



HAL
open science

Pet-at-work : mise en place d'un règlement intérieur encadrant l'accueil d'animal de compagnie dans les locaux professionnels afin d'assurer le bien-être de l'animal et des usagers

Matthieu Kraepiel

► To cite this version:

Matthieu Kraepiel. Pet-at-work : mise en place d'un règlement intérieur encadrant l'accueil d'animal de compagnie dans les locaux professionnels afin d'assurer le bien-être de l'animal et des usagers. Médecine vétérinaire et santé animale. 2022. dumas-03981358

HAL Id: dumas-03981358

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03981358>

Submitted on 9 Feb 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Année 2022

**PET-AT-WORK : MISE EN PLACE D'UN RÈGLEMENT
INTÉRIEUR ENCADRANT L'ACCUEIL D'ANIMAUX DE
COMPAGNIE DANS LES LOCAUX PROFESSIONNELS AFIN
D'ASSURER LE BIEN-ÊTRE DE L'ANIMAL ET DES USAGERS**

THÈSE

pour obtenir le diplôme d'État de
DOCTEUR VÉTÉRINAIRE
présentée et soutenue publiquement devant
la Faculté de Médecine de Créteil (UPEC)
le 19 décembre 2022

par

Matthieu, Jean, Marie Kraepiel

sous la direction de
Geneviève MARIGNAC

JURY

Présidente du jury :	Mme Caroline GILBERT	Professeur à l'EnvA
Directrice de thèse :	Mme Geneviève MARIGNAC	Maître de Conférences à l'EnvA
Examinatrice :	Mme Chantal LEGRAND	Maître de Conférences à l'EnvA

Liste des enseignants intervenant dans l'encadrement des thèses de Doctorat vétérinaire



Version du 8 février 2022

Liste des Professeurs et Maîtres de conférences titulaires de l'HDR

M	Adjou	Karim	Professeur	DPASP
M	Audigié	Fabrice	Professeur	DEPEC
M	Bellier	Sylvain	Professeur	DSBP
M	Blaga	Radu	Maître de conférences HDR	DPASP
M	Blot	Stephane	Professeur	DEPEC
M	Boulouis	Henri-Jean	Professeur émérite	DSBP
Mme	Chahory	Sabine	Professeur	DEPEC
M	Chateau	Henry	Professeur	DSBP
Mme	Chetboul	Valerie	Professeur	DEPEC
Mme	Crevier-Denoix	Nathalie	Professeur	DSBP
M	Degueurce	Christophe	Professeur	DSBP
M	Denoix	Jean-Marie	Professeur	DEPEC
M	Desquilbet	Loïc	Professeur	DSBP
Mme	Dufour	Barbara	Professeur émérite	DPASP
M	Eloit	Marc	Professeur	DSBP
M	Fayolle	Pascal	Professeur émérite	DEPEC
M	Fédérighi	Michel	Professeur	DPASP
M	Fontbonne	Alain	Professeur	DEPEC
Mme	Gilbert	Caroline	Professeur	DSBP
M	Grandjean	Dominique	Professeur	DEPEC
Mme	Grimard-Ballif	Bénédicte	Professeur	DPASP
Mme	Haddad-Hoang Xuan	Nadia	Professeur	DPASP
M	Jouvion	Gregory	Professeur	DSBP
M	Kohlhauer	Matthias	Maître de conférences HDR	DSBP
Mme	Le Poder	Sophie	Professeur	DSBP
M	Manassero	Mathieu	Professeur	DEPEC
Mme	Maurey-Guénec	Christelle	Maître de conférences HDR	DEPEC
M	Millemann	Yves	Professeur	DPASP
M	Perrot	Sébastien	Maître de conférences HDR	DSBP
Mme	Pilot-Storck	Fanny	Professeur	DSBP
M	Ponter	Andrew	Professeur	DPASP
Mme	Rivière	Julie	Maître de conférences HDR	DPASP
Mme	Robert	Céline	Professeur	DSBP
M	Tiret	Laurent	Professeur	DSBP
M	Tissier	Renaud	Professeur	DSBP
M	Verwaerde	Patrick	Professeur	DEPEC
Mme	Viateau	Véronique	Professeur	DEPEC

Liste des Maîtres de conférences et Ingénieurs de recherche DMV

M	Arné	Pascal	Maître de conférences	DPASP
Mme	Barassin	Isabelle	Maître de conférences	DPASP
Mme	Benckekroun	Ghita	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Bertoni	Lelia	Maître de conférences	DEPEC
M	Bolnot	Francois	Maître de conférences	DPASP
Mme	Canonne-Guibert	Morgane	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Chevallier	Lucie	Maître de conférences	DSBP
Mme	Cochet-Faivre	Noëlle	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Constant	Fabienne	Maître de conférences	DPASP
Mme	Cordonnier-Lefort	Nathalie	Maître de conférences	DSBP
Mme	Crepeaux	Guillemette	Maître de conférences	DSBP
Mme	De Paula Reis	Alline	Maître de conférences	DPASP
Mme	Decambroun	Adeline	Maître de conférences	DEPEC
M	Delsart	Maxime	Maître de conférences associé	DPASP
M	Desbois	Christophe	Maître de conférences	DEPEC
M	Deshuillers	Pierre	Maître de conférences	DSBP
M	Gauthier	Michel	Maître de conférences associé	DPASP
Mme	Guélin-Poirier	Valentine	Maître de conférences	DPASP
Mme	Jacquet	Sandrine	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Lagrée	Anne-Claire	Maître de conférences	DSBP
Mme	Le Roux	Delphine	Maître de conférences	DSBP
Mme	Legrand	Chantal	Maître de conférences associé	DSBP
Mme	Marignac	Genevieve	Maître de conférences	DSBP
M	Mauffré	Vincent	Maître de conférences	DPASP
Mme	Mîmet	Narjès	Maître de conférences	DPASP
Mme	Mespouilhès-Rivière	Céline	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
M	Mortier	Jérémy	Maître de conférences associé	DEPEC
M	Nudelmann	Nicolas	Maître de conférences	DEPEC
M	Pignon	Charly	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
M	Polack	Bruno	Maître de conférences	DSBP
Mme	Ravary-Plumioën	Bérangère	Maître de conférences	DPASP
M	Reyes-Gomez	Edouard	Maître de conférences	DSBP
Mme	Risco-Castillo	Véronica	Maître de conférences	DSBP
Mme	Rose	Hélène	Maître de conférences associé	DSBP

Remerciements

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

Pour sa sollicitude lors de l'organisation de ma soutenance et pour l'ensemble de ses enseignements en éthologie, ma discipline de cœur m'ayant motivé de nombreuses années à entrer à l'école vétérinaire.

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

Pour avoir accepté de corriger ce travail et s'être rendu disponible pour ma soutenance.

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

Pour avoir proposé ce sujet et avoir établi un lien entre les étudiants qui y ont participé.

Aux Docteurs vétérinaires Fanny Cruvellier et Louise Scaufaire,

Pour leur participation à ces travaux sur le Pet-At-Work en France et pour nous avoir donné accès à leurs travaux et résultats.

À Mme Maud Graillet-Denaix,

Pour le travail en commun et les échanges qui l'ont permis ainsi que le soutien réciproque au cours de cette période.

Table des matières

Liste des figures	9
Liste des tableaux	11
Liste des abréviations	13
Introduction	15
Première partie : Un animal sur le lieu de travail : objectifs, attentes et craintes	17
1. Les effets bénéfiques du Pet-at-Work.....	17
A. <i>Bénéfices du point de vue de l'employé</i>	17
a. Santé et gestion du stress.....	18
b. Rapport au travail.....	19
c. Relations sociales	21
B. <i>Bénéfices du point de vue de l'entreprise</i>	23
a. Attractivité	23
b. Performances.....	25
c. Image de marque.....	26
2. Les écueils attendus du Pet-at-Work.....	27
A. <i>Adaptation ou non de l'environnement de travail à la présence d'un animal</i>	28
a. Incompatibilité liée à la nature du travail	28
b. Inadaptabilité des locaux professionnels.....	29
B. <i>Des problématiques de protection des employés</i>	30
a. Sécurité.....	30
b. Peurs et phobies	35
c. Santé.....	35
d. Hygiène.....	38
C. <i>Des problématiques de protection des animaux</i>	39
a. Sécurité.....	40
b. Santé.....	41
c. Bien-être et comportement.....	42
D. <i>Conflits d'usage et dérangement</i>	44
a. L'animal source de distraction.....	44
b. L'animal source de conflits.....	45
c. Les comportements gênants de l'animal.....	46
3. Des enjeux sociétaux et légaux	50
A. <i>L'animal dans la loi</i>	50
a. Statut légal de l'animal	50
b. Obligations pour le détenteur d'un animal.....	50
c. Responsabilité de l'animal	50
B. <i>Le danger des zoonoses</i>	51
Deuxième partie : Encadrer le Pet-At-Work	53
1. Phase préparatoire.....	53
A. <i>Communiquer sur la démarche et obtenir l'assentiment de tous</i>	53
a. La volonté de mettre en place une politique Pet-At-Work	54
b. Recueillir les réticences	55
c. Obtenir un consensus autour du Pet-At-Work.....	56
B. <i>Les journées de l'animal au travail</i>	57
a. Historique du concept	57
b. Objectifs des journées de l'animal au travail	58
c. Conseils d'organisation	58

