risques. Il peut également y avoir des inquiétudes concernant les risques d'accident pour le chien.

3.5.6.2. Vision des non-propriétaires

Le questionnaire visait les principales problématiques qui sont la peur des animaux de compagnie et les allergies.

Résultats

Concernant la peur des animaux, 95 % (14 sur 15 réponses) des réponses au questionnaire "Employé" sont négatives (figure 31). La personne ayant répondu avoir peur des animaux indique cependant qu'elle reste indifférente quand d'autres employés amènent leur animal. Elle est également allergique mais cela n'impacte pas le fait que la présence des animaux de compagnie puisse la déranger. Une salle de réunion est disponible pour qu'elle puisse travailler sans être en contact avec les animaux. Douze sur 15 (soit 80 %) des non-propriétaires ne sont pas allergiques (figure 32). Cependant pour les trois personnes allergiques, elles ont à disposition un endroit pour travailler à

l'écart. Concernant les répondants au **questionnaire "DRH"** (trois répondants), aucun n'éprouve de peur vis-à-vis des animaux et un seul est allergique. Au final, 94 % des **non-propriétaires** (17 sur 18) n'éprouvent pas de peur vis-à-vis des animaux de compagnie, et 78 % (14 parmi 18) des non-propriétaires ne sont pas allergiques.

Figure 31 : Sentiment de peur face aux animaux de compagnie des répondants au questionnaire "Employé" non-propriétaires travaillant au sein d'une entreprise pet-friendly.

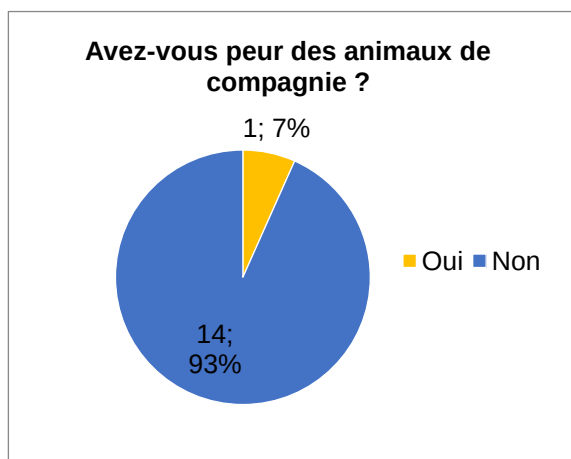
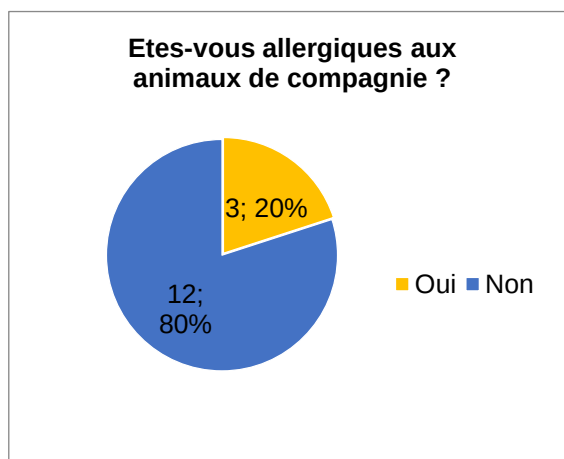


Figure 32 : Sensibilité allergiques des employés non-propriétaires vis-à-vis des animaux de compagnie.



Discussion

La politique ne semble pas affecter de manière exagérée l'environnement de travail des autres employés. Cependant, il aurait été intéressant de connaître leur niveau de satisfaction, de stress et d'évoquer une potentielle appréhension concernant la transmission de zoonose par les animaux de compagnie sur le lieu de travail. L'étude de Hall *et al.* en 2017 menée en ligne internationalement a questionné 776 employés concernant les inquiétudes connues des autres salariés vis-à-vis de la présence des chiens sur le lieu de travail. Pour 63,3 % des répondants, aucune inquiétude n'est mentionnée, 16,7% des employés sont confrontés au fait que les autres salariés n'aiment pas les chiens. Enfin, la propreté (6,7 %), les allergies (5 %) et les distractions causées (3,3 %) ne concernent que de faibles pourcentages. Il est rapporté pour 5 % des réponses une attitude du collègue qui peut être négative envers les chiens (Hall *et al.*, 2017).

Cette même étude s'est intéressée au ressenti des collègues par rapport à la présence du chien sur le lieu de travail. Des réponses favorables vis-à-vis de leur présence est rapportée (43,1 %) ainsi qu'une amélioration des interactions sociales et de l'ambiance de travail (Hall *et al.*, 2017).

Ces résultats sont intéressants à communiquer au sein d'une entreprise dans la mesure où, selon une étude téléphonique suédoise, les raisons des employeurs réticents à mettre en place une politique pet-friendly concernent pour 68 % des répondants les risques allergiques et pour 66 % des répondants la peur des animaux de compagnie (Norling et Keeling, 2010).

3.5.6.3. Raisons évoquées pour le refus d'amener son animal par un propriétaire

Résultats

La raison principale qui revient le plus fréquemment est le fait que l'animal n'est pas habitué à rester en intérieur selon les répondants au **questionnaire "Employé"** (tableau 26). La raison suivante est qu'il s'agit d'espèce qui stresse facilement. Le comportement du chien non adapté est noté par deux répondants. Il est précisé que l'animal en question est soit imposant soit bruyant. De même il revient que le chien est catégorisé ce qui empêche le propriétaire de l'amener. Enfin, un propriétaire possède un chat et cela est incompatible avec la présence d'un chien au travail selon ce répondant d'autant plus qu'il faut déplacer la litière. Un employé note qu'il n'y a aucun intérêt à cela, qu'il ne faut pas mélanger vie professionnelle et vie privée.

Chez les répondants au **questionnaire "DRH"**, sur les trois répondants à cette rubrique, deux précisent des difficultés à transporter, et le dernier précise que son animal n'est pas habitué à rester en intérieur.

Tableau 26 : Synthèse des réponses au questionnaire "Employé" concernant le refus d'amener son animal au travail par type de raison invoquée.

Quelles sont les raisons pour lesquelles vous ne souhaitez pas amener votre animal au travail ?											Total de réponses
Transport	Matériel	Stress	Non habitué	Peu sociable	Inconfort	Organisation	Espèce non acceptée	Trouble de la concentration	Poste	Autre - Témoignage	
			X								4
		X									3
						X					2
									X		2
		X	X		X				X		1
X			X		X						1
X									X		1
						X		X			1
								X	X		1
				X							1
							X				1
	X									« Chat : Nécessite litière et présence d'un chien + bureau avec bcp [beaucoup] de passage donc risque de stress (ou de voir le chien et elle lui sauterait dessus) »	1
			X							« Je ne me vois pas amener mon chat, aucun intérêt »	1
							X			« Précision : chien catégorisé par sa race (Amstaff) [American Staffordshire Terrier] »	1
								X		« Moquette au sol dans mon bureau »	1
										« Mes collègues sont allergiques. Et je ne pense pas que mon chat apprécierait particulièrement »	1
										« Animal bruyant : mon chien aboie à chaque petits bruits »	1
										« Chien imposant et aboiements possibles »	1
2	1	4	7	1	2	3	2	3	5		25
Légende des réponses proposées aux participants: Transport : espèce difficilement transportable Matériel : espèce nécessitant du matériel particulier (vivarium ...) Stress : espèce qui stresse facilement (lapin, furet) Non habitué : animal non habitué à rester dans un bureau Peu sociable : animal peu sociable Inconfort : inconfort causé aux autres employés (stress, distraction, peur...) Organisation : organisation particulière (perte de temps, trajet pour aller au travail compliqué...) Espèce non acceptée : entreprise n'acceptant pas l'espèce animale que je possède Trouble de la concentration : risque que mon animal me déconcentre Poste : mon activité ne me permet pas d'avoir un animal avec moi											

Discussion

La raison principale motivant le propriétaire à ne pas amener son animal de compagnie est que celui-ci n'est pas habitué à rester en intérieur, et le fait que ce soit une espèce qui stresse. Ce sont des arguments directement liés à l'animal. Il pourrait être intéressant de savoir si les propriétaires seraient prêts à avoir des conseils pour essayer de changer leurs habitudes et connaître les attitudes à adopter pour permettre une bonne acceptation des changements par l'animal de compagnie ainsi que des informations concernant les possibles interactions inter-espèces.

3.5.7. Atouts et bénéfices apportés

Au-delà des effets directs sur le ressenti des salariés, en tant que propriétaire et non propriétaire, la présence des animaux de compagnie pourrait être un critère de sélection pour les propriétaires pour candidater au sein d'une entreprise. Il pourrait également s'agir d'un atout par lequel l'entreprise peut promouvoir les effets bénéfiques sur le travail des employés et se valoriser auprès des candidats à l'embauche, clients et partenaires. La politique pet-friendly s'inscrit comme un élément participant à la marque employeur. Cela semble donc important et nécessaire de connaître la balance bénéfices-risques avant d'entamer la mise en place de la politique pet-friendly.

3.5.7.1. *Vision des propriétaires*

Résultats

La politique pet-friendly n'est pas un atout pour candidater au sein de l'entreprise pour 12 propriétaires ayant répondu au **questionnaire "Employé"** parmi 18 (67 %). Le fait d'amener son animal de compagnie au sein de l'entreprise n'est pas une circonstance qui permet de faciliter la relation avec la hiérarchie pour neuf sur 17 des répondants (53 %). Cependant pour six propriétaires sur les 17 (35 %) cela permet une facilitation. À noter qu'un propriétaire rapporte une amélioration des rapports au sein de l'équipe de manière générale et pas seulement avec certaines catégories de salariés de l'entreprise.

Les réponses au **questionnaire "DRH"** indiquent que la politique pet-friendly n'est pas considérée comme un atout pour candidater (six réponses sur six) mais ils considèrent que cela permet une facilitation des rapports avec la hiérarchie (six réponses sur six).

Au final, 75 % (18 parmi 24) des **propriétaires** ne considèrent pas la politique pet-friendly comme un critère de sélection d'entreprise pour candidater, et 52 % (12 parmi 23) considèrent que la présence des animaux sur le lieu de travail permet une facilitation avec la hiérarchie.

Discussion

Dans notre échantillon, comme dans d'autres publications, le chien est considéré comme un facilitateur des interactions sociales (Wells, 2004). Cela peut donc rendre la cohésion d'équipe meilleure, et peut apaiser certaines tensions ou faciliter la discussion, ce qui est bénéfique pour l'entreprise. Les effets sur le stress, sur la satisfaction au travail sont à mettre en avant. Aujourd'hui, la politique n'est pas un critère de sélection d'entreprise, mais ce résultat peut évoluer au cours des années si ce mouvement se généralise.

La facilitation avec la hiérarchie peut être considérée comme un atout pour candidater et cela peut devenir un argument pour recruter.

3.5.7.2. *Résultats de l'entreprise pouvant être imputables à la politique pet-friendly : vision par l'entreprise*

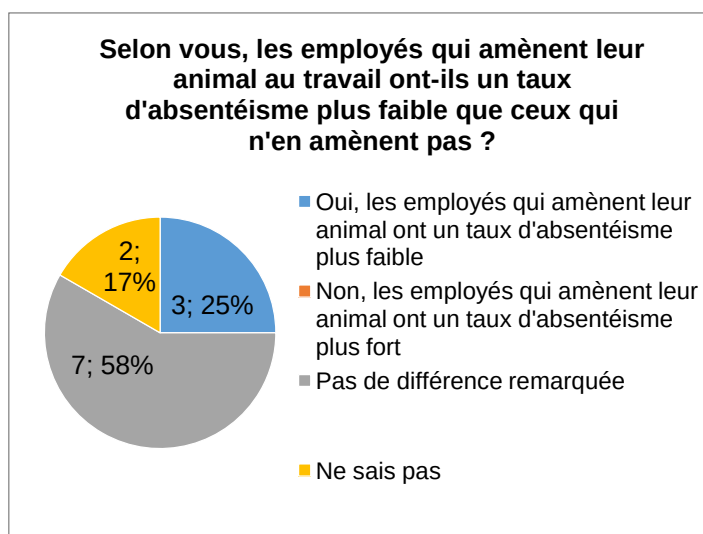
Résultats

Concernant l'amélioration des résultats, six réponses obtenues sur 12 sont des réponses sans avis (figure 33). Il n'y a pas d'impact négatif sur les résultats. Il en est de même pour le ressenti concernant l'absentéisme (figure 34) où aucune réponse défavorable n'a été obtenue. La question concernant l'amélioration des résultats ne permet pas de savoir si la politique pet-friendly peut avoir un impact négatif. La formulation de la question ne permet pas d'interpréter correctement les résultats.

Figure 33 : Impression de la part des DRH sur les résultats au sein de l'entreprise en relation avec la politique pet-friendly.



Figure 34 : Ressenti du taux d'absentéisme entre les propriétaires et les non propriétaires.



Concernant l'efficacité des employés amenant leur animal au travail, il semble qu'il n'y ait pas de différence notée par les directeurs (six réponses sur 12) et une efficacité améliorée pour quatre répondants sur 12 (figure 35). Il semblerait qu'amener l'animal au travail soit plutôt bénéfique, l'efficacité ne semblant pas altérée. Concernant le turn-over, les réponses sont mitigées (figure 36).

Figure 35 : Efficacité des employés emmenant leur animal de compagnie au travail.

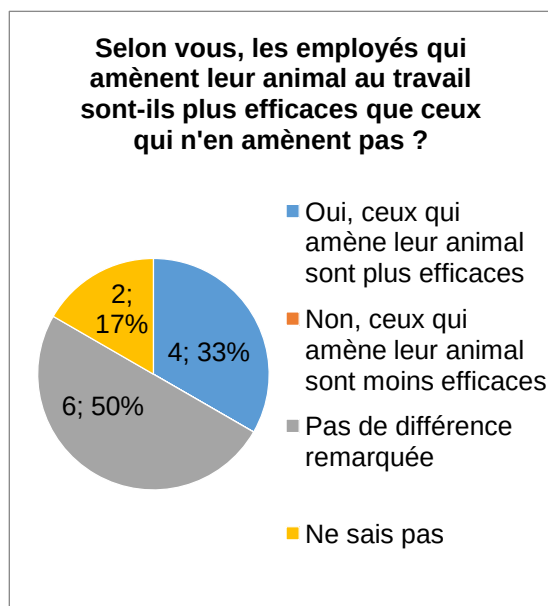
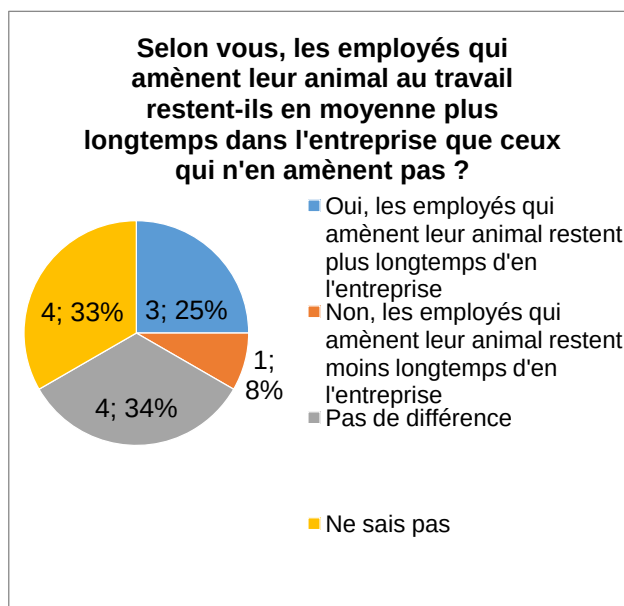


Figure 36 : Turn-over des employés amenant leur animal au travail.