C. <i>Bilan et définition des objectifs propres à l'entreprise</i>	59
a. Définir si l'entreprise bénéficierait à devenir pet-friendly.....	59
b. Définir les contraintes propres à l'entreprise.....	60
2. Eléments pour construire un règlement intérieur	61
A. <i>Quelques référents pour l'encadrement</i>	62
a. Référent animal.....	62
b. Vétérinaire du travail.....	63
B. <i>Quels animaux autoriser ?</i>	64
a. Espèces admises.....	65
b. Individus admis.....	66
c. Individus interdits.....	67
C. <i>Prérequis pour l'animal</i>	67
a. Apprentissages.....	67
b. Santé.....	68
c. Stérilisation.....	69
d. Toilettage.....	70
D. <i>Quand ne pas amener son animal ?</i>	70
a. Journée chargée.....	70
b. Santé.....	71
c. Période de chaleurs.....	72
d. Conserver l'apprentissage de la solitude.....	72
E. <i>Consignes données à l'ensemble des employés concernant la présence d'animaux</i>	72
a. Reconnaissance des signaux de communication.....	72
b. Soins des plaies.....	73
c. Obstacle au sol.....	73
F. <i>Matériel de l'animal</i>	73
a. Quel matériel apporter ?.....	73
b. Consignes pour le matériel.....	74
G. <i>Planifier la venue des animaux</i>	74
a. Jours dédiés au Pet-At-Work.....	75
b. Nombre d'animaux maximum et incompatibilités.....	75
c. Qui prévenir et combien de temps à l'avance ?.....	76
H. <i>Protocoles de nettoyage</i>	76
I. <i>Engagement du propriétaire</i>	76
J. <i>Zones autorisées et zones interdites aux animaux</i>	77
K. <i>Règles autour des sorties</i>	78
L. <i>S'assurer du bien-être animal</i>	79
M. <i>Signalétiques diverses</i>	80
Conclusion	83
Liste des références bibliographiques	85

Liste des figures

Figure 1 : exemples de comportements d'agression chez le chien, présentés de manière graduelle d'après Gilbert (2020)	34
Figure 2 : comportement de marquage urinaire chez le chat. Contrairement à une miction normale, le chat a les pattes arrières tendues et émet un jet très odorant en hauteur sur une surface verticale (Catapart.fr, 2022)	47
Figure 3 : parc à chien sur les toits des bâtiments de l'entreprise Amazon (González et Lambert, 2016) Photo publiée par le Seattle Times	79

Liste des tableaux

Tableau 1 : extrait de la grille « cat stress score » modifié de Bigorra (2019) citant Kessler et Turner (1997)	33
Tableau 2 : exemples de manifestations comportementales du chien face à un stimulus stressant d'intensité faible, modérée à importante, modifié de Bigorra (2019) citant Handelman (2012) et Mezzasalma (2014).....	34
Tableau 3 : principales zoonoses pouvant être transmises par les chiens et les chats, contexte de contamination et moyens de prévention, modifié de Bigorra (2019).....	36

Liste des abréviations

ANSES : Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail

APPMA : American Pet Products Manufacturers Association

C-BARQ : Canine Behavioral Assessment and Research Questionnaire

CSAU : Certificat de Sociabilité et d'Aptitude à l'Utilisation

DDPP : Direction Départementale de la Protection des Populations

DMA : Dog Mental Assessment

F-BARQ : Feline Behavioral Assessment and Research Questionnaire

FeLV : Feline Leucosis Virus

FIV : Virus de l'Immunodéficience Féline

HABRI : Human-Animal Bond Research Institute

NAC : Nouveaux Animaux de Compagnie

PSI : Pet Sitter International

RH : Ressources Humaines

TPE : Très Petite Entreprise

TYDWD : Take Your Dog to Work Day

VIH : Virus de l'Immunodéficience Humaine

WSAVA : World Small Animal Veterinary Association

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 mascottes, 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 de le ramener le soir à son domicile. Ce mouvement est développé dans d'autres pays, mais est encore peu connu en France. Trois thèses ont déjà été rédigées pour permettre une évaluation de ce mouvement (Bigorra, 2019; Cruvellier, 2021; Scauflaire, 2021). Le chien est l'animal de compagnie qui semble être la principale cible. Son éducation et la facilité à lui apprendre à rester dans un endroit restreint font de lui un candidat idéal. Toutefois, d'autres espèces peuvent être concernées.

La mise en place de politiques *pet-friendly* est en général plutôt bien vue par l'opinion publique et peut représenter un atout pour les entreprises dans les domaines de l'embauche, du bien-être des collaborateurs et de l'image de marque. Cependant, le *Pet at Work* pose la question de la cohabitation entre les usagers et les animaux amenés sur le lieu de travail. Des problématiques de comportement, de santé et d'adéquation entre les normes des installations professionnelles et la présence d'un animal émergent et doivent être résolues par la direction qui souhaiterait mettre en place cette politique pour profiter de ses aspects positifs sans subir de conséquences négatives.

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés (Art L.1311-2 du code du travail). Celui-ci rappelle les droits des salariés, les règles de sécurité et leurs méthodes d'application et donne un cadre disciplinaire (Art L.1321-1 du code du travail). C'est donc le document adéquat pour encadrer les comportements attendus des propriétaires qui amèneraient leur compagnon et celui des collaborateurs qui évolueraient autour de l'animal. L'ajout d'un article, dans le règlement intérieur sur la présence d'un animal dans le lieu de travail sera alors une disposition disciplinaire qui, si elle n'est pas respectée, justifie des sanctions dont la portée est définie par le règlement susdit.

Cette thèse a été rédigée en relation avec trois autres étudiantes vétérinaires, Louise Scauflaire, Fanny Cruvellier et Maud Graillot-Denaix afin 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 fournir une première approche des points nécessitant d'être encadrés afin de permettre à des employés d'amener leur animal de compagnie tout en évitant les conflits avec les autres usagers.

Dans cette thèse, nous décrivons dans une première partie les problématiques et conflits d'usage soulevés par la politique *Pet-At-Work*. Nous dédions une seconde partie aux méthodes à disposition des entreprises pour définir leurs propres besoins et objectifs et préparer la mise en place de cette politique. Enfin, nous essaierons d'apporter des éléments de solution

et des pistes de réglementation interne pour répondre aux problématiques évoquées précédemment

Première partie : Un animal sur le lieu de travail : objectifs, attentes et craintes.

Le nombre d'animaux de compagnie dans les foyers occidentaux est en constante croissance et leur importance dans la vie de leurs propriétaires ainsi que les soins qui leur sont apportés également. Des entreprises voient ainsi comme une opportunité de proposer à leurs employés des politiques *pet-friendly*. Ce terme désigne l'ensemble des pratiques de l'entreprise tournées vers le bien-être et les soins apportés aux animaux de compagnie comme une aide financière à l'assurance de l'animal, des jours de congés lors du décès de l'animal ou la proposition d'un service de garde journalière.

La « politique *Pet-At-Work* », désignée également comme « le *Pet-At-Work* » est un autre exemple de ces politiques *pet-friendly*. Littéralement, le *Pet-At-Work* désigne le fait, pour une personne, d'amener son animal de compagnie au travail. En pratique, elle est souvent réduite à l'accueil de chiens sur le lieu de travail mais certaines entreprises appliquent son principe également aux chats et plus rarement à d'autres espèces d'animaux. La pratique du *Pet-At-Work* est en forte expansion à travers le monde. Dans cette thèse, le terme « entreprise *pet-friendly* » désignera spécifiquement les entreprises autorisant à leurs employés le *Pet-At-Work*.

Cette partie servira à revenir sur les avantages et inconvénients de la politique *Pet-At-Work*. Celle-ci a en effet montré de nombreux effets bénéfiques repris et détaillés dans les thèses de Louise Scaufaire et Fanny Cruvellier soutenues en 2021. Les objections à la mise en place de cette pratique sont également nombreuses et varient selon les usagers bien qu'elles soient moins bien documentées.

1. Les effets bénéfiques du Pet-at-Work

A. Bénéfices du point de vue de l'employé

Depuis au moins les années 1980, l'impact des animaux sur la santé mentale et physique de leur propriétaire ou des patients dans le cadre de thérapies assistées a été investigué. Une majorité de ces études a porté sur l'effet des chiens, ceux-ci étant faciles à éduquer pour des expérience et jouissant de l'image de « meilleur ami de l'Homme ». Les effets bénéfiques prouvés de la présence d'un chien sont certainement en partie vrais pour d'autres animaux de compagnie comme les chats ou même d'autres espèces plus exotiques, bien que peu d'études se soient penchées sur nos relations aux autres espèces de compagnie. La transposition de ces effets au cadre d'un lieu de travail ne va pas de soi mais des études plus récentes montrent que cette transposition se vérifie par de nombreux aspects.

a. Santé et gestion du stress

i. Gestion du stress

Un certain nombre d'études ont montré l'effet positif de la possession d'un animal sur des marqueurs physiologiques de stress comme le cortisol salivaire la fréquence cardiaque ou la pression artérielle (Allen *et al.*, 2002; Anderson *et al.*, 1992).

Une étude menée par Allen *et al.* en 2002, a soumis des volontaires à une situation de stress psychologique et physiologique (épreuve d'arithmétique et exposition au froid) seul, en présence d'un chien de thérapie, de leur conjoint ou des deux. Les résultats montrent que les propriétaires d'animaux avaient une fréquence cardiaque et une pression artérielle au repos plus basses que les non-propriétaires, que leur augmentation au cours de l'épreuve était moins marquée et leur retour à une valeur basale plus rapide. De plus, avant le test, ils sont plus nombreux à qualifier l'épreuve de stimulante, alors que les non-propriétaires la qualifient plutôt de stressante. Parmi les propriétaires d'animaux, la situation provoquant le moins de signes physiologiques de stress est celle où l'épreuve est réalisée en présence de l'animal. Les auteurs supposent donc que les animaux aident à réduire la réactivité des personnes à des stress aigus, et à la perception du stress. Ils évoquent pour expliquer ce phénomène une théorie nommée « théorie du support social » et indiquent que l'animal pourrait agir sur les paramètres cardiovasculaires associés au stress en encourageant les états émotionnels positifs chez l'humain (Allen *et al.*, 2002).

Une autre étude de Barker *et al.* en 2012 s'est intéressée à l'effet des chiens sur les employés dans une entreprise autorisant leur accueil depuis plusieurs années. 78 employés volontaires ont été recrutés et séparés en 3 groupes : ceux amenant leur chien au bureau qui l'ont emmené 3 jours sur 5 cette semaine-là (DOG), ceux possédant un chien mais ne l'amenant pas au bureau (NODOG) et ceux ne possédant pas de chien (NOPET). Les résultats de l'étude rapportent, concernant le stress, que le cortisol salivaire, avait un taux non significativement différent entre les 3 groupes malgré des valeurs à tendance plus basse pour les propriétaires d'animaux (groupe DOG et NODOG) par rapport au groupe NOPET. En revanche, l'appréciation subjective de l'état de stress des employés révélait un stress ressenti moins important pour le groupe DOG que pour le groupe NOPET, lui-même ayant un stress moins important que le groupe NODOG. Les résultats montrent également que le stress ressenti est stable dans la journée pour les différents groupes, à l'exception du groupe NODOG pour qui le sentiment de stress augmente au fil de la journée (Barker *et al.*, 2012). Ces résultats suggèrent que la présence de son animal au travail est un facteur de réduction du stress ressenti et de soutien face aux situations stressantes. De plus, le fait de laisser son animal à la maison semble être un facteur stressant pour les propriétaires, quelle qu'en soit la raison (peur de comportements néfastes, culpabilité, ...) (Barker *et al.*, 2012).

Les effets sur le stress des animaux ont rarement été étudiés sur le lieu de travail mais des expériences ont montré que le soutien face au stress apporté par un chien est aussi apporté lorsque le sujet de test ne connaît pas le chien au préalable (Barker *et al.*, 2010). L'intuition nous dicte donc que la présence d'un chien dans les bureaux, et peut-être d'un animal d'une autre espèce, a un effet bénéfique sur l'ensemble des collaborateurs présents. Il était rapporté dans

les interviews conduites par Wagner et Pina e Cunha que les collaborateurs n'ayant pas de chien prennent, au même titre que les propriétaires, des temps pour jouer avec les chiens et bénéficient donc de la même sensation de « pause mentale » que les propriétaires (Wagner et Pina E Cunha, 2021). Ces effets pourraient cependant être inverses pour certaines personnes n'aimant pas la compagnie des animaux, les expériences citées ayant toujours fait participer des volontaires pour démontrer des effets bénéfiques.

Les recherches concernant l'effet des animaux sur le stress se sont largement concentrées sur les chiens, délaissant ainsi les autres espèces. Cependant, lors d'une enquête en 2018, il a été rapporté que les Français attribuent les mêmes vertus aux chats et aux chiens, et que l'effet pro bien-être et anti-stress des chats est plus largement plébiscité que celui des chiens (Depouilly *et al.*, 2018).

ii. Effets sur la santé

Certaines expériences ont montré l'existence d'effets bénéfiques de la possession d'un animal, quelle que soit son espèce, sur la santé et les paramètres cardio-vasculaires des propriétaires. Elles ne discriminent cependant pas l'impact de la présence de l'animal au domicile de celui des activités induites par celui-ci (Anderson *et al.*, 1992).

Un sondage commandé par la fondation de recherche sur le lien homme-animal (HABRI – Human Animal Bond Research Institute) sur 2 002 employés américains travaillant à temps plein dans des entreprises de plus de 100 salariés a montré une meilleure santé mentale et physique chez les employés travaillant dans des entreprises accueillant des animaux. En effet, 98 % des employés de ces entreprises rapportaient une bonne santé mentale contre 81 % des employés travaillant dans une entreprise traditionnelle. De même, 97 % des employés d'entreprises *pet-friendly* rapportaient une bonne santé physique contre 75 % des employés travaillant dans une entreprise traditionnelle (Nationwide/HABRI, 2018). Ces résultats suggèrent qu'il existe un impact réel sur la santé et démontrent a minima un sentiment de bien-être plus important dans les entreprises qui accueillent des animaux dans leurs locaux.

De la même façon, une étude portugaise de 2022 a établi un lien significatif entre la mise en place de politiques *pet-friendly*, et le bien-être ressenti par les employés mais aussi leur bien-être psychologique tel que mesuré par un test psychologique sous forme de questionnaire (Junça-Silva, 2022). Les politiques *pet-friendly* sont donc probablement un facteur de protection des burn-out et autres maladies psychologiques liées au mal-être au travail.

b. Rapport au travail

Dans l'optique d'accueillir un animal sur le lieu de travail, il convient de se demander quelles conséquences cela pourrait engendrer dans la relation du propriétaire et de ses collègues à leur emploi.

i. Concentration au travail

De nombreuses études ont montré l'intérêt de chiens de thérapie dans l'accompagnement d'enfants ou de patients atteints de troubles psychiatriques. Des études sur des enfants en

maternelle de 3 à 5 ans montrent aussi que la présence d'un chien amical améliore la concentration, la réussite aux exercices et les apprentissages moteurs et cognitifs (Gee *et al.*, 2007 ; Gee *et al.*, 2009). Pour autant, la transposition de ces effets au monde du travail est bien moins documentée.

Des études ont été menées dans le cadre scolaire. En particulier, Kotrschal et Ortbauer ont montré qu'en présence d'un chien, les élèves d'une classe s'avèrent être plus attentifs à leur enseignante (Kotrschal et Ortbauer, 2003).

Concernant les expériences sur des adultes, Allen *et al.* ont montré que les propriétaires d'animaux, lorsqu'ils sont soumis à une tâche stressante (épreuve d'arithmétique) sont globalement moins stressés et plus rapides à répondre que les personnes ne possédant pas d'animal, et ces mêmes propriétaires sont plus performants et font moins d'erreurs lorsqu'ils réalisent le test en présence de leur animal plutôt qu'en présence de leur conjoint (Allen *et al.*, 2002).

Enfin, appliqué directement au monde du travail, Hall et Mills ont montré en 2019 par une enquête largement diffusée que les personnes amenant fréquemment leur animal au travail rapportent une meilleure concentration que ceux les amenant peu. Cette concentration rapportée était également supérieure à la moyenne générale établie par des études antérieures (Hall et Mills, 2019).

Le sondage réalisé par notre groupe de travail a interrogé les propriétaires amenant leur animal au bureau sur l'impact de celui-ci sur leur concentration. Les 31 répondants se partageaient entre les trois catégories tel que suit : 10 % d'entre eux étaient déconcentrés par la présence de leur animal, 25 % ne ressentaient pas d'impact de cette présence et 65 % trouvaient cette présence bénéfique à leur concentration (Scaufaire, 2021). Malgré le peu de répondants à ce sondage, les résultats sont plutôt similaires à une étude sur une entreprise où les propriétaires amenant leur animal rapportaient dans 50 % des cas que celui-ci était sans effet sur leur productivité et dans 50 % des cas, qu'il avait un effet bénéfique plus ou moins important (Barker *et al.*, 2012).

L'ensemble de ces résultats suggèrent la capacité de l'animal de compagnie à être un soutien à la concentration de son propriétaire et des personnes entretenant un rapport positif avec lui.

ii. *Satisfaction ressentie du travail*

A une époque où démissionner s'est élevé au rang de phénomène de mode appelé « grande démission » aux USA, et où le burnout est reconnu comme une maladie professionnelle, le rapport à l'emploi a grandement évolué. Des sociologues et psychologues ont créé des échelles pour quantifier la satisfaction au travail et quelques études se sont intéressées à l'impact des politiques *pet-friendly* et plus précisément du *Pet-At-Work* sur ces scores de satisfaction.

En utilisant ces échelles, Hall et Mills ont montré une satisfaction et un bien-être au travail supérieur parmi les employés qui amenaient souvent leur chien au travail par rapport à ceux qui l'amenaient parfois, eux-mêmes rapportant des scores supérieurs à ceux des employés

qui ne l'amenaient jamais. En comparant les résultats de leur échantillon de propriétaires à des résultats de références, ils trouvent également que la moyenne des scores liés à la satisfaction de leur travail est plus élevée pour les employés emmenant souvent ou parfois leur chien au travail (Hall et Mills, 2019).

Un sondage réalisé aux Etats-Unis par le Banfield Hospital sur 1006 employés et 200 responsables RH a investigué le ressenti par rapport à la politique *Pet-At-Work* en entreprise. Dans les entreprises *pet-friendly*, plus de trois quarts des employés et des responsables RH sont d'accord pour dire qu'une telle politique permet d'améliorer le moral des employés, leur bien-être, leur satisfaction au travail et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (Irving et PeGan, 2016).

Enfin, en 2022, une étude menée au Portugal établit un lien significatif entre la mise en place de politiques *pet-friendly*, le sentiment d'appartenance à l'entreprise et le bien-être des employés, tel que mesuré par deux méthodes distinctes. L'une consistait à les interroger sur leur ressenti subjectif et l'autre recourait à un test psychologique sous forme de questionnaire (Junça-Silva, 2022).

c. Relations sociales

Les interactions sociales sont un besoin naturel de l'humain mais également un comportement complexe dont les bénéfices sont nombreux, voire essentiels tout particulièrement dans le cadre du travail. L'effet d'un animal sur les interactions sociales est démontré et peut se ressentir aisément pour tout propriétaire. La recherche va même jusqu'à donner à l'animal la capacité à fournir du soutien social à son propriétaire, notion utilisée pour regrouper le ressenti qu'a l'individu de son entourage et du soutien fourni par celui-ci. Il est établi par la sociologie qu'un bon soutien social est un facteur favorisant la bonne santé mentale et physique, le bien-être mais aussi les performances au travail (Park *et al.*, 2004). Ce soutien social fourni par l'animal est, selon les études, direct ou indirect.

i. Facilitateur social

Les animaux et plus spécifiquement les chiens peuvent jouer le rôle de catalyseur des interactions sociales.

En France, Gueguen et Ciccotti ont testé la réaction d'un inconnu sollicité par une personne accompagnée ou non d'un chien. Les résultats de l'enquête montrent que la présence d'un chien permet d'obtenir plus de réponses positives à une demande d'aide (argent pour prendre le bus) et une plus grande générosité des passants. Les passants sont aussi plus nombreux à proposer leur aide spontanément en présence du chien. Ils se sont également intéressés à des interactions plus intimes, dans une seconde expérience, un homme obtenait plus de numéros de téléphone de femmes qu'il sollicitait lorsqu'il était accompagné d'un chien. Ces résultats suggèrent que la présence d'un chien permet de faciliter les relations sociales et favorise l'altruisme des inconnus. Les auteurs supposent que la présence d'un animal influence la perception que l'on a d'une personne en la rendant plus gentille, sensible et prévenante (Guéguen et Ciccotti, 2008).