Discussion

Cette partie est délicate à interpréter compte tenu du faible nombre de réponses, de la subjectivité des réponses, et de la complexité des questions. On peut tout de même retenir de cette partie que l'efficacité n'est pas altérée par les employés qui amènent leur animal sur le lieu de travail. L'avantage pour l'entreprise est qu'un employé satisfait semble gagner en confiance et en efficacité dans son travail.

Lorsque la question est posée directement aux employés, les résultats concernant l'engagement dans le travail est plus élevé pour des personnes qui emmènent régulièrement leur chien au travail (Hall et Mills, 2019).

De plus, le turn-over ne semble pas être impacté par la politique pet-friendly, or il a été montré que la présence d'un chien au travail réduisait le stress et l'épuisement chez les travailleurs sociaux et ainsi le turn-over (Kim et Stoner, 2008).

3.5.7.3. *Avantage de l'image de l'entreprise vis-à-vis des collaborateurs et des concurrents*

Résultats

Huit parmi les 12 répondants au questionnaire "DRH" pensent que la politique pet-friendly est un avantage concurrentiel à l'embauche (figure 37). Les échos reçus par les entreprises sont positifs de la part des clients pour six d'entre eux (figure 38). Et neuf parmi 12 pensent qu'il s'agit d'un atout certains pour l'entreprise en tant qu'employeur (figure 39).

Figure 37 : Avantage concurrentiel à l'embauche estimé par les DRH concernant la politique pet-friendly.

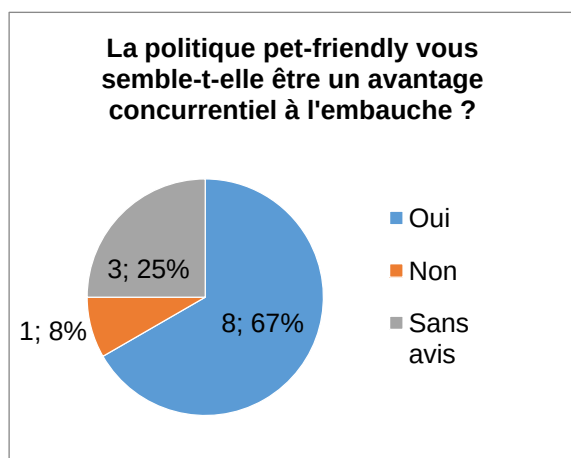


Figure 38 : Qualité des échos reçus de la part des clients concernant la politique pet-friendly.

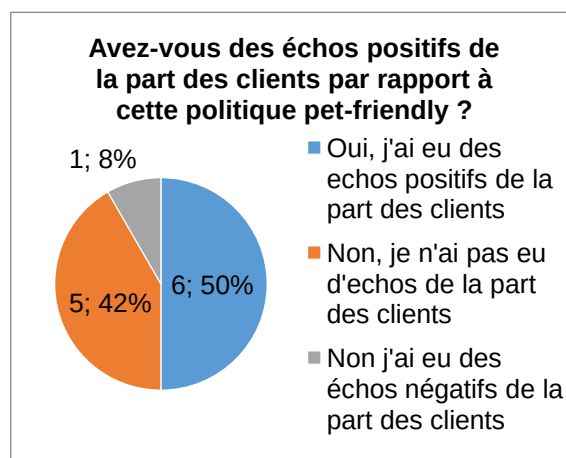
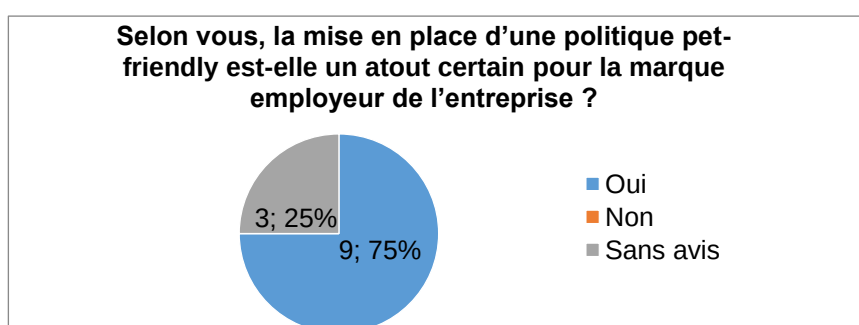


Figure 39 : Ressenti de l'atout potentiel de la politique pet-friendly pour l'entreprise selon les répondants au questionnaire "DRH".



Discussion

Les effets de la politique pet-friendly des entreprises semblent avoir un impact plutôt positif sur la vision de l'entreprise par les répondants au questionnaire "DRH". Ils pensent que ceci est un atout et donnent une meilleure image de leur entreprise. Les échos de la part des clients sont majoritairement favorables et peuvent donc aider au développement de la politique sans pour autant dévaloriser la marque de l'entreprise. Cependant, ce sont des questions sur des ressentis, l'interprétation est personnelle et subjective.

Il aurait pu être également intéressant de croiser ces données avec d'autres critères comme par exemple l'espèce de l'animal sur l'image de l'entreprise.

3.6. Entreprise n'ayant pas adopté la politique pet-friendly

3.6.1. Origines de l'absence de politique pet-friendly et point de vue de la direction concernant cette politique

Dix-neuf sur 25 répondants (79 %) au questionnaire "DRH" ne connaissent pas la politique pet-friendly (figure 40). Quatre-vingt pour cent des entreprises n'ayant pas de politique pet-friendly (20/25) n'ont jamais abordé ce sujet au sein de l'entreprise (figure 41), donc la communication joue un vrai rôle dans le développement de ce mouvement.

Figure 40 : Connaissance de la politique pet-friendly.

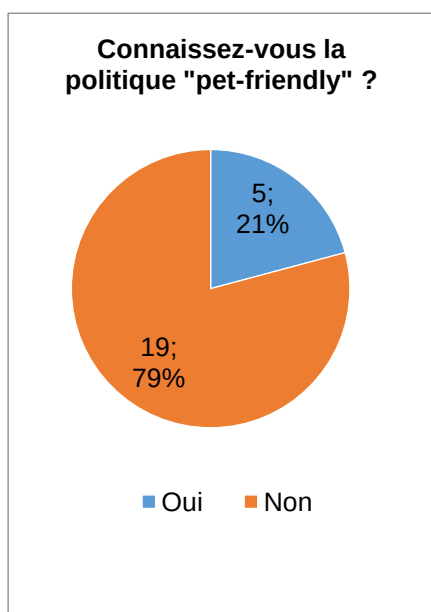
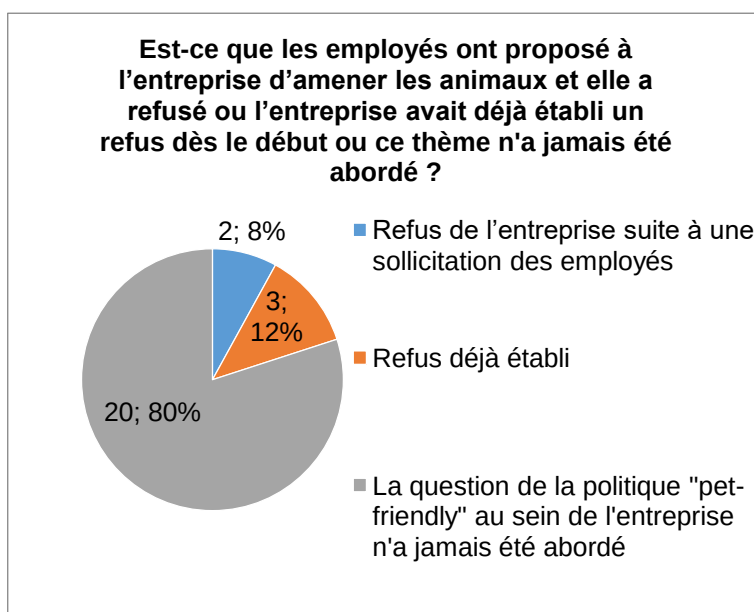


Figure 41 : Origine de la mise en place de la politique pet-friendly.



3.6.1.1. *Entreprises dont un refus a déjà été établi ou suite à une sollicitation des employés*

Le nombre restreint de réponses (cinq réponses au total pour cette section) ne permet de donner qu'un aperçu très succinct du point de vue des entreprises refusant la présence des animaux de compagnie sur le lieu de travail. Les raisons pour lesquelles un refus a été établi concernent les difficultés de concentration des employés et du propriétaire. Le peur et le risque d'accident ainsi que les locaux inadaptés. La raison citée par toutes les entreprises ayant répondu concerne l'activité de l'entreprise inadaptée à la présence des animaux de compagnie sur place. Il serait intéressant de connaître leur avis en leur communiquant au préalable les avantages et bénéfices de la présence des animaux sur le lieu de travail.

Une étude de 2017 utilisant un questionnaire en ligne a interrogé les employés sur les raisons pour lesquelles les chiens ne sont pas autorisés sur le lieu de travail. Les résultats de cette étude montrent que 44 % des réponses concernent l'inadéquation avec l'environnement (nature du travail, environnement de bureau ou bâtiment inadapté), 31,3 % des réponses sont liées au milieu de travail maintenu sécuritaire et sain (santé, hygiène et sécurité). Enfin, 8,7 % des réponses rapportent qu'il s'agit du choix de la direction, ou qu'ils ne connaissent pas les raisons exactes ou qu'il s'agit d'une sensibilité culturelle (Hall *et al.*, 2017).

Une étude téléphonique réalisée en Suède, interroge les employeurs sur les inconvénients liés à la présence des animaux de compagnie sur le lieu de travail, et la principale raison est liée aux problèmes allergiques (68 %) et aux peurs de l'animal (66 %) (Norling et Keeling, 2010).

3.6.1.2. *Entreprise n'ayant pas considéré la politique pet-friendly au sein de ses locaux*

Dès la première question, sur les 20 répondants du **questionnaire "DRH"**, onze répondants sont opposés à initier cette politique (figure 42). De même, pour l'amélioration des locaux, 17 des répondants ne veulent pas les modifier. En effet, cela peut paraître un changement conséquent par rapport aux bénéfices que peut apporter cette politique. Il y a un intérêt à créer une communication sur les bienfaits et les risques de la politique pet-friendly. Des guides permettant de trouver des solutions abordables sont disponibles. Des journées de formation mentionnées par un répondant peuvent être également envisagées.

Figure 42: Initiation de la politique pet-friendly.

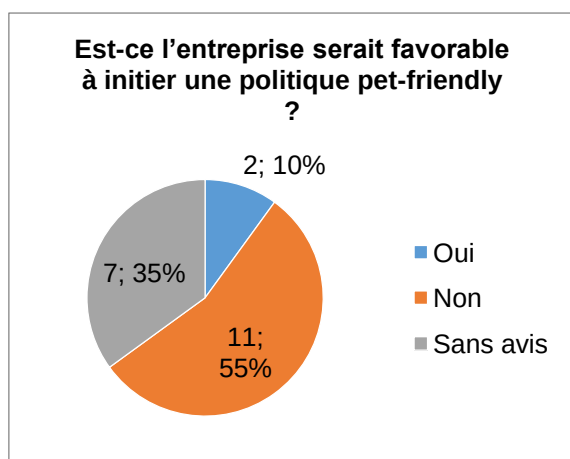
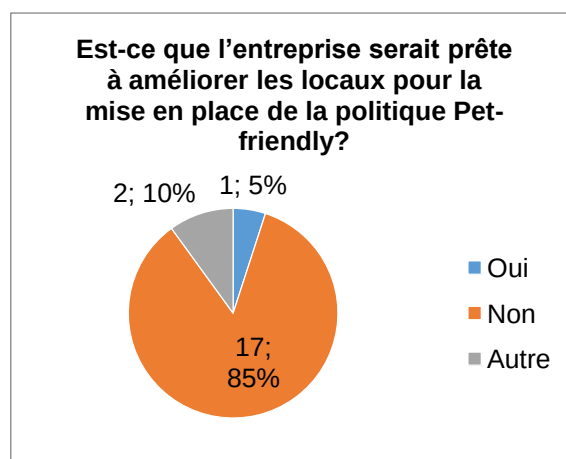


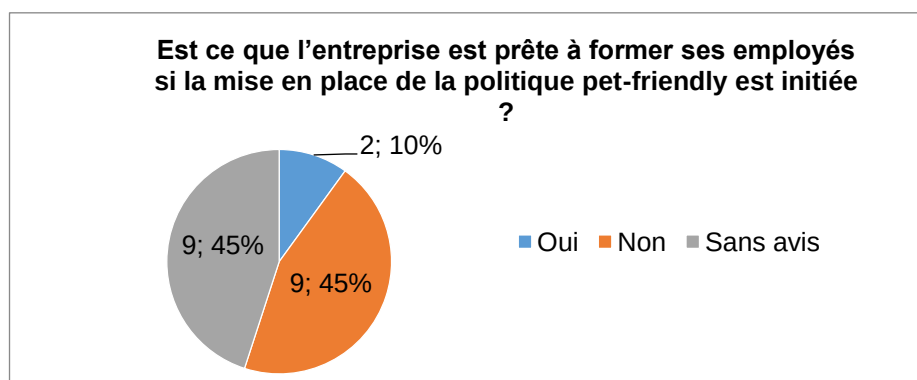
Figure 43 : Motivation quant à l'amélioration des locaux pour la mise en place de la politique pet-friendly.



Les répondants au **questionnaire "DRH"** sont sans avis concernant l'opinion des employés sur cette politique. De même, ils sont, soit opposés, soit sans avis pour former leurs employés à la politique. Seulement deux seraient prêts à envisager des changements pour mettre en place cette politique (figure 44). Cela aurait été plus bénéfique de poser cette question directement aux employés n'appartenant pas à une entreprise pet-friendly, de connaître leur motivation pour la mise en place de la politique.

Cependant les réticences sont probablement liées à la méconnaissance de cette politique principalement dans la mesure où l'information sur cette politique est faible, et les DRH peuvent penser qu'il faut faire beaucoup de changements conséquents et sans connaissance des apports bénéfiques qui peuvent en découler. La balance bénéfice-risque est mal évaluée. De manière générale, les réponses obtenues sont plutôt défavorables et opposées à la politique pet-friendly. Toutefois, on pourrait imaginer qu'un guide ou des conseils pour la mise en place de cette politique, avec un récapitulatif sur les principales considérations à prendre en compte pourrait rendre plus abordable la mise en place de cette politique. Une thèse en cours de rédaction s'intéresse à ces problématiques.