Des études se sont intéressées aux relations de voisinage chez les propriétaires de chien (Potter *et al.*, 2019; Wood *et al.*, 2015). A l'aide d'une étude téléphonique, Wood *et al.* ont mis en évidence que les propriétaires d'animaux sont plus susceptibles de rencontrer des personnes dans leur quartier que les personnes qui n'ont pas d'animaux. Les déclarations de 40 % des propriétaires d'animaux montrent même qu'ils recevaient du soutien social par les personnes qu'ils rencontrent grâce à leur animal. Cela soutient que les animaux de compagnie peuvent jouer le rôle de catalyseur dans les relations sociales. Ces relations peuvent aller de la simple interaction entre voisins à de réelles amitiés (Wood *et al.*, 2015). Potter *et al.* se sont intéressés aux effets perçus par les propriétaires après la possession d'un chien pendant 6 semaines. Plus d'une personne sur deux a rapporté avoir rencontré quelqu'un de nouveau dans son quartier grâce à son chien (Potter *et al.*, 2019).

Ces résultats sont difficilement extrapolables à d'autres espèces mais il semble pertinent de penser que n'importe quel animal peut servir de sujet de conversation neutre, aider à briser la glace et permettre un rapprochement par le contact tactile avec ledit animal.

ii. Relationnel dans l'entreprise

D'après le sondage de l'HABRI, 52 % des employés d'entreprises *pet-friendly* rapportent une relation positive avec leur supérieur contre 14 % des employés d'entreprises traditionnelles. Aussi, 53 % des employés d'entreprises *pet-friendly* rapportent une relation positive avec leurs collègues contre 19 % des employés d'entreprises traditionnelles (Nationwide/HABRI, 2018). D'après le sondage du Banfield Hospital, 79 % des employés d'entreprises *pet-friendly* et 95 % des responsables RH pensent que la présence d'animaux améliore les relations sociales au travail. Plusieurs autres études abondent en ce sens (Irving et PeGan, 2016; Foreman *et al.*, 2017; Hall *et al.*, 2017; Hall et Mills, 2019). Hall et Mills ont montré que les amitiés au travail sont plus fortes chez les personnes qui emmènent leur animal au travail (Hall et Mills, 2019).

Barker *et al.* suggéraient également que les scores dénotant une communication interne de bonne qualité dans leur étude pouvaient se trouver augmentés par la présence des chiens. Ils observent des interactions exclusivement liées aux chiens pendant leur étude comme un employé demandant à un collègue s'il pouvait emprunter son chien pour le sortir pendant sa pause. Le chien du distributeur de courrier ou celui accompagnant le manager lors de ses déplacements au milieu des bureaux génèrent des interactions uniques et une ambiance positive en particulier avec les autres propriétaires d'animaux qu'ils l'amènent au travail ou non (Barker *et al.*, 2012).

Le sondage effectué dans le cadre d'une thèse de notre groupe de travail montre aussi que parmi les salariés amenant leur animal au travail, la moitié d'entre eux pensent que la présence des animaux améliore leurs relations avec leurs supérieurs. Pour les personnes ayant un poste à responsabilités, c'est même la totalité d'entre eux qui trouvent leurs relations facilitées avec leurs subordonnés grâce à leur chien. Dans les questions ouvertes certains répondants signalaient cependant que les relations ne sont facilitées qu'avec les collègues qui aiment les animaux (Scaufaire, 2021).

Par ailleurs la mise en place d'une politique *Pet-At-Work* est un projet d'entreprise qui nécessite des adaptations et une adhésion de toute l'équipe au projet. Dans des équipes particulièrement motivées par l'idée, ce projet peut se révéler fédérateur et avoir un effet « team-building » important. Wagner et Pina E Cunha ont, à ce propos, recueilli des commentaires affirmant que la présence des chiens dans les entreprises amenait des sourires aux collaborateurs et des ondes positives à tout l'environnement de travail (Wagner et Pina E Cunha, 2021).

B. Bénéfices du point de vue de l'entreprise

Si les effets bénéfiques de la présence d'un animal sur les individus sont étudiés depuis longtemps maintenant, il est beaucoup plus récent de s'interroger sur l'intérêt d'amener un animal dans les locaux professionnels et l'effet que cette présence aura sur l'entreprise dans son ensemble. Une fois de plus, les groupes qui ont travaillé sur cette question se sont intéressés quasi-exclusivement aux chiens, considérant que cette espèce sera la principale à être accueillie dans les bureaux.

a. Attractivité

Le marché du travail est aujourd'hui très compétitif et l'instauration d'une politique *Pet-At-Work* peut représenter un avantage majeur à l'embauche et pour la rétention des employés.

i. Recrutement

Une enquête commandée par l'entreprise Purina et menée par l'institut IPSOS rapporte qu'en Europe, 68 % des propriétaires de chiens amèneraient leur animal au travail s'ils avaient le choix (58 % en France). Par ailleurs, 39 % des propriétaires répondants déclarent que la pratique d'une politique *Pet-At-Work* est de nature à les persuader d'accepter une offre d'emploi plutôt qu'une autre, donnant à cette pratique un impact comparable à d'autres pratiques ayant le même objectif que sont les contributions sociales de l'entreprise, les repas gratuits ou à prix préférentiel ou une voiture de fonction (Purina, 2017). Ces chiffres sont cependant à modérer puisqu'un autre sondage interrogeant cette fois les propriétaires de chats et de chiens, mené par l'IPSOS, trouve que parmi les propriétaires n'étant pas autorisés à emmener leur animal au travail, 25 % d'entre eux souhaiteraient pouvoir le faire (Depouilly *et al.*, 2018). Parmi les raisons de cette disparité, le fait de prendre en compte les propriétaires de chat semble un facteur important. En effet, l'espèce féline est perçue comme plus indépendante, plus rétive à l'apprentissage. En particulier, les chats circulent selon leur bon vouloir, aussi bien au sol qu'en hauteur. Ils ne sont pas aisément contrôlables et donc moins adaptés à un environnement où les mouvements de l'animal devraient pouvoir être restreints comme sur le lieu de travail. Il apparaît donc qu'une politique *Pet-At-Work* attirera en priorité les propriétaires de chiens et aura moins d'attrait pour les propriétaires d'animaux d'autres espèces.

L'étude du Banfield Hospital vient confirmer l'idée que la politique *Pet-At-Work* est un avantage à l'embauche reconnu en pratique puisque parmi les responsables RH d'entreprises *pet-friendly* qu'ils ont interrogés, près de 79 % mettent en avant la politique *Pet-At-Work* pour favoriser le recrutement et 64 % rapportent que les candidats se renseignent sur celle-ci (Irving

et PeGan, 2016). Le sondage mené par notre groupe d'étudiants vétérinaires trouve un résultat similaire en France où 69 % des responsables RH d'entreprises *pet-friendly* considèrent cette pratique comme un avantage concurrentiel à l'embauche (Scaufaire, 2021). Des sites internet spécialisés dans la recherche d'emploi comme Glassdoor, Joblift ou Kununu, ont d'ailleurs hissé la pratique du *Pet-At-Work* comme critère de recherche dont l'utilisation est grandissante en France (Bigorra, 2019).

D'après l'enquête de l'HABRI, 88 % des employés d'entreprises *pet-friendly* recommanderaient leur lieu de travail contre 51 % des employés d'entreprises n'acceptant pas les animaux (Nationwide/HABRI, 2018). La formation de réseau est également un moyen d'attirer de nouveaux profils qui est donc favorisé par la politique *Pet-At-Work*.

Il apparaît aussi dans plusieurs travaux que l'âge influe sur la sensibilité des candidats à la présence de chiens dans l'entreprise (Purina, 2017; Scaufaire, 2021; Wagner et Pina E Cunha, 2021). La classe d'âge 18-40 ans est plus attirée par une politique *Pet-At-Work* avec 57 % des répondants se disant intéressés par un emploi proposant cette pratique contre 27 % des plus de 40 ans (Scaufaire, 2021). Cette différence serait d'ailleurs une différence générationnelle plus qu'une différence liée à l'âge.

ii. Rétention

Selon l'HABRI, 88 % des employés travaillant dans une entreprise *pet-friendly* prévoient d'y rester pour les 12 mois à venir contre 73 % des employés d'entreprises classiques. Ils sont également 72 % à déclarer qu'ils déclinaient une offre d'emploi dans une autre entreprise à salaire équivalent contre 44 % dans les entreprises classiques (Nationwide/HABRI, 2018). Dans le sondage du Banfield hospital, 82 % des employés et 91 % des responsables RH pensent qu'une politique *pet-friendly* améliore la loyauté envers l'entreprise (Irving et PeGan, 2016). Hall et Mills, en interrogeant les propriétaires travaillant dans des entreprises accueillant les animaux, trouvent dans leurs travaux que l'intention de changer d'emploi est significativement différentes dans leurs trois groupes. Les propriétaires amenant souvent leur animal au travail avaient le plus rarement l'intention de changer d'emploi et ceux ne l'amenant jamais avaient le plus souvent l'intention de changer d'emploi (Hall et Mills, 2019). L'engagement dans le travail est donc favorisé par la pratique du *Pet-At-Work*.

Parmi les sondés du Banfield hospital travaillant en entreprise classique, 53 % des employés et 63 % des responsables RH déclarent qu'ils seraient plus enclins à ne pas changer d'employeur si une politique *Pet-At-Work* était mise en place par celui-ci (Irving et PeGan, 2016).

Outre ces résultats, la réduction du turnover des employés est probablement renforcée par les aspects plus liés aux employés eux-mêmes que sont la meilleure gestion du stress, le bien-être supérieur dans ces entreprises, la satisfaction accrue vis-à-vis du travail et les relations sociales positives favorisées par la présence d'animaux.

b. Performances

i. Productivité des employés

Plusieurs études montrent que la présence des animaux de compagnie permet d'améliorer la productivité au sein d'une entreprise (Foreman *et al.*, 2019; Irving et PeGan, 2016; Linacre, 2016; Wilkin *et al.*, 2016). D'après un sondage du Banfield Hospital, 67 % des employés et 81 % des responsables RH pensent qu'une politique *pet-friendly* permet d'améliorer la productivité et 75 % des employés et 57 % des responsables RH pensent qu'une telle politique pousse à travailler plus tard permettant ainsi d'améliorer les résultats de l'entreprise (Irving et PeGan, 2016). Un autre sondage de l'APPMA (American Pet Products Manufacturers Association) trouve des résultats similaires. Pour 73 % des répondants la politique *pet-friendly* permet un environnement de travail plus productif et 58 % des employés veulent bien rester plus tard (Barker, 2005). D'après Wilkin *et al.*, les employés seraient plus créatifs et imaginatifs en présence d'animaux, ce qui permettrait d'améliorer la productivité (Wilkin *et al.*, 2016).