Figure 44 : Motivation à la formation des employés en cas d'initiation à la politique pet-friendly.



3.6.2. Ressenti des salariés

3.6.2.1. *Ressenti des propriétaires et volonté d'amener son animal*

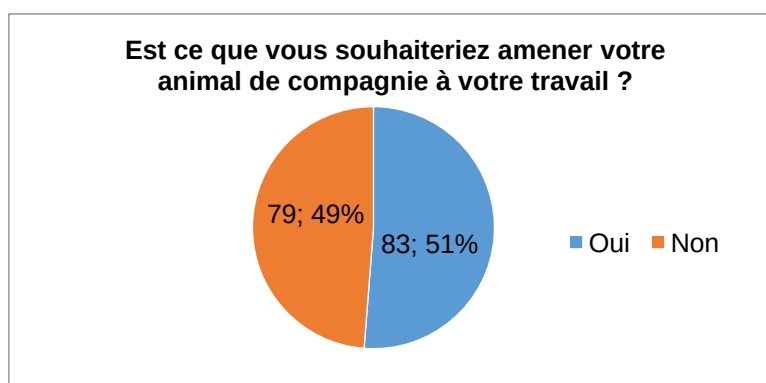
Résultat et discussion

Concernant le souhait d'amener son animal de compagnie au travail, les réponses provenant des propriétaires sont partagées (figure 45). Parmi les répondants au **questionnaire "Employé"**, 51 % (83/162) souhaiteraient emmener leur animal sur le lieu de travail. Onze répondants au **questionnaire "DRH"** parmi 14 ne souhaitent pas amener leur animal au travail. Au final, 51,8 % des **propriétaires** travaillant dans une entreprise non pet-friendly (97 sur 187) souhaitent amener leur animal de compagnie sur le lieu de travail si cela leur est permis.

Il n'y a pas d'écart franc entre les réponses comme pouvait le montrer l'étude réalisée par Purina en 2017 qui montrait que 58 % des employés français souhaitent amener leur chien au travail si cela était possible (Nestlé Purina, 2017).

Un étude suédoise a également interrogé 408 propriétaires de chien concernant leurs choix d'environnement pour leur animal de compagnie quand ils partent au travail : 53 % des propriétaires souhaiteraient amener leur animal sur le lieu de travail si cela leur était autorisé (Norling et Keeling, 2010).

Figure 45 : Souhait d'amener son animal de compagnie au sein de l'entreprise.



Résultats

Une minorité (31 répondants sur 162 soit 19,1 %) de propriétaires ayant répondu au **questionnaire "Employé"** considèrent un dérangement ou une gêne à ce qu'un autre employé amène son animal de compagnie sur le lieu de travail (figure 46).

La raison principale pour laquelle les employés considèrent que la présence des animaux de compagnie sur le lieu de travail représente une gêne concerne les locaux qui, selon eux, ne sont pas adaptés à recevoir des animaux. La raison également fréquemment évoquée concerne les risques allergiques. Enfin les difficultés de concentration font partie des raisons principales. Certains

employés précisent également que l'éducation du chien, les nuisances sonores et les dégradations ont été vécues ou sont des événements qui sont appréhendés motivant une réticence à voir un animal de compagnie sur le lieu de travail.

Concernant les réponses au **questionnaire "DRH"**, une égalité est observée concernant la gêne occasionnée par la présence d'un animal de compagnie amené par un autre employé (figure 47).

Contrairement aux employés, les raisons évoquées concernent la distinction entre vie privée et vie professionnelle. L'animal fait partie de la vie privée et est rapporté dans la vie professionnelle. Une raison évoquée est la création d'une discrimination entre les employés techniciens et les employés administratifs. Les autres raisons sont les mêmes que citées précédemment : locaux non adaptés, risque allergique, distraction causée, espèce de l'animal.

Figure 46 : Appréciation du nombre d'employé pouvant être gêné par la présence d'un animal de compagnie sur le lieu de travail.

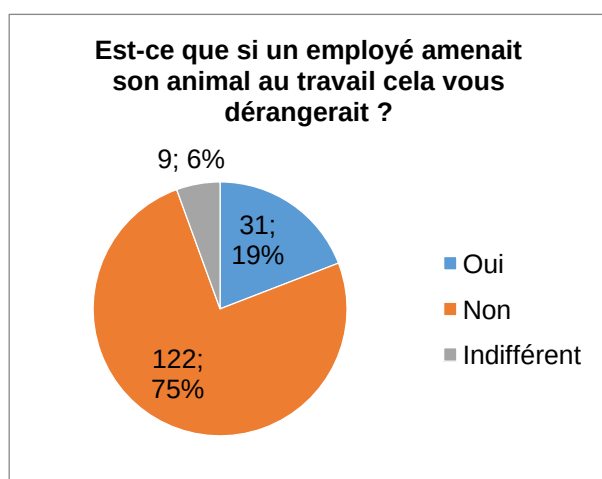
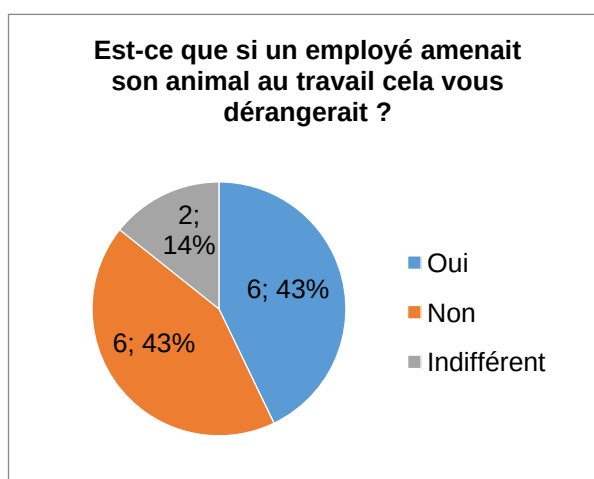


Figure 47 : Appréciation du nombre de répondants au questionnaire "DRH" pouvant être gênés par la présence d'un animal de compagnie sur le lieu de travail.



Au final, 21 % (soit 37 sur 176) des propriétaires d'entreprise non pet-friendly ayant répondu au questionnaire considèrent une gêne avérée si un autre employé amenait un animal de compagnie sur le lieu de travail.

Discussion

Le trouble de la concentration induit par la présence d'un animal de compagnie dans l'environnement est à nouveau une des raisons principales pour lesquelles les répondants sont opposés à la politique pet-friendly. Concernant les locaux comme environnement non adapté à la présence des animaux, ceci est effectivement une raison non négligeable. Les locaux doivent être sécurisés autant pour les salariés que pour les animaux. Cependant, des aménagements peuvent être réalisés si la mise en place de la politique pet-friendly est instaurée, et permettrait ainsi de créer une cohésion d'équipe.

Un répondant spécifie qu'un chat est difficile à gérer dans un bureau. Effectivement les principaux animaux amenés par les répondants au questionnaire sont des chiens, mais il en est de même pour les études réalisées qui sont principalement orientées vers l'espèce canine. La cohabitation entre les différentes espèces est un problème dont il faut envisager une solution. Un chat, espèce exploratrice, peut errer librement au sein des locaux. Il faut envisager des locaux bureautiques sûrs et sécurisés. Il semblerait que ce soit le caractère explorateur du chat, à la différence d'un chien éduqué qui resterait dans son panier qui pourrait gêner le répondant.

La dissociation de la vie privée et la vie professionnelle est un aspect qui n'a pas été envisagé en premier lieu dans le questionnaire de cette thèse. Il s'agit d'un élément à prendre en considération. L'animal de compagnie est souvent l'animal de la famille, il est associé à la vie de famille, à la vie

privée. Amener son animal de compagnie au travail semble alors combiner sa vie privée et sa vie professionnelle.

La politique pet-friendly peut également être considérée comme une source de discrimination au sein d'une même entreprise entre les employés travaillant ou non dans un bureau. En effet, cela peut induire un conflit entre les différents postes au sein même d'une entreprise, ce qui pourrait être néfaste, autant pour l'ambiance de travail, que pour la cohésion d'équipe et finalement pour les résultats de l'entreprise.

Il est primordial de communiquer sur cette politique, de démontrer les bienfaits et de prouver que les préjugés sur les troubles de la concentration n'existent que dans de rares cas. On pourrait penser qu'ils sont présents seulement si des règles ne sont pas établies. Mais lorsque les règles sont établies, que les propriétaires sont avertis et conseillés sur les comportements, la présence des animaux sur le lieu de travail pourrait être positive, permettrait d'apporter du bien-être et ainsi une certaine prospérité pour l'entreprise. Il serait intéressant que les DRH soient plus avertis de cette politique.

3.6.2.2. *Ressenti des non propriétaires*

Parmi les non-propriétaires ayant répondu au **questionnaire "Employé"**, 60 % (38/64) ne seraient pas dérangés par un animal amené par un autre employé (figure 48). Les raisons principales des refus concernent : les locaux non adaptés, les raisons allergiques, les troubles de la concentration, le fait que l'employé ne soit pas à l'aise avec l'animal (tableau 27). Concernant les réponses du **questionnaire "DRH"**, neuf sur 11 (82 %) sont dérangés si un autre employé amène son animal, les deux autres répondants sont indifférents. Parmi les causes de gêne occasionnée, les principales raisons sont les mêmes que citées précédemment (tableau 27).

Figure 48 : Gêne potentiellement occasionnée par la présence des animaux chez les employés travaillant dans une entreprise non pet-friendly.

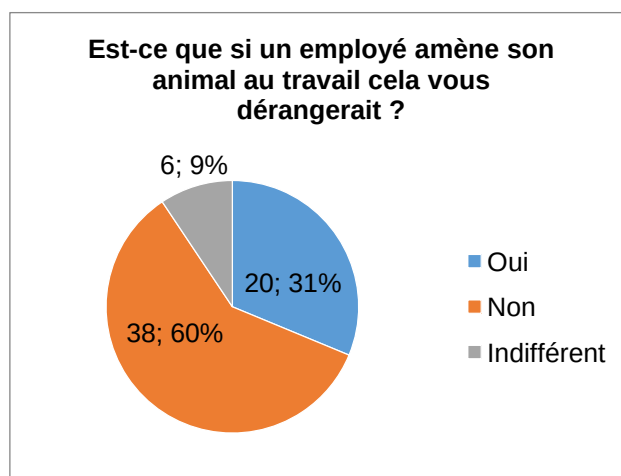


Tableau 27 : Associations des réponses concernant les raisons principales de la gêne occasionnée.

Si oui, pour quelles raisons principales cela vous dérange ?						
Raisons allergiques	Les locaux ne sont pas adaptés à recevoir des animaux selon moi	Cela risque de me déconcentrer	Je ne suis pas à l'aise avec les animaux	Autre	Total	
					Employé	DRH
	X				7	2
	X	X			3	0
		X	X		2	0
X			X		2	0
X	X				2	0
		X			1	1
	X		X		1	0
			X		1	1
X	X	X			1	1
X	X			« Raisons sanitaires pour la protection des élevages voisins »	1	0
				« Cela dépend beaucoup des animaux, un gros chien qui vient me lécher les jambes ou un chat qui ronronne à côté, ce n'est pas du tout la même chose »	1	0
				« Globalement cela dépend vraiment de l'animal, de son éducation etc.. pas la même entre une tortue ou un gros chien »	1	0
	X	X		« A part les chiens qui sont collés à leur maître ?] je trouverai ça antianimal welfare pour une booneautr eaprtie [bonne autre partie ?] des espèces animales »	1	0
		X		« Raisons hygiéniques »	1	0
	X			« Je ne vois pas ce qu'un animal ferait sur mon lieu de travail et pourtant je les adore »	1	0
	X		X	« Il faut une séparation entre l'univers personnel et l'univers du travail »	1	0
	X			« Hygiène »	0	1
	X			« Mes salariés interviennent au domicile des clients »	0	1
				« Nous sommes une entreprise de production alimentaire et la disposition des bâtiments est malheureusement incompatible avec la venue d'animaux. »	0	1
				« Chaque chose à sa place »	0	1
7	22	11	8	11	27	9

Discussion

La plupart des raisons retrouvées fréquemment sont les locaux non adaptés à la présence des animaux de compagnie, les difficultés de concentration potentiellement provoquées par les animaux de compagnie et enfin le malaise de certains employés au contact des animaux de compagnie. Il est intéressant de mettre en place une sorte de formation permettant aux personnes qui ne sont pas à l'aise de l'être plus, de connaître les gestes à faire et à ne pas faire ainsi que les comportements à éviter en présence d'un animal. Au final cela pourrait permettre d'être moins perturbé dans la mesure où les difficultés de concentration pourraient provenir de la peur. Mais même si cela est en place, il faudrait savoir si cela ne génère pas plus de stress également dans la mesure où il y a un apprentissage à réaliser et les débuts pourraient mettre les non-propriétaires en difficulté. L'hygiène est également une raison qui revient régulièrement et qui pour le moment présente comme seule solution l'absence des animaux de compagnie sur le lieu.

Il aurait été intéressant de connaître le ressenti des propriétaires qui n'amènent pas leur animal de compagnie, de connaître leur stress, leur concentration et leur bien-être et ainsi de comparer.

Ces résultats permettent de mettre en évidence dans notre échantillon un refus et une opinion tranchée des DRH non-propriétaires qui sont contre la présence des animaux de compagnie sur le lieu de travail.

3.6.3. La politique pet-friendly est-elle considérée comme un atout pour l'entreprise ?

Concernant la totalité des réponses des propriétaires et des non-propriétaires travaillant en entreprise non pet-friendly, 49 % des répondants aux questionnaires (122/251) connaissent la politique pet-friendly.

3.6.3.1. *Vision des propriétaires*

Résultats

Cent soixante deux réponses sont comptabilisées pour cette catégorie dans le **questionnaire "Employé"**. Soixante pour cent (68/162) des répondants ne connaissent pas la politique pet-friendly (figure 49). Cependant, 45 % des répondants ne sont pas prêts à changer d'entreprise pour une entreprise pet-friendly à salaire équivalent (figure 50). La majorité des répondants considèrent que la politique pet-friendly n'a pas d'impact sur le choix d'entreprise (tableau 28).

Neuf parmi 14 répondants au **questionnaire "DRH"** ne connaissent pas la politique pet-friendly. Aucune réponse positive n'est répertoriée concernant le changement d'entreprise vers une entreprise pet-friendly à salaire équivalent. La politique n'a pas d'impact sur le choix d'entreprise pour dix répondants.

Au final, 61 % (107 parmi 176) des **propriétaires** travaillant dans une entreprise non pet-friendly, ne connaissent pas la politique pet-friendly, 49 % ne changeraient pas d'entreprise pour une entreprise pet-friendly à salaire équivalent (87 sur 176) et pour 54,5 % (96 sur 176) des propriétaires ayant répondu, la politique pet-friendly n'a pas d'impact sur le choix d'entreprise.

Figure 49 : Connaissance de la notion de politique pet-friendly chez les propriétaires ayant répondu au questionnaire "Employé".

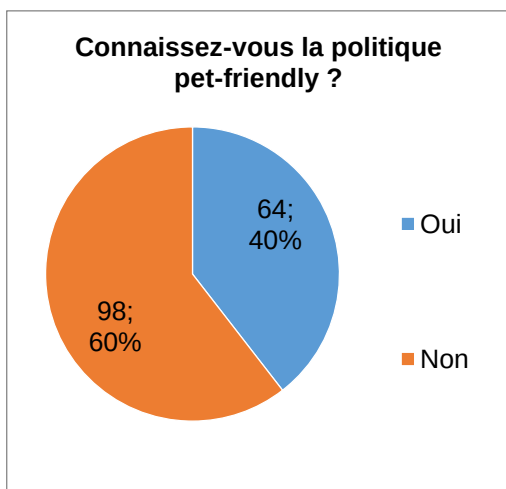


Figure 50 : Impact de la politique pet-friendly sur le choix d'entreprise chez les propriétaires ayant répondu au questionnaire "Employé".

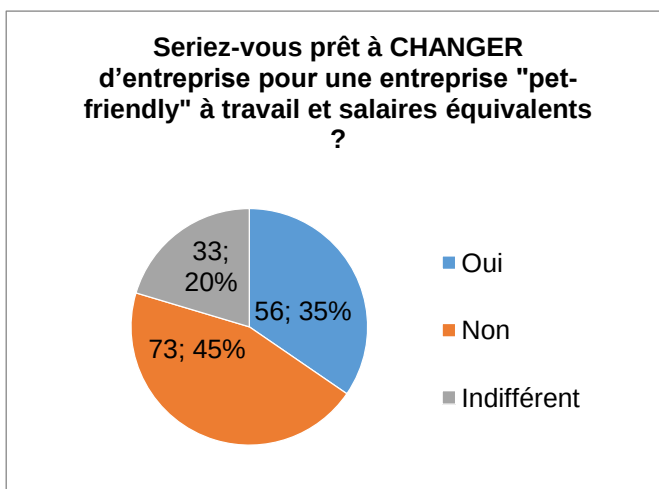


Tableau 28 : Réponses concernant l'attraction de la politique pet-friendly d'une entreprise des employés.

Seriez-vous ATTIRE par une entreprise "pet-friendly" à travail équivalent ?	Je suis attiré par une entreprise proposant une politique "pet-friendly", à travail équivalent et salaire équivalent	Je suis attiré par une entreprise proposant une politique "pet-friendly", à travail équivalent et salaire inférieur	La politique Pet-friendly n'a pas d'impact sur mon choix d'entreprise	Total
	X			67
			X	78
	X	X		1
	X		X	8
Total	76	1	86	

Discussion

Les propriétaires ne semblent pas prêts à changer d'entreprise, cependant, ils ne sont peut-être pas informés des avantages de la présence des animaux sur la cohésion d'équipe, l'environnement, la facilitation sociale. Il en est de même pour les DRH propriétaires d'animaux de compagnie qui sont plutôt réticents mais connaissent-ils les atouts que cela peut apporter à l'entreprise ? Cela pourrait être relié à un manque d'information et de communication sur la politique pet-friendly. Il y a un intérêt à informer sur le sujet d'autant plus que les DRH sont susceptibles d'être à l'origine de la mise en place de la politique au sein de l'entreprise de part leur statut hiérarchique.

3.6.3.2. Vision des non propriétaires

Résultats

Parmi cette catégorie comptabilisant 62 réponses au questionnaire "Employé", 42 sur 64 ne connaissent pas la politique pet-friendly (figure 51). Cinquante pour cent (32 sur 64) de ces personnes ne sont pas prêtes à changer d'entreprise pour une entreprise possédant une politique pet-friendly (figure 52). Dans la mesure où ils n'ont pas d'animal à la maison, l'intérêt de cette politique pourrait leur paraître limité. Mais dans l'hypothèse où ils seraient avertis des bienfaits de la politique et de la présence d'un animal au travail, cela pourrait avoir une influence sur la tendance des réponses à cette question. En parallèle, cela n'a pas d'importance sur le choix d'entreprise même si 22 sur 62 répondants seraient attirés par une entreprise pet-friendly à travail et salaire équivalent (figure 53).

Figure 51 : Connaissance de la politique pet-friendly chez les non-propriétaires ayant répondu au questionnaire "Employé".

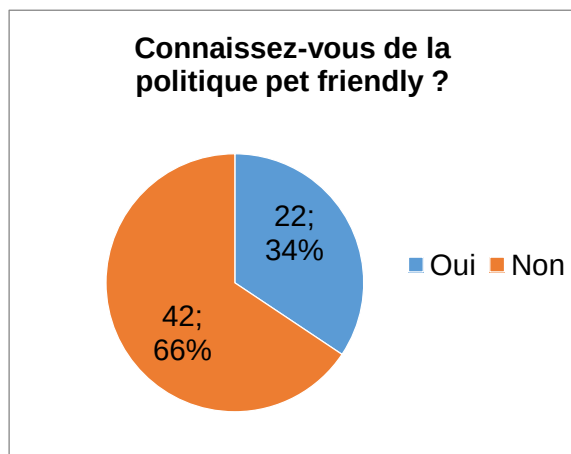


Figure 52 : Impact de la politique pet-friendly sur le choix d'entreprise.

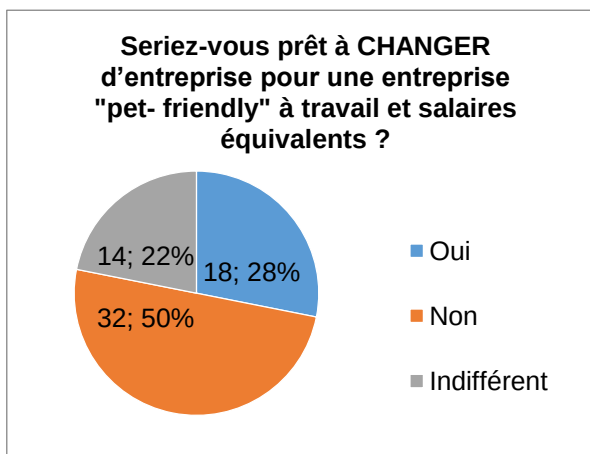
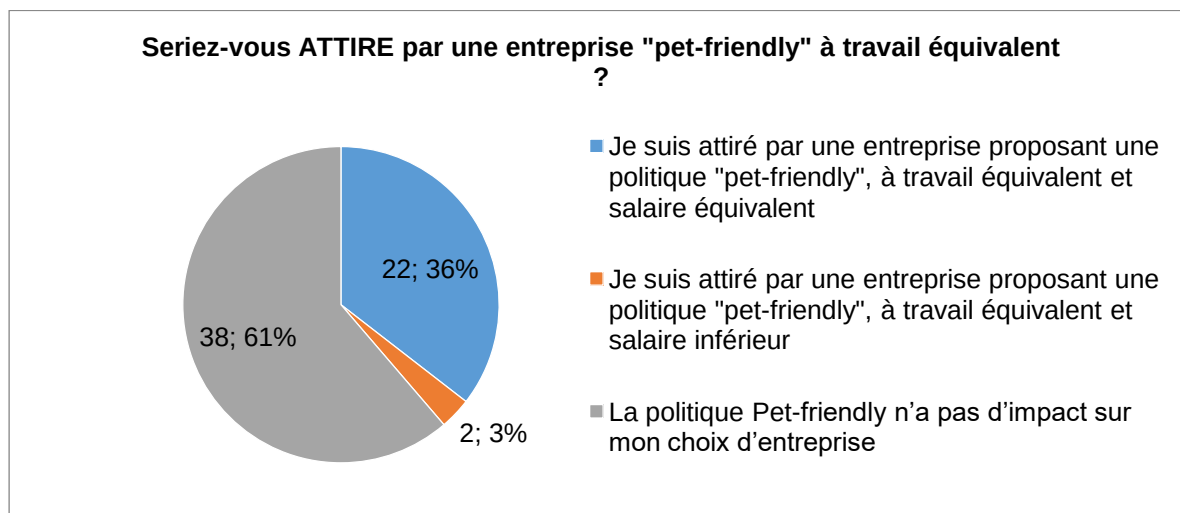


Figure 53 : Intérêt pour une entreprise pet-friendly pour les non propriétaires ayant répondu au questionnaire "Employé".



Concernant les réponses du **questionnaire "DRH"** à cette partie, soit 11 répondants au total, dix ne connaissent pas la politique (soit 91 %) et la majorité (10 parmi 11 soit 91 %) n'est pas attirée par cette idée d'entreprise et 73 % (soit 8 parmi 11) ne changeront pas d'entreprise pour une entreprise pet-friendly à salaire équivalent et 3 sont indifférents.

Au final, dans notre échantillon, 32 % (23/73) des **non propriétaires** travaillant dans une entreprise non pet-friendly seraient attirés par une entreprise pet-friendly à travail et salaire équivalents, 53 % des répondants (40/75) ne changeraient pas d'entreprise à travail et salaire équivalents.

3.6.4. Motivations des propriétaires dans la mise en place de la politique pet-friendly

Cinquante-six pour cent (97 sur 171) des propriétaires ayant répondu seraient prêts à amener leur animal si l'entreprise adopte une politique pet-friendly. Les causes de refus sont l'espèce de l'animal (chat) et une condition évoquée est de l'amener seulement de temps en temps (figure 54). Si l'entreprise accepte la politique pet-friendly, huit répondants au **questionnaire "DRH"** sur 14 ne sont pas prêts à amener leur animal de compagnie (figure 55).

Figure 54 : Réponses au questionnaire "Employé" concernant la possibilité d'amener son animal de compagnie si l'entreprise entreprend une politique pet-friendly.

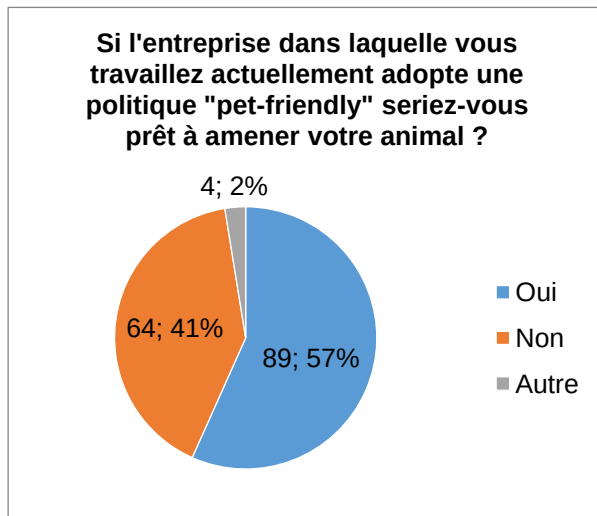
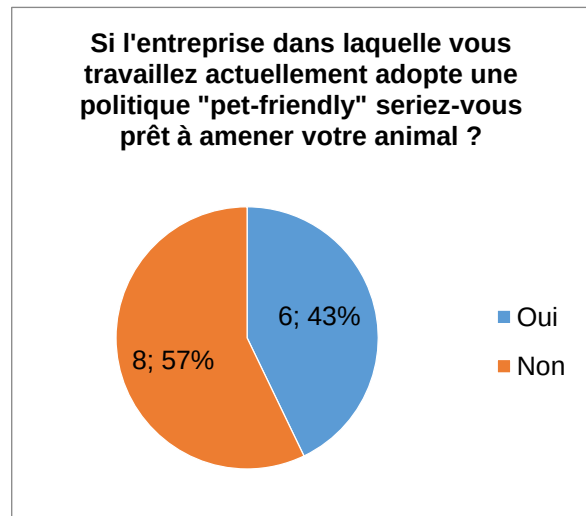


Figure 55 : Réponses au questionnaire "DRH" concernant la possibilité d'amener son animal de compagnie si l'entreprise entreprend une politique pet-friendly.



3.7. Questions relatives au confinement et aux habitudes adoptées lors de cette période

En tout, 285 réponses ont été recueillies au total puisque certains répondants se sont arrêtés de répondre au fil des questions. Il est de 272 pour le questionnaire "Employé".

Le télétravail a concerné 234 répondants sur 285 (soit 82,1 %) des répondants. Les personnes possédant un animal de compagnie (170) étaient dans la même pièce que leur animal au moment du télétravail (70/170 soit 41 %). Pour 88 répondants sur 170 soit 52 %, l'animal pouvait changer de pièce comme il le souhaitait.

Les changements qui ont pu être observés lors du confinement sont variés (Annexe 2). Il revient assez régulièrement que l'animal s'est montré plus calme et plus détendu (18 réponses) lors du confinement, et est plus enclin à vouloir des caresses. Une partie des répondants décrit une proximité accrue avec son animal de compagnie (21 réponses). L'animal de compagnie semble heureux de la présence de ses propriétaires (16 réponses). Cependant 60 % des répondants ne remarquent pas de différence de comportement de la part de leur animal de compagnie.

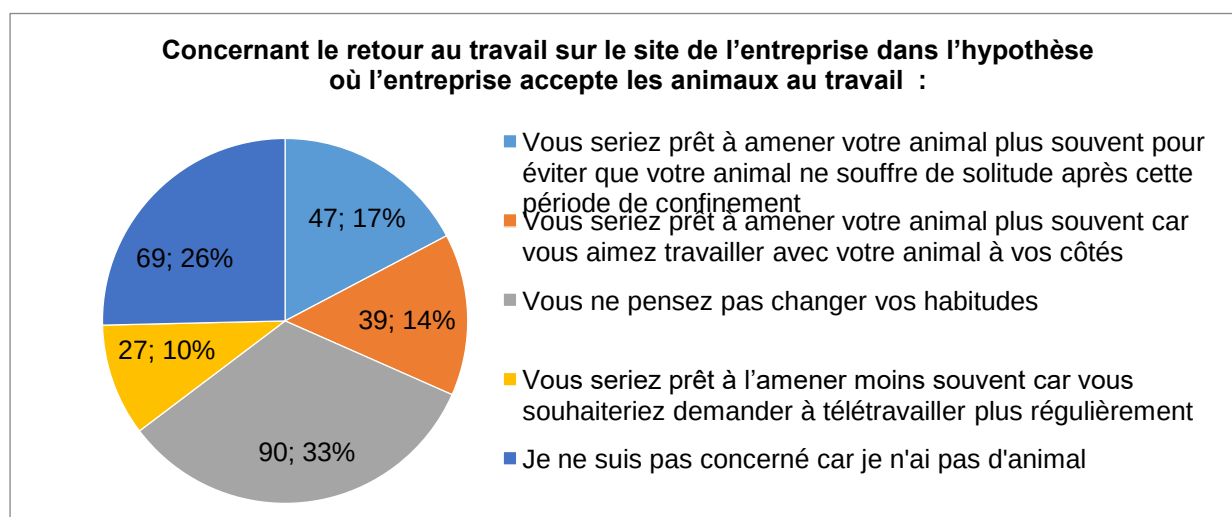
Pendant le confinement, 63 % des répondants n'ont pas changé leurs habitudes. Parmi les changements d'habitudes, les sorties plus fréquentes sont le changement d'habitude le plus fréquemment retrouvé à 38,6 % (54/140, tableau 29).

Tableau 29 : Répartitions des associations de réponses concernant les habitudes lors du confinement.