Dans l'étude de Barker *et al.*, citée précédemment, ces derniers questionnaient les volontaires participants sur l'impact des chiens de l'entreprise sur leur productivité. Dans tous les groupes, un peu plus de 50 % des participants déclarent que les chiens n'ont pas d'impact sur leur productivité. Dans le groupe des propriétaires amenant leur animal, les 50 % restants déclarent un impact positif de leur animal sur leur productivité. En revanche, dans les groupes n'amenant pas leur animal (qu'ils possèdent ou non un chien), le nombre de personne déclarant un impact négatif de la présence de chien est aussi important que celui de ceux déclarant un impact positif (Barker *et al.*, 2012). Ces résultats montrent que même dans une entreprise où la pratique existe depuis plusieurs années, la présence des chiens ne fait pas consensus et si elle est neutre pour la majorité des employés, elle peut être bénéfique au travail d'un certain nombre d'entre eux alors que d'autres se sentent importunés par cette présence. C'est tout l'objet d'un encadrement bien construit de la pratique afin de permettre à ceux dérangés par la présence d'animaux de ne pas la subir et de contrôler les désagréments causés par un animal au bureau.

Il a également été émis l'hypothèse que, dans le cas précis où des animaux seraient présents dans un espace de vente, l'effet catalyseur social de ceux-ci pourraient permettre d'augmenter les achats des clients pour qui l'absence d'interaction social est un facteur réduisant la probabilité d'acheter (Hall *et al.*, 2017).

ii. Absentéisme

La mise en place d'une politique *Pet at Work* permet une réduction du stress pour les travailleurs, ce qui permet de réduire le nombre de jours d'arrêt maladie et donc d'augmenter les performances de l'entreprise (Linacre, 2016).

Une étude portant sur les chiens d'assistance a montré que ceux-ci améliorent la santé psychologique générale dans le lieu de travail où ils sont présents (Hunter *et al.*, 2018). Des effets des animaux sur la santé physique des employés sont également de nature à réduire l'absentéisme (Wilkin *et al.*, 2016).

Plusieurs études ont en effet montré que la présence d'animaux de compagnie au travail permet de réduire l'absentéisme (Barker *et al.*, 2005; Hunter *et al.*, 2018). D'après un sondage de l'HABRI, 85 % des employés d'entreprises *pet-friendly* rapportent qu'ils ratent rarement un jour de travail pour leur bien-être ou leur récupération contre 77 % des employés d'entreprises n'acceptant pas les animaux sur le lieu de travail (Nationwide/HABRI, 2018).

iii. Esprit d'équipe et communication

Les animaux ont été reconnus pour leur compétence à renforcer et multiplier les interactions sociales, y compris dans le milieu du travail (Foreman *et al.*, 2017; Hall *et al.*, 2017; Hall et Mills, 2019; Irving et PeGan, 2016). Cette amélioration des relations entre membres d'une même équipe et avec la hiérarchie devrait intuitivement améliorer le travail d'équipe et les performances de groupe (Wilkin *et al.*, 2016).

Dans une expérience de Colarelli *et al.*, 120 participants répartis en groupes de 4 personnes avec ou sans l'accompagnement d'un chien, ont dû réaliser des tâches interactives de résolution de problème ou de prise de décision. Selon leurs résultats, la coopération, la cohésion de groupe et la confiance étaient meilleures dans les groupes travaillant en présence d'un chien. Les chercheurs concluent également, que le chien influence les états émotionnels du groupe incitant à plus de comportements sociaux et d'intimité dans ceux-ci, montrant in fine un impact mesurable sur les performances de groupe (Colarelli *et al.*, 2017).

L'effet de catalyseur social qu'ont les animaux sur leurs propriétaires est donc également retrouvé chez les autres humains en présence, qu'ils connaissent l'animal ou non. Et cet effet a un impact réel sur un groupe de travail. En revanche, cet effet bénéfique pourrait ne pas se retrouver dans un groupe n'appréciant pas les animaux ou avec un animal dont le comportement est source de distraction ou défavorables aux états émotionnels positifs décrits par Colarelli et al.

c. Image de marque

L'image de marque est la représentation d'une entreprise perçue par le consommateur. Elle est voulue par l'entreprise et perçue par le client. La politique *Pet-At-Work* renvoie une image des valeurs de l'entreprise et de son organisation. Elle peut donc être activement utilisée dans la construction de l'image de marque. Une thèse de notre groupe de travail rédigée par Louise Scaufaire en 2021 traite spécifiquement des implications marketing qu'entraîne la pratique du *Pet-At-Work* pour l'entreprise (Scaufaire, 2021).

La perception par les clients de la présence d'animaux était un point d'intérêt important selon les responsables des ressources humaines interrogés par Norling et Keeling. Dans leur enquête téléphonique en Suède, 52 % des employeurs interrogés pensaient que les clients peuvent avoir une perception positive d'une politique *Pet-At-Work* et 39 % pensaient que les clients peuvent en avoir une perception négative. Cependant, en réanalysant leurs résultats et en comparant la proportion de réponses dans les sens positif ou négatif en fonction du statut dog-friendly ou non de l'entreprise des répondants, on remarque que les divergences sont très importantes avec, pour les responsables d'entreprises *pet-friendly*, 61 % imaginent des

réactions positives parmi leur clientèle et 6 % des réactions négatives, alors que pour les responsables d'entreprises non *pet-friendly*, 46 % anticipent des réactions positives parmi leur clientèle et 61 % anticipent des réactions négatives (le total est supérieur à 100% car les réponses ne s'excluaient pas) (Norling et Keeling, 2010). La justification de cette importante différence est incertaine mais il est probable que des facteurs comme la nature des produits et de la clientèle de l'entreprise entrent en compte. Les entreprises vendant des fournitures pour animaux ont sûrement une perception très positive par leur clientèle de la présence d'animaux alors que les établissements éducatifs subiraient sûrement une perception plus négative. Les retours qu'ont pu faire les clients aux entreprises *pet-friendly* ont aussi pu modifier leur perception de l'image renvoyée ou à l'inverse, cette impression d'un impact majoritairement positif a pu être un déclencheur de la mise en place de la politique *Pet-At-Work*.

L'accueil d'animaux sur le lieu de travail est associé à l'idée que l'entreprise se soucie de ses employés et de leur famille (Wilkin *et al.*, 2016). Ce constat est rapporté par les employés interrogés sur leur ressenti du soutien que leur apporte leur employeur et peut aisément être extrapolé à l'idée que se ferait un client de cette entreprise. L'image de marque s'en voit alors améliorée.

Par ailleurs, il a été montré que le public est globalement favorable aux politiques *pet-friendly* (Hall *et al.*, 2017). La présence d'animaux influence la perception du lieu de travail et de son occupant comme a pu le montrer une expérience en 2006. Dans celle-ci, il a été attribué à chacun des 428 étudiants de l'étude, une photo d'un bureau avec un chien, un chat ou aucun animal visible. Ils devaient alors répondre à un questionnaire comme s'ils étaient clients de cette entreprise. Les auteurs concluent que du point de vue du client, voir un chien ou un chat dans un lieu de travail amène à penser que les employés sont de meilleure humeur et ont de meilleures interactions sociales en plus de paraître moins occupés. En revanche, les bureaux comportant des animaux paraissaient moins professionnels, moins propres et moins sûrs (Perrine et Lepley, 2006). Il a aussi été montré que les animaux améliorent les relations sociales dans les rapports avec des clients (Wilkin *et al.*, 2016).

2. Les écueils attendus du Pet-at-Work

Si la présence d'animaux dans les locaux professionnels semble encore incongrue à une importante partie de la population, c'est probablement car la pratique est rare mais également parce qu'elle soulève de nombreuses questions et inquiétudes.

Lors de sondages, les réticences à l'accueil d'animaux de compagnie dans des locaux professionnels comprennent l'inadaptation du lieu de travail, les allergies, les peurs, ainsi que d'autres considérations d'hygiène, de perturbation du travail ou de perception par les clients de l'entreprise (Cruvellier, 2021; Hall *et al.*, 2017; Norling et Keeling, 2010).

Par ailleurs, même s'ils ne viennent pas en premier lieu à l'esprit des répondants, d'autres problématiques sont posées par la présence d'un animal dans un environnement de travail et doivent être identifiées et contrôlées afin d'assurer une bonne cohabitation entre les

usagers de l'entreprise. Ces problématiques comprennent la sécurité, la santé et le bien-être des usagers et des animaux.

A. Adaptation ou non de l'environnement de travail à la présence d'un animal

L'inadaptation des locaux est le principal argument relevé par les employés pour expliquer l'impossibilité d'amener un animal sur le lieu de travail (Cruvellier, 2021; Hall *et al.*, 2017; Purina, 2017). Cet argument regroupe beaucoup de ressentis différents que Hall et al. tentent de préciser par leur sondage de 2017 ayant reçu des réponses principalement du Royaume-Uni et des Etats-Unis. Parmi les 450 répondants à la question « Si les employés ne sont pas autorisés à amener leurs chiens au travail, en connaissez-vous la raison ? » 44 % de réponses ont trait à l'inadaptation de l'environnement. Les auteurs classent ces réponses en deux catégories. Selon eux, 62,1 % de ces réponses concernent la nature du travail et 37,9 % concernent spécifiquement les locaux (Hall *et al.*, 2017).

a. Incompatibilité liée à la nature du travail

Lorsque la nature du travail est mise en cause, les principales raisons évoquées sont par ordre décroissant d'occurrence : emploi dans un service de santé ; emploi dans une école ou autre accueil d'enfant ; emploi dans l'industrie alimentaire ; emploi incluant des visites à domicile ou de longs trajets (Hall *et al.*, 2017).

Ce sont des domaines d'activités qui ressortent en premier dans cette étude. En effet, la présence d'un animal implique des risques et une dégradation de la maîtrise de l'hygiène. Il appartient dès lors aux gérants de définir si leur activité est sujette ou non à ces risques. Cette appréciation semble assez évidente pour des domaines comme l'industrie alimentaire alors qu'elle peut beaucoup varier selon les activités dans le domaine de l'accueil d'enfants par exemple. Dans une enquête effectuée par notre groupe de travail, sous réserve des biais de diffusion du questionnaire, la proportion d'entreprises *pet-friendly* était supérieure dans les entreprises du secteur tertiaire par rapport à celles du secteur secondaire elles-mêmes ayant une proportion supérieure à celle du secteur primaire (Cruvellier, 2021). L'enquête téléphonique suédoise de 2010 s'est également penchée sur cette question et trouve des résultats très différents. Selon cette étude, les industries alimentaires, les accueils de personnes et les établissements dédiés à l'éducation autorisent plus rarement l'accueil des animaux que les entreprises dont l'environnement de travail se constitue de bureaux, se trouve en extérieur ou est en lien avec le domaine de la construction et de la production (Norling et Keeling, 2010). Cette différence est peut-être en partie due au mode de classement des différentes entreprises.

Les modalités du travail n'apparaissent, elles, que dans un second temps. Or, il est pertinent de se demander quel type de tâches sont accomplies par les employés afin de savoir si la présence d'un animal nuit ou non à leur productivité ou à leur sécurité. Il est en effet préférable d'interdire les animaux dans les ateliers et les chantiers où ils pourraient causer des accidents graves.

Il est important de rappeler que le gérant de l'entreprise est responsable de la sécurité des employés et des usagers de son établissement et qu'il doit à ce titre assurer un cadre de sécurité et d'hygiène suffisant (Art L4221-1 du code du travail). La présence d'un animal peut potentiellement venir en contradiction avec cette obligation, justifiant son interdiction. En revanche, dans des entreprises de grande taille, tous les secteurs ne sont pas toujours assignés à la même activité et donc pas soumis aux mêmes règles de sécurité et d'hygiène. L'accueil d'un animal peut alors être permis dans certaines parties de l'entreprise, à condition que son accès à d'autres secteurs inadaptés soit interdit.

Des responsables des ressources humaines alertent alors sur le fait que cette inadéquation avec certains postes peut être une source importante de conflits, en particulier si une entreprise autorise une partie de ses employés à amener leur animal au travail alors qu'une autre partie se voit refuser ce privilège (Cruvellier, 2021).

b. Inadaptabilité des locaux professionnels

Lorsque les locaux en eux-mêmes sont pointés, les commentaires évoquent : la praticité des locaux en particulier en vue de la surveillance du chien et le professionnalisme des locaux. D'autres commentaires évoquent l'incapacité à accueillir plusieurs animaux en même temps et deux commentaires mentionnaient que leur entreprise n'était pas propriétaire des locaux (Hall *et al.*, 2017).

Dans une étude dont les répondants provenaient très majoritairement du Royaume-Uni, le fait d'avoir des locaux accueillant peu d'employés était fortement associé avec le fait d'emmener régulièrement son animal au bureau (Hall et Mills, 2019). Le nombre de personnes travaillant dans les bureaux de l'entreprise est peut-être un critère largement pris en compte par les établissements s'interrogeant sur la mise en place du *Pet-At-Work* dans leurs locaux. Notre enquête suggérait des résultats en ce sens avec une proportion plus faible d'entreprises *pet-friendly* parmi les entreprises de taille intermédiaires et grandes entreprises que parmi les petites et moyennes entreprises et les très petites entreprises. Le nombre réduit de répondants et le fait de ne pas avoir interrogé ceux-ci sur le nombre d'employés partageant effectivement leur bureau ne nous permettent pas de conclure plus avant (Cruvellier, 2021). Le sondage téléphonique suédois avait également pointé cette tendance des petites entreprises à autoriser plus facilement le *Pet-At-Work* que les grandes, les auteurs concluaient en revanche que cette différence pouvait être liée au risque accru qu'au moins un salarié soit allergique ou phobique lorsque le nombre de salariés augmente (Norling et Keeling, 2010).

L'aspect matériel des locaux est à la fois très simple et potentiellement impossible à solutionner. S'il est évident que des locaux trop petits ne devraient pas accueillir un animal, la définition de zones autorisées ou non aux animaux, l'ajout de barrières ou l'obligation d'attacher les chiens au bureau de leur maître sont des solutions de nature à rassurer les usagers pensant que leur lieu de travail serait gêné par la déambulation d'un animal.

Chaque entreprise qui se questionne sur la faisabilité d'une politique *Pet-At-Work*, doit identifier les contraintes liées à ses locaux, les solutions possibles à y apporter ainsi que ce qu'elle accepte d'investir en moyens, formation et temps pour l'adaptation de ses locaux. Les

méthodes pour définir ces contraintes spécifiques à chaque entreprise feront l'objet de parties ultérieures.

B. Des problématiques de protection des employés

Comme évoqué précédemment, le gérant d'une entreprise est responsable de la sécurité de ses employés et de l'hygiène de ses locaux (Art L4221-1 du code du travail). La préoccupation première des employeurs semble d'ailleurs aller en ce sens avec la prise en compte des allergies et des peurs apparaissant comme plus répandues que celle de la perte de productivité. Dans l'enquête du Bannfield Hospital, c'est 7 responsables RH sur 10, parmi ceux qui hésitent à mettre en place une politique *Pet-At-Work*, qui déclarent être inquiets des allergies et autres problèmes de santé (Irving et PeGan, 2016). L'enquête téléphonique suédoise rapporte également les allergies et les peurs comme étant les deux désavantages du *Pet-At-Work* les plus fréquemment perçus par les employeurs (Norling et Keeling, 2010).

Cette partie oriente sa réflexion vers la protection des employés mais les mêmes considérations doivent être appliquées à la protection des autres usagers, clients ou intervenants temporaires.

a. Sécurité

Un animal étant un être sensible avec ses propres émotions et sa propre perception du monde, il est susceptible d'adopter des comportements non désirés et difficilement prévisibles. Il est donc important de s'assurer que la présence d'un animal ne crée pas un risque supplémentaire pour les usagers de l'entreprise.

i. Risques liés à l'activité

Comme évoqué précédemment, certains métiers ou lieux de travail sont inadaptés à la présence d'un animal. L'utilisation d'outils dangereux, la manutention de charges lourdes et toutes activités nécessitant des consignes ou un équipement de sécurité devraient donner lieu à une question essentielle : la présence d'un animal est-elle compatible avec les normes de sécurité régissant le lieu de travail ?

Certaines réponses au sondage de Hall *et al.* évoquaient d'ailleurs la mention de ces contraintes et l'exemple du travail en laboratoire où la présence d'un chien semble en effet incompatible avec les normes de sécurités imposées aux laborantins (Hall *et al.*, 2017).

ii. Accidents locomoteurs

Les accidents liés aux chats et aux chiens sont nombreux et de gravité variable. Parmi les blessures nécessitant une prise en charge médicale, les fractures sont les lésions les plus couramment diagnostiquées avec une plus forte occurrence parmi les personnes âgées (Stevens *et al.*, 2010; Willmott *et al.*, 2012).

Aux Etats-Unis, les admissions aux urgences pour des blessures liées à une chute causée par ces animaux ont été estimées à 86 000 chaque année, les nombres réels de chutes

et de chutes ayant occasionné une blessure étant donc probablement très supérieurs. La majorité de ces chutes résultent d'avoir trébuché sur l'animal lui-même mais concernant les chiens, environ 21 % des blessures font suite à une traction ou une bousculade de la part de l'animal. Les chutes mettant en jeu un chien sont le plus souvent liées à la promenade de celui-ci et celles mettant en jeu un chat, à une tentative d'attraper ce dernier. Cependant, dans la majorité des cas, l'activité ayant conduit à la chute n'a pas pu être identifiée (Stevens *et al.*, 2010). L'étude portant sur toutes les blessures par chute, il est difficile d'en tirer des conclusions qui s'appliqueraient à un environnement de travail. Les auteurs concluent que l'apprentissage de l'obéissance de base et la prévention auprès de la population des risques de chute liés aux animaux sont deux leviers pour réduire ce risque. Ceux-ci devraient être envisagés dans le cadre de l'accueil d'un animal en entreprise. L'apprentissage des chiens d'assistance comprend par exemple, le conditionnement à s'allonger sous le bureau de leur maître loin des lieux de passage (Delta society, 2002).

Les risques de chute liés à l'animal ne sont cependant pas uniquement directs (Foreman *et al.*, 2017; Willmott *et al.*, 2012). Les chutes peuvent être causées par un jouet, par la laisse tendue de l'animal, par une flaque à proximité de sa gamelle d'eau ou une flaque d'urine. Dans l'étude américaine, marcher sur un objet de l'animal correspondait pour les chiens à 8,8 % des chutes dont la cause était connue et pour les chats à 3,5 % de celles-ci (Stevens *et al.*, 2010). Ces chiffres seraient probablement augmentés si le cadre des chutes était restreint à un environnement intérieur avec circulation de nombreuses personnes comme un bureau ou un atelier. La place de l'animal et de ses affaires devrait donc être prévue en conséquence et éventuellement signalée de façon adéquate pour encourager les personnes à regarder au sol en marchant.

iii. Morsures et griffures

La gravité des morsures et griffures peut aller de la simple éraflure à des plaies délabrantes, des infections graves ou des fractures. Les chiens sont responsables de 85 à 90 % des morsures d'animaux et les chats de 5 à 10 % de celles-ci (Ellis et Ellis, 2014; Patronek et Slavinski, 2009). Le chat est plus souvent à l'origine de griffures (Rabinowitz et Conti, 2010). Ceci s'explique par la proximité de l'Homme avec ces animaux, un manque de méfiance et des comportements inappropriés liés à la manipulation de ces animaux considérés, à tort, comme inoffensifs puisque domestiques.