Sorties plus fréquentes	Sorties plus courtes	Sorties plus longues	Sorties moins fréquentes	Plus de séance de jeux	Moins de séance de jeux	Je n'ai pas changé mes habitudes	Total	
							Employé	DRH
						X	138	22
X							24	2
				X			21	
X				X			11	
X		X					9	2
		X		X			5	
			X				4	1
	X		X		X		2	
X	X						2	
	X			X			2	
		X					2	1
X	X			X			1	
X		X		X			1	1
		X	X	X			1	
X		X	X				1	
			X		X		1	
54	7	23	10	43	3	160	225	29

Concernant le retour au travail, la majorité des répondants ne comptent pas changer leurs habitudes (figure 56). Mais parmi ceux qui vont éventuellement changer leurs habitudes, ils seraient prêts à amener plus souvent l'animal.

Figure 56 : Ressenti des employés concernant le retour sur le lieu de travail.



Concernant le **questionnaire "DRH"**, 73 % des répondant a télé-travaillé (27 sur 37), la moitié des répondants ne pensent pas avoir changé ses habitudes lors du déconfinement (18 sur 36 soit 50 %). Et pendant le confinement aucun changement des habitudes pour 75,8 % (22 sur 29), mais on retrouve également des sorties plus fréquentes et plus longues dans les types de changement effectué.

Discussion

Cette partie n'apporte que très peu d'informations sur les changements d'habitudes imputables au confinement. Le questionnaire a été réalisé lors du premier confinement national en mars 2020 et depuis les réponses pourraient être différentes puisque la pandémie est toujours d'actualité. Les personnes pourraient revenir sur leurs décisions et changer quelques habitudes.

Le retour progressif des employés sur le lieu de travail courant juin 2021 pose la question du retour de la solitude pour certains animaux de compagnie. L'enjeu du bien-être animal est à prendre en compte. Il serait intéressant de savoir quels changements de comportement ont été remarqué par les propriétaires lors de leur retour sur le lieu de travail, quels sont les modifications réalisées pour quel l'animal supporte plus facilement la solitude.

En effet, parmi les changements dans le déroulement des journées en confinement, il se peut que des modifications dans les heures de repas soient effectuées et sont donc aussi à prendre en compte dans la reprise du travail sur site par les propriétaires (Nagele-Piazza, 2021). Il leur est conseillé par exemple de s'absenter plus souvent au préalable, avant de reprendre le travail au bureau.

Plusieurs sites web ont publiés des articles conseillant les propriétaires sur la marche à suivre pour une séparation douce avec son animal lors du retour du travail sur site (Animaxaly, 2020 ; Malette, 2020 ; Nagele-Piazza, 2021). Il serait intéressant de collecter les informations concernant ces difficultés pour laisser au propriétaire les possibilités pour le retour au travail et le choix d'environnement de son animal. D'autant plus que les adoptions ont augmentées lors de la pandémie.

Conclusion

Le mouvement *Pet at Work* semble plutôt méconnu des français de notre échantillon. L'évolution de cette politique s'inscrit dans un contexte où la place de l'animal de compagnie au sein des foyers prend de plus en plus d'importance. Les propriétaires sont plus attentifs à leurs animaux et prennent conscience de leur bien-être. La démarche permettrait donc de maintenir le lien entre l'animal et son propriétaire, mais doit être réalisée dans le respect du bien-être de l'animal et des autres employés.

Au sein de notre échantillon, les types d'entreprises (n=37) sont variées et aucune spécificité n'est observée entre celles ayant adopté la politique pet-friendly (n=12) et les autres (n=25). Les entreprises non pet-friendly de notre échantillon refusent les animaux car ils sont source de distraction. De plus, les locaux et l'activité de l'entreprise sont considérés comme inadaptés. Ces dernières sont particulièrement opposées à la mise en place de cette politique sans en connaître les bienfaits. Cependant, une proportion non négligeable des propriétaires souhaiteraient amener leur animal si cela leur était permis. Les propriétaires et non propriétaires salariés sont peu à considérer que la présence de l'animal soit une gêne au sein de l'entreprise.

La mise en place de la politique au sein des entreprises de notre échantillon s'est réalisée lors de sa création ou a été proposée par un employé. Comme vu dans la plupart des études réalisées sur ce mouvement, dans notre échantillon le chien est l'espèce la plus représentée, et plus particulièrement ceux pesant entre 15 et 30kg. Les propriétaires semblent ne pas avoir de conflits entre leur temps de travail et la gestion des besoins de leur animal au travail. Au sein de ces entreprises, la propreté de l'animal, son éducation (calme, discret) et sa santé (vaccinations) sont des critères cités fréquemment qui semblent favoriser le bon fonctionnement de cette démarche. Néanmoins, aucune charte ou réglementation intérieure n'existe. La présence d'un document est pourtant essentielle. D'autant plus que de nombreux répondants travaillent dans des bureaux partagés avec plusieurs autres employés. Même si ces dernières apprécient la présence de l'animal, des règles au sein de l'entreprise permettraient de créer une harmonie généralisée. Les propriétaires ressentent un stress moins important avec la présence de leur animal, ils sont plus satisfaits de leur emploi et ne rapportent que peu de distraction causée par ce dernier. Malgré les inconvénients possibles (peur, accident, allergies) qui sont gérés au cas par cas, les entreprises pensent que cette politique est un avantage concurrentiel. Les principales motivations concernent le bien-être de l'animal et de l'employé. Néanmoins, la problématique de la différence peut exister entre les salariés travaillant au sein de bureaux et ceux mobiles ne pouvant amener leur animal. De plus, certains individus peuvent considérer qu'amener son animal de compagnie ne permet pas de dissocier la vie privée de la vie professionnelle. Ce sont des sujets qui peuvent être source de conflits et qui concernent directement le bien-être des employés.

Malgré ces résultats favorables et encourageants, l'échantillon reste de petite taille et est composé majoritairement de personnes en lien avec des professionnels vétérinaires. Un questionnaire moins complexe aurait peut-être permis un nombre de réponses plus grandes mais sans doute moins précises.

La méconnaissance des bienfaits apportés, et des solutions possibles aux inconvénients freinent le développement de ce mouvement. Cette thèse s'inscrit dans un contexte sanitaire particulier. De nombreuses personnes peuvent se méfier de la transmission de la COVID-19 entre l'animal de compagnie et l'être humain. Cela peut renforcer la méfiance voire le refus de mise en place de cette politique. Des études sont en cours pour permettre de répondre à ces interrogations croissantes. Avec le confinement, les propriétaires sont devenus plus proches de leurs animaux. Cette thèse s'inscrit dans une politique One Health, avec un changement de la position de l'animal au sein de la société. De plus, le bien-être des employés est un sujet de préoccupation des entreprises, dans une société où les *burn-out* et les *bore-out* sont de plus en plus présents. L'animal peut apparaître alors comme une alternative pour limiter ces problématiques. Ce mouvement est voué à évoluer dans les prochaines années. L'importance de la communication sur ce sujet est essentielle pour les entreprises, afin de constater les bienfaits apportés et de les guider au mieux. Il serait intéressant de mener davantage d'études au sein d'entreprise pet-friendly et à une plus grande échelle.

Liste des références bibliographiques

- ALLEN K., BLASCOVICH J., TOMAKA J., KELSEY R. (1991) Presence of Human Friends and Pet Dogs as Moderators of Autonomic Responses to Stress in Women. *J. Pers. Soc. Psychol.* 61(4), 582-589
- ALLEN K., BLASCOVICH J., MENDES W. (2002) Cardiovascular Reactivity and the Presence of Pets, Friends, and Spouses: The Truth About Cats and Dogs. *Psychosom. Med.* , 64(5), 727-739
- AMERICAN KENNEL CLUB (2021) What Is Canine Good Citizen? In *American Kennel Club*. [<https://www.akc.org/products-services/training-programs/canine-good-citizen/what-is-canine-good-citizen/>] (consulté le 13/08/2021).
- ANDERSON W.P., REID C.M., JENNINGS G.L. (1992) Pet ownership and risk factors for cardiovascular disease. *Med. J. Aust.* 157(5), 298-301
- ANIMAXALY (2020) Anxiété de séparation : comment gérer la fin du confinement avec son chien ? In *Animalaxy*. [<https://animalaxy.fr/anxiete-de-separation-comment-gerer-la-fin-du-confinement-avec-son-chien/>] (consulté le 14/08/2021).
- Article 515-14 (2015) , *Code Civil*
- 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(1), 79-91
- BARKER R., KNISELY J., BARKER S., COBB R., SCHUBERT C. (2012) Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. *Int. J. Workplace Health Manag.* 5, 15-30
- BIGORRA E. (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 Méd. Vét. Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort
- BLANCHET H. (2012) Les chiens et les chats hypoallergéniques pour l'Homme. Thèse Méd. Vét. Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort
- CUSTOVIC A., GREEN R., TAGGART S.C.O., *et al.* (1996) Domestic allergens in public places II: dog (Can f 1) and cockroach (Bla g 2) allergens in dust and mite, cat, dog and cockroach allergens in the air in public buildings. *Clin. Exp. Allergy* 26(11), 1246-1252
- CUSTOVIC A., SIMPSON B.M., SIMPSON A., *et al.* (2003) Current mite, cat, and dog allergen exposure, pet ownership, and sensitization to inhalant allergens in adults. *J. Allergy Clin. Immunol.* 111(2), 402-407
- DELGADO C., TOUKONEN M., WHEELER C. (2018) Effect of Canine Play Interventions as a Stress Reduction Strategy in College Students. *Nurse Educ.* 43(3), 149-153
- DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE (2019) Les grands secteurs de production : primaire, secondaire et tertiaire. In *Vie publique.fr*. [<https://www.vie-publique.fr/fiches/269995-les-grands-secteurs-de-production-primaire-secondaire-et-tertiaire>] (consulté le 06/03/2021).
- DUVALL ANTONACOPOULOS N.M., PYCHYL T.A. (2008) An Examination of the Relations between Social Support, Anthropomorphism and Stress Among Dog Owners. *Anthrozoös* 21(2), 139-152
- FACCO (2020) La population animale en France : les chiffres. In *facco.fr*. [<https://www.facco.fr/population-animale/>] (consulté le 25/08/2021).
- 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. Environ. Res. Public. Health* 14(5), 498
- GEE N.R., HARRIS S.L., JOHNSON K.L. (2007) The Role of Therapy Dogs in Speed and Accuracy to Complete Motor Skills Tasks for Preschool Children. *Anthrozoös* 20(4), 375-386
- GILBERT C. (2018) Bien-être animal et bientraitance. Support de cours. Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort. Unité pédagogique de neurologie intégrative et éthologie
- GILBERT C. (2020a) Comportement et bien-être du chien (*Canis familiaris*). Support de cours. Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort. Unité pédagogique de connaissance, abord, contention des espèces animales de compagnie, travail, loisir
- GILBERT C. (2020b) Comportement du chat (*Felis silvestris catus*) et bien-être. Support de cours. Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort. Unité pédagogique de connaissance, abord, contention des espèces animales de compagnie, travail, loisir

- GUÉGUEN N., CICCOTTI S. (2008) Domestic Dogs as Facilitators in Social Interaction: An Evaluation of Helping and Courtship Behaviors. *Anthrozoös* 21(4), 339-349
- HALL S., WRIGHT H., MCCUNE S., ZULCH H., MILLS D. (2017) Perceptions of Dogs in the Workplace: The Pros and the Cons. *Anthrozoös* 30(2), 291-305
- 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
- INSEE (2019a) Définition - Catégorie d'entreprise. In *Insee.fr* [<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1057>] (consulté le 06/03/2021).
- INSEE (2019b) Emploi par activité - Tableaux de l'économie française. In *Insee.fr* [<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3676643?sommaire=3696937>] (consulté le 06/03/2021).
- INSEE (2019c) Définition - Secteur tertiaire. In *Insee.fr* [<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1584>] (consulté le 06/03/2021).
- KIM H., STONER M. (2008) Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Adm. Soc. Work* 32(3), 5-25
- MACHOVÁ K., PROCHÁZKOVÁ R., VADROŇOVÁ M., SOUČKOVÁ M., PROUZOVÁ E. (2020) Effect of Dog Presence on Stress Levels in Students under Psychological Strain: A Pilot Study. *Int. J. Environ. Res. Public. Health* 17(7), 2286
- MALETTE L. (2020) Déconfinement : 5 conseils pour préparer son chien et son chat. In *Mon Jardin & ma maison*. [<https://monjardinmamaison.maison-travaux.fr/mon-jardin-ma-maison/animaux/deconfinement-conseils-preparer-chien-chat-278566.html>] (consulté le 14/08/2021).
- MCCONNELL A.R., BROWN C.M., SHODA T.M., STAYTON L.E., MARTIN C.E. (2011) Friends with benefits: On the positive consequences of pet ownership. *J. Pers. Soc. Psychol.* 101(6), 1239-1252
- MCNICHOLAS J., COLLIS G. (2000) Dogs as catalysts for social interactions : Robustness of the effect. *Br. J. Psychol.* , (Pt1):61-70
- MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE (2020) Comment définit-on les petites et moyennes entreprises ? In *economie.gouv* [<https://www.economie.gouv.fr/cedef/definition-petites-et-moyennes-entreprises>] (consulté le 06/03/2021).
- MORRIS C. (2014) 10 companies that let you bring your dog to work. In *cnbc.com* [<https://www.cnbc.com/2014/02/11/10-companies-that-let-you-bring-your-dog-to-work.html>] (consulté le 21/10/2020).
- NAGELE-PIAZZA L. (2021) Supporting Workers and Their Pets Through the COVID-19 Crisis. In *shrm.org*. [<https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/supporting-workers-and-their-pets-through-the-covid-19-crisis.aspx>] (consulté le 28/02/2021).
- NESTLÉ PURINA (2017) Pets at work - Survey Report. In *purina.eu*. [<https://www.purina.eu/pets-at-work>] (consulté le 28/02/2021).
- NORLING A.-Y., KEELING L. (2010) Owning a Dog and Working: A Telephone Survey of Dog Owners and Employers in Sweden. *Anthrozoös* 23(2), 157-171
- OVERALL K.L., LOVE M. (2001) Dog bites to humans--demography, epidemiology, injury, and risk. *J. Am. Vet. Med. Assoc.* 218(12), 1923-1934
- PATRONEK G.J., SLAVINSKI S.A. (2009) Animal bites. *J. Am. Vet. Med. Assoc.* 234(3), 336-345
- PERRINE R.M., WELLS M. (2006) Labradors to Persians: Perceptions of pets in the workplace. *Anthrozoös* 19(1), 65-78
- PERRUT B., ANTHOINE E., BAZIN-MALGRAS V., et al. (2020) Proposition de loi n° 3148 pour renforcer la lutte contre les abandons et la maltraitance animale et créer un certificat de capacité de détention d'animal de compagnie. In *assemblee-nationale.fr*. [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b3148_proposition-loi] (consulté le 21/10/2020).
- PET SITTER INTERNATIONAL (2020) History of Take Your Dog To Work Day. In *Petsit.com*. [<https://www.petsit.com/take-your-dog-to-work-day-history>] (consulté le 25/06/2020).
- RAMADOUR M., GUETAT M., GUETAT J., et al. (2005) Dog factor differences in Can f 1 allergen production. *Allergy* 60(8), 1060-1064
- SOCIETY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (2012) Employers Increase Benefits that Improve Employee Health and Wellness: SHRM Survey. In *shrm.org*. [<https://www.shrm.org/about-shrm/press-room/press-releases/pages/2012benefitssurvey.aspx>] (consulté le 19/10/2020).

- SOCIETY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (2018) Employee Benefits. Rapport de sondage. In *shrm.org*. [<https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/pages/2018-employee-benefits.aspx>] (consulté le 28/02/2021).
- UNITED KINGDOM GOVERNMENT ORGANIZATION (1992) Farm Animal Welfare Committee (FAWC). In *GOV.UK*. [<https://www.gov.uk/government/groups/farm-animal-welfare-committee-fawc>] (consulté le 20/03/2021).
- VREDEGOOR D.W., WILLEMSE T., CHAPMAN M.D., HEEDERIK D.J.J., KROP E.J.M. (2012) Can f 1 levels in hair and homes of different dog breeds: Lack of evidence to describe any dog breed as hypoallergenic. *J. Allergy Clin. Immunol.* 130(4), 904-909.e7
- WELLS D.L. (2004) The facilitation of social interactions by domestic dogs. *Anthrozoös* 17(4), 340-352
- 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(1), 81-87
- WILLMOTT H., GREENHELD N., GODDARD R. (2012) Beware of the dog? An observational study of dog-related musculoskeletal injury in the UK. *Accid. Anal. Prev.* 46, 52-54
- WOOD L., MARTIN K., CHRISTIAN H., *et al.* (2015) The Pet Factor - Companion Animals as a Conduit for Getting to Know People, Friendship Formation and Social Support. *PLoS ONE* 10(4):e0122085

Annexe 1: Questionnaires diffusés (sous format Word)

Questionnaire Introduction

Bonjour,

La place de l'animal dans la société est un sujet qui est au centre des préoccupations de notre profession. Pet at work est un sujet qui m'a immédiatement passionné ainsi que trois autres étudiants qui travaillent aussi sur ce projet ; votre réponse à ce questionnaire nous sera d'une grande aide pour la réalisation de nos thèses vétérinaires. L'objectif final est de réaliser un guide de bonnes pratiques au sein de l'entreprise qui prenne en compte les besoins de l'entreprise, des animaux et des employés, emmenant ou non leur animal. Pour cela nous voulons partir de l'existant et des attentes, d'où ce questionnaire.

Merci pour votre temps et votre attention! En fonction de vos responsabilités dans l'entreprise et de ses caractéristiques, vous serez dirigé vers des questionnaires différents.

Merci de diffuser autour de vous !

Ce questionnaire est anonyme, y compris si vous notez vos coordonnées en fin de questionnaire pour que nous vous tenions au courant de nos avancées et éventuellement vous re-contacts. Aucun lien ni citation de votre identité sera fait.

Quelle est votre situation professionnelle ?

- Vous dirigez une entreprise → Questionnaire 1
- Vous travaillez dans une entreprise → Questionnaire 1bis
- Vous travaillez dans un cabinet vétérinaire → Questionnaire 2
- Vous êtes un vétérinaire praticien ou travaillez en tant qu'éleveur → Questionnaire 2 bis

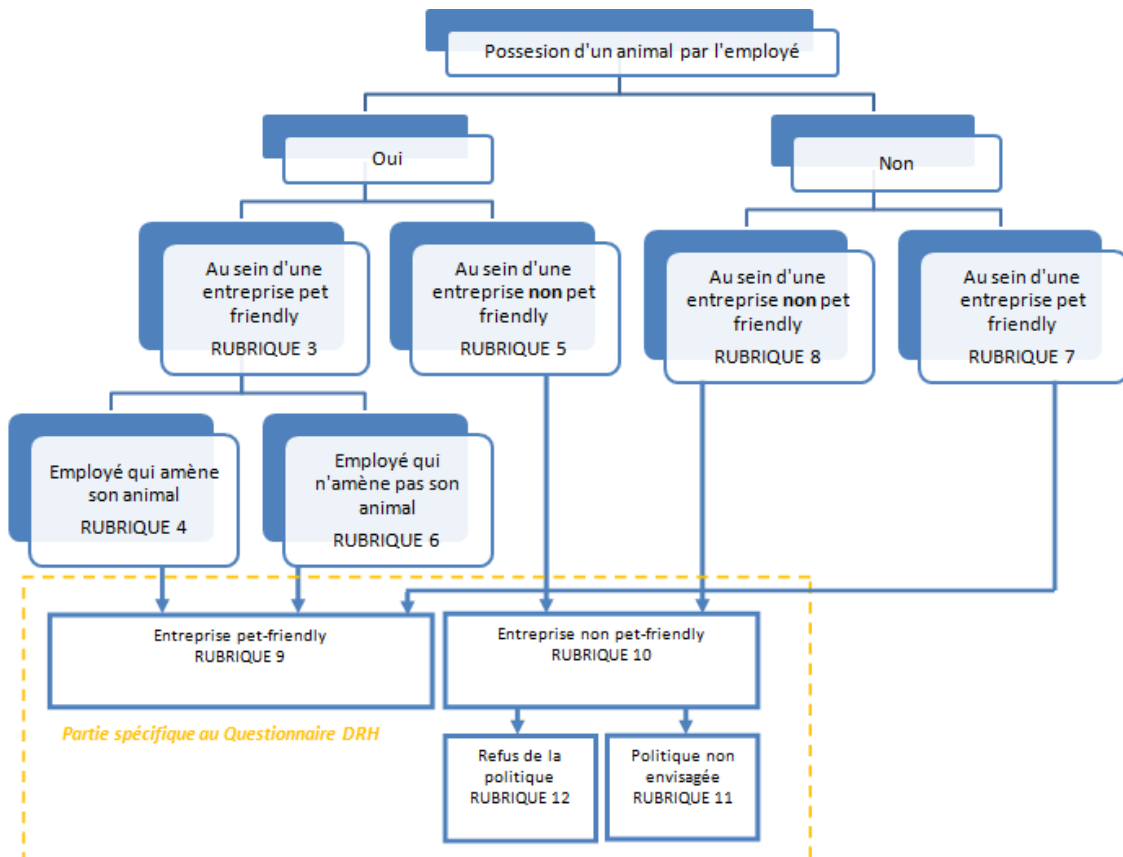
Questionnaire 1 : DRH

Dans un premier temps le questionnaire sera orienté :

- selon que vous possédez ou non un animal
- selon que votre entreprise a une politique "pet-friendly"
- et selon que vous amenez ou non votre animal.

Et enfin, une partie rapide concernera les caractéristiques de l'entreprise.

Voici l'arborescence des questionnaires 1 (avec partie encadrée en jaune) et 2 (sans la partie encadrée en jaune) :



✓ Rubrique 1

Quel est votre âge ?

Quel est votre sexe ?

- Homme
- Femme
- Autre

Etes-vous en CDI ou CDD ?

- CDI
- CDD
- Autre

Avez-vous un animal de compagnie ?

- Oui → Rubrique 2

- Non, et mon entreprise accepte les animaux au sein de sa structure → Rubrique 7
- Non, et mon entreprise n'accepte pas les animaux au sein de sa structure → Rubrique 8

✓ Rubrique 2 : suite du questionnaire pour les personnes possédant un animal de compagnie

Est-ce que votre entreprise accepte les animaux de compagnie au sein de ses locaux ?

- Oui les animaux de compagnie sont admis (autre chiens d'assistance, chiens guides d'aveugle) → Rubrique 3
- Non au sein de l'entreprise il n'est pas possible d'amener son animal de compagnie → Rubrique 5

✓ Rubrique 3 : les animaux de compagnie sont admis

Amenez-vous un animal de compagnie au travail ?

- Oui → Rubrique 4
- Non → Rubrique 6

✓ Rubrique 4 : personnes possédant un animal de compagnie au sein d'une entreprise pet-friendly et amenant son animal

✓ Description de l'animal

Combien d'animaux possédez-vous chez vous ?

- 1
- Autre :

Combien pouvez-vous en amener au travail ?

- 1
- Autre :

L'animal qui vous accompagne au travail est :

- Chien (moins de 5kg)
- Chien (entre 5 - 15kg)
- Chien (entre 15 - 30kg)
- Chien (plus de 30 kg)
- Chat européen
- Chat LOOF
- Petits mammifères (Lapin, furet, chinchilla...)
- Reptile
- Poisson
- Oiseau
- Arthropodes
- Autre :

Pouvez-vous préciser l'âge et la race (également l'espèce pour les NACs) de votre animal ?
(NAC = Nouveaux Animaux de Compagnie)

Depuis combien de temps possédez-vous votre animal ?

La santé de votre animal nécessite-t-elle des soins quotidiens (comprimés, injection, soins...)

- Oui
- Non

Si oui veuillez précisez en quelques lignes.

Si vous amenez un autre animal au travail, pouvez vous précisez l'espèce, la race, l'âge ?

✓ **Environnement de votre animal**

Est-ce que vous préférez laisser votre animal chez vous (dans son environnement habituel) ou est-ce que vous préférez amener votre animal à l'entreprise ?

- Je préfère qu'il reste chez moi, dans son environnement habituel
- Je préfère le prendre dans mon entreprise
- J'alterne
- Je n'ai pas d'avis

Précisez en quelques lignes

Pensez-vous que votre animal serait agressif en entreprise en présence de nombreuses et nouvelles personnes ?

- Oui
- Non

✓ **Description des conditions d'accueil des animaux au sein de l'entreprise**

Est-ce qu'il existe une charte ou un document formulé pour réglementer la présence d'animaux au sein de l'entreprise ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Pouvez-vous détailler un peu plus précisément le type de document dont il s'agit, ou s'il n'y en a pas, si cela vous paraîtrait utile

Avez-vous des pauses pour sortir votre animal ?

- Oui, je le sors quand je veux
- Oui, on a des pauses dédiées
- Non

Est-ce qu'il existe un planning à faire pour pouvoir amener votre animal ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Est-ce que plusieurs animaux sont acceptés au sein de l'entreprise en même temps ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Devez-vous prévenir votre supérieur hiérarchique ou une personne dédiée avant d'amener votre animal ?

- Oui
- Non

Si oui, quel est le statut de la personne à prévenir avant d'amener votre animal ?

- Supérieur hiérarchique
- Collègues de travail
- Personne dédiée à la politique Pet-At-Work (veuillez préciser dans la case autre son statut)
- Autre :

Depuis combien de temps amenez-vous votre animal au travail ?

- Depuis quelques jours (moins d'une semaine)
- Depuis quelques semaines (moins d'un mois)
- Depuis quelques mois (moins d'un an)
- Depuis quelques années (moins de 5 ans)
- Depuis plus de 5 ans

Depuis combien de temps l'entreprise accepte-t-elle les animaux au travail ?

Est-ce qu'un événement marquant a été à l'origine de la possibilité d'amener son animal au travail ? Si oui précisez

Quels sont les lieux où votre animal peut aller ?

- Les animaux ont une pièce particulière qui leur est uniquement dédiée
- Il n'existe pas de pièce particulière, mon animal est avec moi dans mon bureau (bureau seul)
- Il n'existe pas de pièce particulière, mon animal est avec moi dans mon bureau que je partage
- Mon travail implique des déplacements et mon animal est le plus souvent dans ma voiture
- Mon animal est indispensable à mon travail
- Autre :

Y-a-t-il des lieux où les animaux ne peuvent pas aller ?

- Cantine
- Sanitaires
- Salle de réception des clients
- Escaliers
- Ascenseurs
- Autres :

Comment sont gérées les pauses déjeuner lorsque vous avez votre animal au travail ?

Une personne ou un service particulier de l'entreprise est dédié à la garde ou au bien-être des animaux qui sont amenés par les employés ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Pouvez-vous détailler quelles sont les conditions pour amener votre animal au travail ?

Emportez-vous des choses particulières lorsque vous amenez votre animal au travail (jeux...)?

- Tapis
- Gamelle
- Jeux
- Autre :

Comment vous rendez vous au travail avec votre animal ?

- A pied
- Voiture
- Métro
- Bus
- Train
- Vélo
- Autre :

✓ **Votre ressenti lorsque vous amenez votre animal au travail**

Quelles sont vos motivations ? Pour quelles raisons amenez-vous votre animal au travail ?

Est-ce que cela vous déconcentre ? Ou est-ce que cela vous rend plus efficace ? Expliquez

Vous sentez-vous moins stressé au travail grâce à la présence de votre animal ?

Est-ce que vous avez pensé à amener votre animal par vous-même ou est-ce suite à la proposition par l'entreprise ? Comment vous est venue l'idée d'amener votre animal au travail (entreprise, envie, ami...)

- L'entreprise a proposé qu'on amène nos animaux
- J'avais envie d'amener mon animal et j'ai proposé à l'entreprise de l'amener
- J'avais entendu parler de la politique Pet-at-work et j'ai demandé à mon entreprise si cela pouvait être possible
- Autre

Comment se passent les interactions avec votre animal (interactions avec autres employés, autres animaux...) ?

Avez-vous déjà rencontré des problèmes dans l'entreprise avec votre animal ? (mauvais contact, personne brusque et animal effrayé, personne allergique ...)

Aimeriez-vous que des conseils soient donnés par l'entreprise sur comment amener votre animal et comment les gens doivent l'aborder en cas de contact avec votre accord ?

- Cela existe déjà au sein de mon entreprise
- Oui cela m'intéresse
- Non cela ne m'intéresse pas
- Autre :

Est-ce que la politique pet-at-work de l'entreprise a été un atout pour candidater au sein de cette entreprise? (par rapport à une autre entreprise ou la présence des animaux était interdite)

- Oui
- Non

La possibilité d'amener votre animal au travail facilite-t-elle la relation avec la hiérarchie ? (par rapport à une autre entreprise ou la présence des animaux était interdite)

- Oui
- Non
- Autre :

Etes-vous globalement plus satisfait de votre emploi grâce à cette politique pet-friendly (par rapport à une autre entreprise ou la présence des animaux était interdite) ?

- Echelle

Selon vous, la politique pet-friendly permet-elle une amélioration de votre environnement de travail ?

- Echelle

➔ Rubrique 9 : Entreprise Pet-friendly

✓ **Rubrique 5 : Les personnes possédant un animal au sein d'une entreprise ne pratiquant pas la politique pet-friendly**

Avez-vous déjà entendu parler de la politique pet-friendly ?

- Oui
- Non

✓ **Description : la politique pet-friendly au sein d'une entreprise permet aux employés d'amener leur propre animal de compagnie au travail**

Est ce que vous souhaiteriez amener un animal à votre travail ?

- Oui
- Non

Seriez-vous prêt à CHANGER d'entreprise pour une entreprise Pet- friendly à travail et salaires équivalents ?

- Oui
- Non

Seriez- vous ATTIRE par une entreprise Pet-friendly à travail et salaire équivalents ?