Les morsures et griffures varient en gravité, une majorité d'entre elles ne nécessitent pas de prise en charge médicale. Seulement 10 à 50 % des morsures de chien sont rapportées à une autorité légale ou médicale et parmi celles-ci, seules 17 à 18 % nécessitent une prise en charge médicale. Ces blessures sont causées par un chien connu de la victime dans plus de 70 % des cas (Ellis et Ellis, 2014; Overall et Love, 2001; Patronek et Slavinski, 2009). Concernant les infections de plaie, les blessures causées par les morsures de chats sont fréquemment infectées à raison de 28 à 80 % d'entre elles contre 2 à 18 % pour les morsures de chien (Patronek et Slavinski, 2009; Talan *et al.*, 1999). Les blessures infligées par les chats ont la particularité d'être souvent ponctiformes et profondes, ce qui est un facteur de risque d'infection et complique la désinfection de la plaie (Ellis et Ellis, 2014).

Etant donnée la proportion de ces blessures se révélant graves, les gestes de premier soin permettant leur prise en charge devraient être connus. En particulier, le lavage de la plaie sous pression afin d'en retirer le maximum de débris, sang et germes, et la désinfection de celle-ci permettent de prévenir de nombreuses complications (Ellis et Ellis, 2014; Patronek et Slavinski, 2009). Si la plaie a pu léser un tendon ou un os, elle doit être explorée par un médecin.

De même, les signes d'appel d'une blessure qui s'infecte ou deviendrait grave devraient être connus des personnes travaillant à proximité d'animaux. Tout signe d'inflammation (gonflement, érythème, douleur) ainsi que la fièvre ou la suppuration de la plaie doivent motiver l'appel immédiat d'un médecin pour une prise en charge médicale de la plaie. Le délai de présentation de la plaie à un médecin est également un facteur de risque d'infection (Ellis et Ellis, 2014). Par ailleurs, en France, toute plaie de morsure ou griffure doit légalement faire l'objet d'une déclaration par le propriétaire de l'animal, le vétérinaire ou le médecin et d'une mise sous surveillance mordeur de l'animal par un vétérinaire sanitaire (Art L223-10 et Art L211-14-2 du code rural et de la pêche maritime).

Afin de prévenir les morsures et autres risques, il semble préférable de n'autoriser sur le lieu de travail que des chiens dont l'éducation et la sociabilisation avec l'homme et les inconnus sont abouties. Il est possible d'évaluer le comportement d'un chien pour en particulier détecter un tempérament agressif ou insuffisamment calme (Foreman *et al.*, 2017). En revanche, bien que des lois discriminent des races de chien comme étant dangereuses par essence, très peu de sources fiables démontrent qu'il y ait un impact de la race du chien sur sa propension à mordre (ANSES, 2020; Patronek et Slavinski, 2009).

Les employés devraient également être formés pour réduire les risques de morsure ou de griffure de l'animal. Le chien par exemple est un facilitateur social lors de la rencontre d'inconnus par son maître et ces inconnus sont susceptibles de caresser le chien dès la première interaction sans demander l'autorisation ce qui est un facteur de risque majeur de morsure (Wells, 2004). Dans les cas de morsure de chien, les patients rapportent dans environ 50 % des cas qu'ils ont provoqué la morsure, et cette proportion approche les 100 % pour les morsures de chat (Ellis et Ellis, 2014). Pour éviter les accidents, l'abord d'un animal doit se faire calmement, en le prévenant de la présence de l'humain et en ne forçant pas le contact car il peut ne pas l'accepter et se sentir agressé. La communication posturale de l'animal permet de savoir s'il est en de bonnes dispositions pour un contact avec une personne. En particulier, un animal montrant des signes de stress ou de peur ne doit pas être touché car l'interaction le met mal à l'aise, soit qu'il la refuse, soit qu'elle est trop brusque (Tableau 1 et Tableau 2). La lecture de cette communication peut s'apprendre et des grilles imagées peuvent permettre de former le personnel à ces comportements (Gilbert, 2020). Les situations où un animal est plus susceptible de déclencher des comportements d'agression seront détaillées dans une partie ultérieure. Les aspects de bien-être animal à même de limiter ce genre de comportement, sont l'objet de la thèse de Maud Graillet-Denaix. Notons enfin que les comportements d'agression sont multiples et graduels. La séquence d'agression comporte de nombreux signaux émis préventivement qui évoluent en fonction des réactions des deux protagonistes (Deputte, 2007). Reconnaître ces

signaux et leur gradation permet de jauger la réaction de l'animal et d'arrêter l'interaction avant que celle-ci n'atteigne le stade de la morsure (Figure 1).

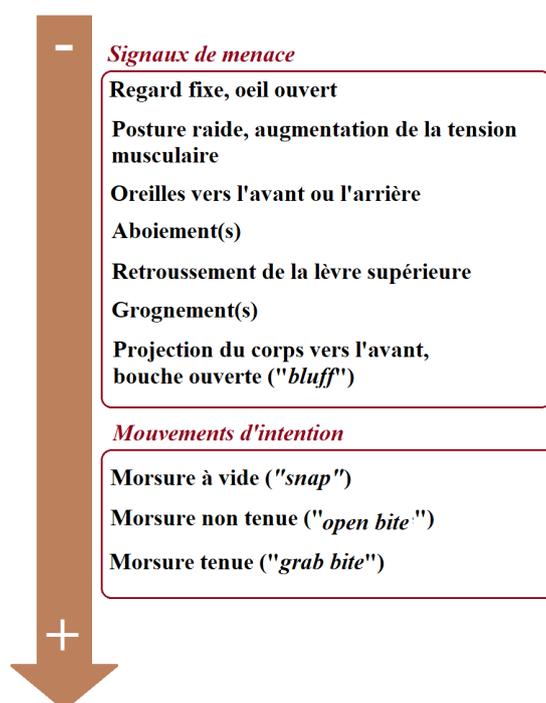
Tableau 1 : extrait de la grille « cat stress score » modifié de Bigorra (2019) citant Kessler et Turner (1997)

Score de stress	1 – Totale­ment détendu	5- Effrayé	7- Terrifié
<u>Corps</u>	Allongé sur le dos ou le flanc	Allongé sur le ventre ou assis (si inactif) Debout ou en mouvement avec l'arrière du corps plus bas que l'avant	Accroupi, les quatre membres sont en contact avec le sol Tremblements
<u>Ventre</u>	Exposé Respiration lente	Non exposé Respiration normale ou rapide	Non exposé Respiration rapide
<u>Membres</u>	Détendus	Repliés	Repliés
<u>Queue</u>	Étendue ou légèrement enroulée autour du chat	Près du corps	Près du corps
<u>Tête</u>	Repose sur une surface	Dans l'alignement du corps Peu ou pas de mouvements	Plus basse que le reste du corps Immobile
<u>Yeux</u>	Clos ou mi-clos	Largement ouverts	Totalement ouverts
<u>Diamètre pupillaire</u>	Normal	Dilaté	Totalement dilaté
<u>Oreilles</u>	Orientées en partie vers l'extérieur	Partiellement aplaties contre le crâne	Complètement aplaties
<u>Moustaches</u>	Position latérale	Latérale, vers l'avant ou vers l'arrière	Orientées sur l'arrière
<u>Vocalisations</u>	Aucune	Miaulements plaintifs, hurlements, grognements ou silencieux	Miaulements plaintifs, hurlements, grognements ou silencieux
<u>Activité</u>	Dort ou se repose	Alerte, peut tenter activement de fuir	Immobile

Tableau 2 : exemples de manifestations comportementales du chien face à un stimulus stressant d'intensité faible, modérée à importante, modifié de Bigorra (2019) citant Handelman (2012) et Mezzasalma (2014)

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

Figure 1 : exemples de comportements d'agression chez le chien, présentés de manière graduelle d'après Gilbert (2020)



b. Peurs et phobies

Tout le monde n'a pas été habitué à côtoyer des animaux de compagnie et pour certains, des inconforts peuvent exister en présence de ceux-ci. Parmi les raisons faisant que des employés n'apprécieraient pas la présence d'un animal, les peurs sont un point d'attention important car l'animal peut alors perturber le travail d'autres collègues.

Lors d'un sondage de 2001 aux Etats-Unis, 11 % des répondants déclaraient avoir peur des chiens (Brewer, 2001). Les peurs peuvent entraîner des réactions allant de minimales à sévères. On parle de phobie lorsque la personne réalise que sa peur est excessive et irrationnelle mais ne peut résister au besoin d'éviter l'objet de sa peur. Certaines phobies peuvent être déclenchées à la simple pensée de leur objet et les conséquences de cette peur peuvent se révéler un handicap dans la vie des personnes touchées (VIDAL, 2020). Les phobies vis-à-vis d'un animal spécifique ont une incidence dans la population entre 3,3 et 7 % stable entre les générations (Milosevic et McCabe, 2015). Cette prévalence inclut de nombreuses espèces et la phobie des chiens ou des chats reste probablement assez rare.

Les employés ayant peur à n'importe quel degré des animaux ne profiteront évidemment pas des aspects positifs développés précédemment. De façon similaire, il a été montré que la mise en place d'une politique *Pet-At-Work* se révèle un désavantage auprès des clients qui ont peur des animaux (Hunter *et al.*, 2018).

c. Santé

La protection de la santé des employés d'une entreprise est une obligation légale qui incombe à l'employeur (Art L4221-1 du code du travail). La mise en place d'une politique *Pet-At-Work* soulève de nouvelles questions en ce sens.

i. Zoonoses

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé, les zoonoses sont définies comme des infections transmissibles naturellement d'un animal vertébré à l'Homme. La proximité croissante de l'Homme aux animaux domestiques est un facteur de risque de l'augmentation de l'occurrence des zoonoses dans notre société. L'accueil d'animaux de compagnie dans un environnement professionnel nécessite des précautions pour prémunir les usagers des maladies zoonotiques déjà connues.