- Je suis attiré par une entreprise proposant une politique Pet-friendly, à travail et salaire équivalents et salaire équivalent
- Je suis attiré par une entreprise proposant une politique Pet-friendly, à travail équivalent et salaire inférieur
- La politique Pet-friendly n'a pas d'impact sur mon choix d'entreprise

Est-ce que si un employé amenait son animal au travail cela vous dérangerait ?

- Oui
- Non
- Indifférent

Si oui, pour quelles raisons principale cela vous dérange ? (veuillez en choisir 2 principales)

- Raisons allergiques
- Cela risque de me déconcentrer
- Je ne suis pas à l'aise avec les animaux
- Les locaux ne sont pas adaptés à recevoir des animaux selon moi
- Autre :

Si l'entreprise dans laquelle vous travaillez actuellement adopte un politique pet-friendly, seriez-vous prêt à amener votre animal ?

- Oui
- Non
- Autre :

➔ Rubrique 10

✓ **Rubrique 6 : employé possédant un animal mais n'amenant pas son animal au sein d'un entreprise pet friendly**

Quelles sont les raisons pour lesquelles vous ne souhaitez pas amener votre animal au travail ?

- Espèce difficilement transportable
- Espèce nécessitant du matériel particulier (vivarium ...)
- Espèce qui est stressable facilement (lapin, furet)
- Animal non habitué à rester en intérieur
- Animal peu sociable
- Inconfort causé aux autres employés (stress, déconcentration, peur...)
- Organisation particulière (perte de temps, trajet pour aller au travail compliqué...)
- Entreprise n'acceptant pas l'espèce animale que je possède
- Risque que mon animal me déconcentre
- Mon activité ne me permet pas d'avoir un animal avec moi
- Autre :

Appréciez-vous le fait que vos collègues amènent leur animal au travail ?

- Oui
- Non
- Indifférent
- Autre :

Si non, pour quelles raisons principales cela vous dérange-t-il ? (veuillez en choisir deux principales)

- Raisons allergiques
- Cela risque de me déconcentrer
- Je ne suis pas à l'aise avec les animaux
- Les locaux ne sont pas adaptés à recevoir les animaux selon moi
- Autre :

Y-a-t-il des lieux où vous pouvez travailler à l'écart des animaux si vous le souhaitez ?

- Oui (veuillez préciser dans la case autres les structures mises en places)
- Non
- Autre :

➔ Rubrique 9

✓ **Rubrique 7 : employé ne possédant pas d'animal au sein d'une entreprise pet friendly**

Appréciez-vous le fait que vos collègues amènent leur animal au travail ?

- Oui
- Non
- Indifférent
- Autre :

Si non, pour quelles raisons principales cela vous dérange-t-il ? (veuillez en choisir deux principales)

- Raisons allergiques
- Cela risque de me déconcentrer
- Je ne suis pas à l'aise avec les animaux
- Les locaux ne sont pas adaptés à recevoir les animaux selon moi
- Autre :

Avez-vous peur des animaux ?

- Oui
- Non
- Autre :

Etes-vous allergique ?

- Oui
- Non
- Autre

Y-a-t-il des lieux où vous pouvez travailler à l'écart des animaux si vous le souhaitez ?

- Oui (veuillez préciser dans la case autres les structures mises en places)
- Non
- Autre :

✓ Rubrique 8 : Employé ne possédant pas d'animal au sein d'une entreprise n'ayant pas une politique pet friendly

Avez-vous déjà entendu parler de la politique pet-friendly ?

- Oui
- Non

✓ Description : la politique pet-friendly au sein d'une entreprise permet aux employés d'amener leur propre animal de compagnie au travail

Est-ce que vous souhaiteriez amener un animal à votre travail ?

- Oui
- Non

Seriez-vous prêt à CHANGER d'entreprise pour une entreprise Pet-friendly à travail et salaires équivalents ?

- Oui
- Non

Seriez-vous ATTIRÉ par une entreprise Pet-friendly à travail et salaire équivalents ?

- Je suis attiré par une entreprise proposant une politique Pet-friendly, à travail et salaire équivalents et salaire équivalent
- Je suis attiré par une entreprise proposant une politique Pet-friendly, à travail équivalent et salaire inférieur
- La politique Pet-friendly n'a pas d'impact sur mon choix d'entreprise

Est-ce que si un employé amenait son animal au travail cela vous dérangerait ?

- Oui
- Non
- Indifférent

Si oui, pour quelles raisons principale cela vous dérange ? (veuillez en choisir 2 principales)

- Raisons allergiques
- Cela risque de me déconcentrer
- Je ne suis pas à l'aise avec les animaux
- Les locaux ne sont pas adaptés à recevoir des animaux selon moi
- Autre :

➔ Rubrique 10

✓ Rubrique 9 : Entreprise pet-friendly

Quelles sont les motivations principales de l'entreprise qui l'ont amené à adopter cette politique ?

Depuis quand les animaux sont-ils acceptés ?

Suite à quel événement ou quelle décision cette politique a-elle été mise en place ?

- Proposition par un salarié de l'entreprise
- Cela a été mis en place dès la création de l'entreprise
- Proposition de la part des partenaires
- Autre :

Y a-t-il un règlement ou des conseils que doivent suivre les propriétaires pour pouvoir amener leur animal ? (vaccination, matériel particulier à amener type muselière...)

Y a-t-il des conseils pour les autres employés pour l'abord des animaux lors de contact ? oui ou non (si non seriez-vous intéressés pour en avoir ?)

S'il y a eu des problèmes, comment ont-ils été gérés ? (personne extérieur avec un règlement, médiation entre les personnes concernées ?)

Avez-vous remarqué une amélioration dans les résultats des employés qui pourrait être attribuée à la politique Pet-friendly ?

Selon vous, les employés qui amènent leur animal au travail ont-ils un taux d'absentéisme plus faible que ceux qui n'en amènent pas ?

- Oui, les employés qui amènent leur animal au travail ont un taux d'absentéisme plus faible
- Non, employés qui amènent leur animal au travail ont un taux d'absentéisme plus fort
- Pas de différence remarquée
- Ne sais pas

Selon vous, les employés qui amènent leur animal au travail sont-ils plus efficaces que ceux qui n'en amènent pas ?

- Oui, ceux qui amènent leur animal sont plus efficaces
- Non ceux qui amènent leur animal sont moins efficaces
- Pas de différence remarquée
- Ne sais pas
-

Selon vous, les employés qui amènent leur animal au travail sont-ils plus satisfaits que ceux qui n'en amènent pas ?

- Employés qui amènent leur animal sont plus satisfaits
- Employés qui amènent leur animal sont moins satisfaits
- Pas de différence remarquée
- Ne sais pas

Selon vous, les employés qui amènent leur animal au travail restent-ils en moyenne plus longtemps dans l'entreprise que ceux qui n'en amènent pas ?

- Oui les employés qui amènent leur animal restent plus longtemps dans l'entreprise
- Non les employés qui amènent leur animal restent moins longtemps dans l'entreprise
- Pas de différence remarquée
- Ne sais pas

La politique pet-friendly vous semble-t-elle être un avantage concurrentiel à l'embauche ?

- Oui
- Non
- Sans avis

Avez-vous des échos positifs de la part des clients par rapport à cette politique pet-friendly ?

- Oui j'ai des échos positifs de la part des clients
- Non, je n'ai pas eu d'échos positifs de la part des clients
- Non j'ai eu des échos négatifs de la part des clients

Quel est votre avis général sur la mise en place de la politique pet-friendly au sein de votre entreprise ?

Selon vous, la mise en place d'une politique pet-friendly est-elle un atout certain pour la marque employeur de l'entreprise ?

- Oui
- Non
- Ne se prononce pas

Après les questions de cette page, auriez-vous des remarques à ajouter qui n'ont pas été abordées ?

➔ Rubrique 13

✓ Rubrique 10 : entreprise n'ayant pas de politique pet-friendly

Connaissez-vous la politique pet-friendly ?

- Oui
- Non
- Autre :

Si oui, comment l'entreprise est-elle au courant de la politique pet-friendly ?

✓ Description : la politique pet-friendly au sein d'une entreprise permet aux employés d'amener leur propre animal de compagnie au travail

Est-ce que les employés possèdent des animaux susceptibles d'être amené à leur travail ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Est-ce que les employés ont proposé à l'entreprise d'amener les animaux et elle a refusé ou l'entreprise avait déjà établi un refus dès le début ?

- Refus de l'entreprise suite à une sollicitation des employés ➔ rubrique 12
- Refus déjà établi ➔ Rubrique 12
- La question de la politique pet-friendly n'a pas été abordée ➔ Rubrique 11

✓ Rubrique 11 : entreprise dont la politique pet-friendly n'a pas été abordée

Est-ce que l'entreprise serait favorable à initier une politique pet-friendly ?

- Oui
- Non
- Sans avis

Est-ce que l'entreprise serait prête à améliorer les locaux pour la mise en place de la politique pet-friendly ?

- Oui
- Non
- Autre :

Selon vous, est-ce que les employés seraient favorables à la mise en place de cette politique ?

- Oui
- Non
- Sans avis

Est-ce que l'entreprise est prête à former ses employés si la mise en place de la politique pet friendly est initiée ?

- Oui
- Non
- Sans avis

Auriez-vous d'autres sujets qui vous semblent importants à aborder avant de prendre la décision de lancer ou non une politique pet-friendly ?

➔ Rubrique 13

✓ Rubrique 12 : Refus de présence des animaux au sein de l'entreprise

Pour quelles raisons l'entreprise refuse-t-elle ?

- Antécédents
- Impossibilité due aux employés qui ne veulent pas amener leur animal ou qui n'en ont pas
- Déconcentration des employés
- Déconcentration du propriétaire
- Allergies potentielles
- Peur de l'animal par les employés
- Risque d'accident trop élevé
- Locaux inadaptés
- Activité professionnelle inadaptée à la présence d'animal sur place
- Hygiène
- Autre :

Si vous avez coché « antécédents », pouvez-vous préciser le contexte ayant amené à ce refus ?

Les employés ont-ils été consultés lors du refus ?

- Oui
- Non
- Autre :

Est-ce que l'entreprise serait tout de même favorable à autoriser les employés à apporter un animal au travail si jamais cela a un effet bénéfique sur l'entreprise ?

- Effet sur le bien-être des employés
- Effets sur la motivation des employés
- Effets sur l'image de marque
- Autre :

➔ Rubrique 13

✓ Rubrique 13 : description de l'entreprise

✓ Caractéristiques de l'entreprise

Quelle est la taille de l'entreprise ?

- TGE : très grande entreprise
- GE : Grande entreprise
- ETI : Entreprise de taille intermédiaire
- PME : Petite et Moyenne entreprise
- Groupe d'entreprise
- Entreprises multinationales
- Autre :

Quelle est sa forme juridique ?

- AE : auto-entreprise/micro-entreprise
- EI : entreprise individuelle
- EIRL : entreprise individuelle à responsabilité limitée
- EURL : Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée
- SASU : société par actions simplifiée unipersonnelle
- SARL : Société à responsabilité limitée
- SAS : société par actions simplifiée
- SA : société anonyme
- SEL : société d'exercice libéral

- SELARL : a responsabilité limitée
 - SELAS : par actions simplifiée
 - SELAFA : a forme anonyme
 - SELCA en commandite par action
- JEI : jeune entreprise innovante
- Autre :
Quel est son secteur d'activité ?
 - Primaire
 - Secondaire
 - Tertiaire

Si vous avez répondu Tertiaire, pouvez-vous préciser (code ROM ou NCF, sinon une description rapide) :

Quel est son nombre d'employés ?

Quel est l'âge de l'entreprise ?

Quel est le chiffre d'affaire de l'entreprise ?

✓ Localisation géographique de l'entreprise

Quelle est l'adresse de l'entreprise ?

Dans quelle zone géographique l'entreprise est-elle située ?

- Zone industrielle
- En plein centre-ville
- Autre :

A combien de kilomètre de la grande ville la plus proche est située l'entreprise ? Quel est le nom de cette grande ville ? (si l'entreprise n'est pas située dans une ville de plus de 30 000 habitants)

✓ Descriptions des locaux

Depuis quand l'entreprise existe-t-elle ?

Quel est le type de local de l'entreprise ?

- Au sein d'un immeuble dédié à l'entreprise
- Au sein d'un immeuble multi-entreprise
- Bâtiment indépendant
- Autre

Y-a-t-il un accès à l'extérieur ?

- Par l'entrée principale : une seule entrée et cette entrée est la même que celle pour les clients
- Il existe une entrée différenciable de l'entrée principale qui donne un accès à l'extérieur

Quel est le type d'espace extérieur ?

- Balcon
- Terrasse
- Jardin
- Parc
- Cours intérieure-patio
- Autre

L'entrée des clients dans le bâtiment se fait par la même entrée que les employés ?

- Oui

- Non

Les clients pourraient-ils voir l'animal de compagnie amené par un employé de l'entreprise ?

- Oui
- Non
- Autre :

Les clients peuvent-ils être en contact avec l'animal ?

- Oui
- Non
- Autre

✓ Description des salariés de l'entreprise

Quel est l'âge moyen des employés au sein de l'entreprise ?

Quelle est la proportion Homme/femme au sein de l'entreprise ?

Quelle est la proportion de CDI/CDD ?

Est-ce que les partenaires de l'entreprise seraient favorables à la politique pet-friendly ?

- Oui
- Non
- Sans avis
- Autre

✓ Rubrique 14 : Questions relatives au confinement

Pendant la période de confinement, avez-vous télétravaillé ?

- Oui
- Non

Si oui, votre animal de compagnie était-il avec vous lorsque vous travailliez ?

- Oui dans la même pièce
- Nous étions dans des pièces séparées
- Mon animal était dans le jardin
- Mon animal pouvait aller d'une pièce à l'autre
- Autre

Avez-vous remarqué des différences de comportement chez votre animal durant cette période ?

Concernant le retour au travail sur le site de l'entreprise dans l'hypothèse où l'entreprise accepte les animaux au travail :

- Vous seriez prêt à amener votre animal plus souvent pour éviter que votre animal ne souffre de solitude après cette période de confinement
- Vous seriez prêt à amener votre animal plus souvent car vous aimez travailler avec votre animal à vos côtés
- Vous seriez prêt à l'amener moins souvent car vous souhaiteriez demander à télétravailler plus régulièrement
- Vous ne pensez pas changer vos habitudes
- Autre :

Avez-vous changé vos habitudes pour vous occuper de votre animal par rapport à quand vous travaillez ?

- Sorties plus fréquentes

- Sorties plus courtes
- Sorties plus longues
- Sorties moins fréquentes
- Plus de séance de jeux
- Moins de séance de jeux
- Je n'ai pas changé mes habitudes

Si oui, pouvez-vous expliquer les changements que vous avez effectués ?

Pensez-vous continuer à amener votre animal au travail si votre entreprise impose des jours de télétravail par semaine (ex : 1 jour sur deux) ?

- Oui
- Non
- Je ne suis pas concerné je n'ai pas d'animal
- Je ne suis pas concerné, mon travail ne me permet pas d'amener mon animal

Si oui pouvez-vous préciser ?

✓ Rubrique 15 : Conclusion

Est-ce qu'il y a une idée que vous vouliez ajouter ?

Comment avez-vous eu connaissance de ce questionnaire ?

- Facebook
- LinkedIn
- Ami
- Syndicat
- Entreprise
- Autre

Dans le cadre du projet de thèse avec les autres étudiants vétérinaires, pour approfondir le sujet du comportement de l'animal, seriez-vous d'accord pour filmer votre animal lorsque vous le laissez chez vous et vous partez travailler ? (Si vous êtes d'accord, l'étudiante en charge de ce sujet vous contactera pour vous donner des précisions)

- Oui je veux bien participer à ce projet
- Non je ne veux pas
- Je n'ai pas d'animal

Ce questionnaire est anonyme, mais est-ce que vous seriez prêt à nous communiquer vos coordonnées pour que l'on puisse vous envoyer le guide (finalité du projet) et si jamais que l'on vous contacte si besoin de précisions sur certaines questions ?

Questionnaire 1 bis : Employé

Ce questionnaire reprend les rubriques 1 à 8 du questionnaire 1 ainsi que la conclusion.

Questionnaire 2 : personne travaillant en clinique vétérinaire

Quel est votre âge ?

Quel est votre sexe ?

- Homme
- Femme
- Autre

Avez-vous un animal de compagnie ?

- Oui
- Non

Pouvez-vous amener votre animal de compagnie au travail ?

- Oui
- Non
- Cela ne me concerne pas car je n'ai pas d'animal

L'animal qui vous accompagne au travail est :

- Chien (moins de 5kg)
- Chien (entre 5 - 15kg)
- Chien (entre 15 - 30kg)
- Chien (plus de 30 kg)
- Chat européen
- Chat LOOF
- Petits mammifères (Lapin, furet, chinchilla...)
- Reptile
- Poisson
- Oiseau
- Arthropodes
- Autre :

Pouvez-vous préciser l'âge et la race (également l'espèce pour les NACs) de votre animal ?
(NAC = Nouveaux Animaux de Compagnie)

Est-ce qu'il existe une charte ou un document formulé pour réglementer la présence d'animaux ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Pouvez-vous détailler un peu plus précisément le type de document dont il s'agit, ou s'il n'y en a pas, si cela vous paraîtrait utile

Questionnaire 2 bis : vétérinaires praticiens et professionnels en élevage d'animaux de compagnie

Quelle est votre profession ?

- Vétérinaire praticien → rubrique 2
- Eleveurs → rubrique 3

✓ Rubrique 2 : vétérinaire praticiens

Est-il possible d'amener un animal de compagnie au sein de votre clinique par un employé ?

Est-ce qu'il existe une charte ou un document formulé pour réglementer la présence d'animaux ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Pouvez-vous détailler un peu plus précisément le type de document dont il s'agit, ou s'il n'y en a pas, si cela vous paraîtrait utile

✓ Rubrique 3 : eleveurs

Est-il possible d'amener un animal de compagnie sur votre lieu de travail par un employé ?

Est-ce qu'il existe une charte ou un document formulé pour réglementer la présence d'animaux ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Pouvez-vous détailler un peu plus précisément le type de document dont il s'agit, ou s'il n'y en a pas, si cela vous paraîtrait utile

Annexe 2 : Réponses au questionnaire concernant les changements de comportement lors du confinement de mars 2020 à mai 2020 en France

Avez-vous remarqué des différences de comportement chez votre animal durant cette période ?	
Non (n=100)	<i>Pas spécialement</i>
	<i>Aucune</i>
	<i>Pour le chien (chihuahua), pas de changement remarqué : il passe ses journées à dormir.</i>
	<i>Même comportement que le weekend et les congés.</i>
	<i>Non (mais j'ai un chat)</i>
	<i>Non aucune</i>
	<i>Non concerné</i>
	<i>Non il dort toujours autant</i>
	<i>Non il rentrait et sortait à sa guise</i>
	<i>Non sauf s</i>
	<i>Non, c'est un chat, donc plutôt indépendant</i>
	<i>non, c'est un gros dormeur.</i>
	<i>Non, hormis le fait que d'autres animaux étaient présents dans la maison à cette période et que la cohabitation a été difficile.</i>
	<i>Non, mais après oui, à la reprise du travail en présentiel.</i>
	<i>Non, mais nous avons noté qu'elle était ravie de notre présence</i>
	<i>Non, pas vraiment</i>
	<i>Non, ravi d'être tout le temps avec moi</i>
	<i>Non, toujours aussi près de moi mes 3 chats</i>
	<i>pas particulièrement</i>
	<i>Pas particulièrement mais je pense qu'il appréciait notre présence et nous la sienne.</i>
	<i>Pas particulièrement... ce sont des lapins ;-)</i>
	<i>Pas spécialement mais il me semblait content</i>
	<i>Pas spécialement pendant mais quand je suis retournée au bureau j'ai su que le premier matin il avait "hurlé comme un loup" . D'habitude il ne fait ça que quand je le laisse en pension.</i>
	<i>Pas vraiment</i>
	<i>pas vraiment, mon chat est très indépendant. Toutefois il semblait apprécier d'être davantage à la maison avec moi</i>
Oui (n=67)	<i>Plus calme</i>
	<i>Plus câlin</i>
	<i>Animal collé à moi</i>
	<i>Animal plus détendu</i>
	<i>Beaucoup de câlins et de proximité (chat encore plus collant que d'habitude) et arrêt du diffuseur de Petscool. C'est plutôt le déconfinement qui a été difficile (malpropreté d'où reprise du diffuseur de Petscool).</i>
	<i>Beaucoup plus calme mais très collante</i>
	<i>Bien plus heureux en notre présence</i>
	<i>Calme</i>
	<i>Calme et détendu</i>
	<i>Chats très contents d'avoir du monde à la maison pour ouvrir la porte du jardin!</i>
	<i>demande de sorties les premiers jours</i>
	<i>Étaient câlin et moins énervés</i>
	<i>Hyper attachement...</i>

<i>Il a été beaucoup plus proche de nous.</i>
<i>Il était plus apaisé.</i>
<i>Il était plus en demande (sorties, câlins..)</i>
<i>Il était plus en demande de câlins et sortie</i>
<i>Il était très heureux que nous soyons tous là</i>
<i>Ils étaient contents que je sois là tous les jours avec eux.</i>
<i>Ils étaient heureux de pouvoir rester avec nous mais ils aiment également rester dehors. Pendant le confinement, ils savaient se faire comprendre.</i>
<i>je pense qu'il était content de ne pas être seul a la maison</i>
<i>Je pense que ma chienne a apprécié ma présence et les promenades plus fréquentes qu'à l'habitude</i>
<i>Le fait de pouvoir sortir comme bon lui semble elle a perdu du poids (elle en avait à perdre). Plus câline.</i>
<i>Lien plus marqué avec ma chienne pour mon compagnon toujours en télétravail à l'heure actuelle, son retour futur en présentiel au bureau doit être anticipé pour éviter tout risque de comportement psychologiques (plaies de léchage...), ce que je crains chez ma chienne. Pour ma part, j'ai repris en présentiel dès le mois de mai : ma chienne n'a pas vraiment changé de comportement à mon égard, même si elle est moins attachée à moi qu'à mon compagnon.</i>
<i>moins agressif</i>
<i>Moins de stress chez mes deux chiens et finalement parfois plus indépendants dans leur quotidien (pas toujours "collés" à moi, dans mon espace de travail).</i>
<i>mon animal se calait à mes heures de travail</i>
<i>mon chat a aimé ma présence plus fréquente et venait s'installer sur mon pc :-)</i>
<i>Mon chat apprécie nettement de me voir plus souvent...</i>
<i>Mon chat était très proche de moi !</i>
<i>Mon chat ne se décollait plus de moi</i>
<i>Notre chat a apprécié le confinement elle pouvait être beaucoup plus dans la maison</i>
<i>Oh oui il est tellement heureux et beaucoup plus calme et épanoui et on fait plus de Balades même en journée et il dort à côté de moi j'adore !!!</i>
<i>Oui (moins câlin comme si il était saoulé qu'on soit là tout le temps)</i>
<i>Oui : plus heureux.</i>
<i>Oui il était beaucoup plus rassuré</i>
<i>Oui il était collé a moi</i>
<i>Oui plus calme et propre</i>
<i>Oui plus heureux que l'on soit tous les jours avec lui et pouvoir aller dans le jardin à la demande</i>
<i>Oui plus serein</i>
<i>Oui, beaucoup plus attentifs à nous et mieux callé sur nos horaires</i>
<i>Oui, cherchait la compagnie</i>
<i>Oui, elles étaient calmes et très proches de nous.</i>
<i>Oui, il était super bien après une période maussade...</i>
<i>oui, il recherchait ma présence</i>
<i>Oui, mon chat était plus "violent", il miaule plus et est beaucoup moins "câlins" qu'avant</i>
<i>oui, mon chat était très régulièrement couché sur la table de travail a coté de moi le matin. Puis quand trop de monde était réveillé, il allait dormir au calme dans une autre pièce.</i>
<i>Oui, plus collé à moi</i>
<i>oui, plus excité car moins de balades et plus demandeur d'attention</i>
<i>Oui. Ils étaient plus proches de nous</i>
<i>Plus calme</i>
<i>Plus détendu, plus active</i>
<i>Plus la famille - meute - est groupée plus le chien est heureux</i>
<i>plus présent</i>

	<i>Plus présent à la maison (c'est un chat)</i>
	<i>Plus présent et exclusif</i>
	<i>Présence accrue de mon chat au domicile</i>
	<i>Très collant</i>
	<i>Très content et curieux de voir en life size ou Skype les autres participants. C'est devenu la mascotte</i>

IMPORTANCE DU MOUVEMENT PET-AT-WORK EN FRANCE, RESENTI ET ATTENTES DES FRANÇAIS

AUTEUR : Fanny CRUVELLIER

RÉSUMÉ :

Le mouvement *Pet at Work* instauré dans les années 90 s'inscrit dans un contexte où l'animal de compagnie connaît une place grandissante dans la société. Cette politique d'entreprise, consistant à autoriser les salariés à amener leur animal sur le lieu de travail, s'est développée à l'étranger mais ses bienfaits en France restent assez méconnus. Les chiens sont omniprésents qu'ils soient chien de travail, d'assistance, de thérapie, ou simplement de compagnie. Des bars à chats voient le jour. Les Nouveaux Animaux de Compagnie sont également en expansion au sein des foyers. L'intérêt porté aux animaux et l'amélioration du bien-être des employés est en faveur de ce mouvement. Cette thèse fait suite à l'étude bibliographique réalisée par Eva Bigorra en 2019.

Pour permettre d'établir un état des lieux de ce mouvement en France, un questionnaire destiné aux employés d'entreprise en France a été diffusé à l'échelle nationale via les réseaux sociaux, les réseaux d'entreprises et le mailing. Il s'intéresse aux origines de l'instauration de la politique pet-friendly, à l'organisation mise en place, aux règles internes, aux ressentis des salariés, et aux problématiques identifiées. Le type d'animal amené, la gestion par le propriétaire et son ressenti au travail sont analysés. Au sein des entreprises non pet-friendly, les raisons des refus et les ressentis des employés ainsi que leurs attentes ont été traitées. Une partie supplémentaire sur les habitudes prises pendant le confinement a été étudiée.

Le mouvement reste peu connu des principaux répondants, même si les propriétaires sont majoritairement favorables pour amener leurs animaux au sein de leur entreprise si cela était possible. Il n'existe que très peu d'entreprises pet-friendly possédant une politique interne cadrée. Peu d'inconvénients sont rapportés au sein de ces entreprises malgré l'absence de réglementation claire. Les propriétaires, tout comme les non propriétaires semblent favorables à cette politique et ressentent des effets positifs imputables à la présence de l'animal.

Pour une entreprise voulant mettre en place ce mouvement, les ressentis des employés semblent favorables, et la présence des animaux semble bénéfique sur plusieurs points : bien-être, stress, absence de distraction, satisfaction de l'emploi. L'entreprise peut également en tirer profit en jouant sur cet atout concurrentiel, même si aujourd'hui les employés ne semblent pas prêts à changer d'entreprise pour une entreprise pet-friendly. Des conseils sont nécessaires pour aborder l'animal correctement et respecter son bien-être, et ainsi limiter les risques d'accident. Ce mouvement est en voie de développement mais il doit être structuré au sein des entreprises pour faciliter sa mise en place. Il semble nécessaire d'établir un guide de bonnes pratiques à destination des employés et employeurs afin de cadrer la démarche.

MOTS CLÉS :

PET AT WORK / TRAVAIL / ENTREPRISE / RELATION HOMME ANIMAL / BIEN-ÊTRE ANIMAL / MANAGEMENT / ETHOLOGIE / RISQUE / PROPRIÉTAIRE D'ANIMAUX / ANIMAL DE COMPAGNIE / FRANCE

JURY :

Présidente : Pr Gilbert Caroline

Directrice de thèse : Dr Marignac Geneviève

Examinatrice : Dr Legrand Chantal

IMPORTANCE OF THE PET-AT-WORK MOVEMENT IN FRANCE, FEELINGS AND EXPECTATIONS OF THE FRENCH

AUTHOR: Fanny CRUVELLIER

SUMMARY:

The Pet at work movement created in 90's is expanding when pets seems to have an increasing part in the household. Bringing employee's pets at work first start in the foreign countries, and is poorly known in France. Dogs have many roles. They can be therapy dogs, service dogs or guide dogs, or just pet. Cats and exotic pets have also an increasing importance. This movement can improve the employee's and animal's welfare. This thesis follows a bibliographic study done by Eva Bigorra two years ago.

A national survey was created and shared through social network, corporate networks and e-mailing, to understand the importance of the movement in France. Movement's introduction, organization inside the company, rules established, employee's feeling and disadvantages are addressed in the study. Others topics like animal's description, owner life organization and reasons given by non pet-friendly company are analysed too. Last part will talk about new habits taken by employees during Covid lockdown and its associated questions.

In our study, only few participants seem to know what this movement is talking about. Even if employees seem to want to bring their pet at work, few companies have clear rules inside. Most of the owners feel benefits taking their pet with them. Some disadvantages exist and seems to be well managed by the pet's owners. Even if most of participants seems support the movement, there is some skeptical people.

For a company who wants to introduce this pet-at-work policy, it's important that the employer evaluate the consequences. In our study, we'll see that it exist some benefits as a lower level of stress and job satisfaction for example. The company can use it as a competitive hiring advantage, even if most of employees don't want to change carriers for a pet-friendly structure. The management of non pet-friendly companies seems to be negative for the implementation of this movement and don't want to improve premises without knowing advantages and benefits. Some advises are necessary to respect the animal welfare, and to prevent accidents.

Nowadays this movement is expanding and needs clear rules and some advices to help companies introducing this pet-at-work policy.

KEYWORDS:

PET AT WORK / WORK / COMPANY / HUMAN-ANIMAL RELATIONSHIP / ANIMAL WELFARE / MANAGEMENT / ETHOLOGY / RISK / PET OWNER / PET / FRANCE

JURY:

Chairperson: Pr Gilbert Caroline

Thesis director: Dr Marignac Geneviève

Reviewer: Dr Legrand Chantal