Les zoonoses transmissibles par les animaux de compagnie sont nombreuses (Tableau 3). Cependant, celles qui revêtent une réelle importance sanitaire pour la santé humaine sont assez rares puisque malgré un nombre croissant d'animaux dans les foyers français, assez peu de maladies zoonotiques sont diagnostiquées. Ceci s'explique, selon les maladies, par leur faible occurrence ou par une transmissibilité assez faible. En effet, une thèse vétérinaire de 2013 a montré que sur les animaux reçus au service de dermatologie de l'Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort pendant un an, alors que 1 animal sur 5 présentait une pathologie dermatologique zoonotique, seulement 5,5 % des propriétaires mentionnaient l'existence d'une contagion et parmi ceux-ci, un questionnaire supplémentaire montrait que les lésions observées sur les humains n'étaient pas toujours liées à la zoonose (Guénanen, 2013). Les maladies

zoonotiques transmises par les animaux de compagnie semblent encore assez rares en France à ce jour.

Les gestes basiques pour prévenir les infections zoonotiques comprennent le lavage fréquent des mains pour les personnes, et pour les animaux, le déparasitage, la vaccination, le ramassage immédiat des selles et urines ainsi que la prévention des morsures et griffures et une organisation en amont de soins adaptés lorsqu'un accident survient (Tableau 3).

Tableau 3 : principales zoonoses pouvant être transmises par les chiens et les chats, contexte de contamination et moyens de prévention, modifié de Bigorra (2019)

Mode de contamination	Maladies zoonotiques transmises	Moyens de prévention
<u>Contact avec les urines</u>	Leptospirose	Nettoyage des urines Hygiène des mains Vaccination de l'animal
<u>Contact avec les matières fécales</u>	Campylobactériose Echinococcose Toxoplasmose Pseudo-tuberculose	Nettoyage des déjections Hygiènes des mains Eviter les contacts, y compris indirects, entre la bouche et l'animal Vermifugation de l'animal
<u>Contact avec la peau ou les poils</u>	Teigne Gale Cheyletiellose Puces Cow pox	Soin de l'animal malade Traitement antiparasitaire externe de l'animal
<u>Inhalation</u>	Tuberculose	Eviter la proximité avec l'animal La tuberculose est une maladie réglementée. Selon la souche diagnostiquée, l'euthanasie de l'animal peut être obligatoire.
<u>Transmission par un vecteur (peu probable dans un environnement intérieur)</u>	Leishmaniose Maladie de Lyme Rickettsiose	Traitement antiparasitaire externe adapté de l'animal. Surveillance de la présence de tiques et retrait immédiat lorsque présentes sur l'animal et sur l'humain.
<u>Griffure</u>	Maladie des griffes du chat	Traitement antipuce du chat Eviter les griffures Désinfecter les plaies de griffure Consulter un médecin si des symptômes d'inflammation apparaissent
<u>Morsure</u>	Pasteurellose Rage Infections variées	Eviter les morsures Désinfecter les plaies de morsure Consulter un médecin si des symptômes d'inflammation apparaissent Vaccination antirabique de l'animal

Il est aussi important de responsabiliser les propriétaires qui amèneront leurs animaux à la détection des signes de maladie afin qu'ils n'amènent pas un animal malade sans s'être assurés au préalable de l'absence de risque pour leurs collègues. Rappelons à ce propos que les enfants, les personnes immunodéprimées et les femmes enceintes sont sensibles à des zoonoses qui ne rendent pas malade la majorité de la population et doivent par conséquent faire l'objet d'une prudence accrue (Grant et Olsen, 1999).

ii. Allergies

On estime que 12 % de la population est concernée par les allergies aux chats ou aux chiens. Par ailleurs, il a été montré que les allergènes des animaux de compagnies sont ubiquitaires et se retrouvent, bien qu'en quantité moindre, dans tous les environnements publics même lorsque les animaux n'y sont pas admis (Ahluwalia et Matsui, 2018). Les réactions allergiques sont d'intensité variable allant de démangeaisons à des œdèmes et à des difficultés respiratoires. Cette question est donc une préoccupation importante pour tous les usagers des locaux qui accueilleraient des animaux.

La majorité des allergènes du chien se trouvent dans ses squames et il est donc possible de réduire leur présence par le lavage de l'animal. La fréquence de lavage conseillée du chien est de deux fois par semaine pour une réduction significative de la quantité d'allergènes retrouvés dans l'environnement (Hodson *et al.*, 1999). Cependant, un shampoing hebdomadaire ou une à deux fois par mois réduit déjà la quantité d'allergènes. Concernant, les chats, des résultats contradictoires sont avancés mais s'accordent à dire que l'effet d'un lavage s'estompe en moins d'une semaine (Avner *et al.*, 1997; Klucka *et al.*, 1995). Il peut y avoir une difficulté à maintenir un lavage fréquent de l'animal, *a fortiori* d'un chat, si les propriétaires ne sont pas accompagnés par les conseils d'un professionnel, comme un vétérinaire, qui rend alors ce moyen de gestion peu efficace.

L'utilisation de filtre à air de haute efficacité a été imaginée pour réduire la charge totale de l'environnement en allergènes. La quantité d'allergènes volatils est effectivement réduite par ces dispositifs mais ils restent sans effet sur la quantité d'allergènes retrouvés dans la poussière. Leur utilisation n'aurait donc un effet que si elle est associée à une aspiration fréquente de la poussière et pourrait malgré tout se révéler insuffisant pour éliminer les symptômes allergiques (Ahluwalia et Matsui, 2018; Bigorra, 2019; Foreman *et al.*, 2017).

Le moyen le plus efficace pour les personnes allergiques aux animaux de se protéger reste d'éviter la proximité avec ceux-ci. En particulier, le fait d'interdire l'accès d'un animal à une zone ou à un bâtiment limite la charge en allergènes de celui-ci (Ahluwalia et Matsui, 2018; Foreman *et al.*, 2017). Aussi, les personnes allergiques parmi les employés devraient en informer leurs collègues afin que tous puissent les aider dans la tâche d'éviter une proximité trop importante avec l'animal. Il est d'ailleurs intéressant de noter que, lors d'un sondage, alors que 87 % des répondants se déclaraient favorables à la présence d'un animal sur leur lieu de travail si les conditions de sécurité étaient adaptées avec seulement 7 % d'incertains et 6 % se déclarant défavorables, cette proportion tombe à seulement 28 % accompagnés de 52 % d'incertains et 20 % de défavorables lorsqu'on pose la même question en ajoutant qu'au moins

un employé est allergique (Foreman *et al.*, 2019). Ces chiffres montrent que les employés se préoccupent du confort et de la sécurité de leurs collègues et suggèrent donc que ces mêmes personnes auront à cœur de coopérer pour mettre en place les mesures visant à protéger des usagers allergiques.

d. Hygiène

Corolaire à la santé, l'hygiène est une préoccupation de certaines personnes lors de leur cohabitation avec un animal. Perrine et Wells ont ainsi montré que du point de vue du client la présence d'un animal est associée à l'idée d'un bureau plus sale (Perrine et Lepley, 2006).

Bien que peu de littérature soit dédiée au sujet, l'expérience des propriétaires d'animaux de compagnie comme l'expérience vétérinaire nous informent des désagréments liés à la proximité d'un animal, en particulier au regard de l'hygiène et des odeurs causées par celui-ci. Ces désagréments apparaissent dans la loi française dans un article conditionnant la détention d'un animal par le locataire d'un logement « au fait que ledit animal ne cause aucun dégât à l'immeuble ni aucun trouble de jouissance aux occupants de celui-ci » (loi L.70-598 Art.10 du 9 juillet 1970). Ces troubles de jouissance comprennent tout particulièrement les nuisances sonores, olfactives et de déchets animaux comme des déjections ou urines dans les parties communes.

Concernant les déjections et les urines, résumés par le terme « propreté de l'animal », rappelons que l'éducation de l'animal est le levier de choix pour l'acquisition de cette propreté. Comme elle nécessite un apprentissage, les très jeunes animaux ne sont pas propres et acquièrent cette caractéristique en grandissant, vers 4 mois pour les chiens et vers 2 mois pour les chats (Beaumont-Graff et Massal, 2010; Panizo, 2020). Les chiens sont communément éduqués à ne pas faire leurs besoins en intérieur et les chats à ne faire leurs besoins que dans une litière ou en extérieur. Cependant, de nombreuses variabilités individuelles peuvent exister. L'acquisition de la propreté est un apprentissage que presque tous les animaux vivant en intérieur ont suivi et la perte de la propreté est généralement le signe d'un mal-être profond ou d'une pathologie menant à de l'incontinence.

Même lorsque les animaux accueillis sont propres, l'entreprise souhaitant mettre en place une politique *Pet-At-Work* doit s'assurer que les besoins des animaux ne dérangeront pas les usagers. Pour cela, le ramassage des crottes de chien par leur propriétaire doit être effectué immédiatement. Des entreprises, telles Google, mettent ainsi à disposition des distributeurs de sac de ramassage à proximité des lieux de promenade des chiens accueillis. De même, la litière d'un chat devrait être nettoyée dès qu'elle est utilisée pour prévenir les odeurs et s'assurer que le chat ne fera pas ses besoins ailleurs, ceux-ci refusant parfois d'utiliser une litière sale. Il peut être intéressant aussi pour l'entreprise de prévoir à quel endroit les propriétaires sont susceptibles de sortir leurs chiens, les odeurs d'urine de ceux-ci pouvant devenir fortes s'ils sont nombreux à faire leurs besoins à un même endroit aux abords des locaux. Les employés d'une entreprise accueillant des animaux doivent également être prévenus que des accidents peuvent survenir qu'il s'agisse des besoins de l'animal ou de vomissements. Les déchets animaux

devraient alors être immédiatement nettoyés pour la salubrité des locaux et le propriétaire de l'animal peut être désigné au préalable responsable de ce nettoyage (annexe 1).

Il est aussi convenu qu'un animal peut être le porteur d'odeurs désagréables comme l'odeur de « chien mouillé » caractéristique et difficilement évitable par temps de pluie. Il est pour autant intéressant de noter qu'une bonne part de ces odeurs peuvent être imputables à des troubles de la santé de l'animal comme la mauvaise haleine due, par exemple, à la présence de tartre, les flatulences excessives dues à une mauvaise digestion de l'aliment ou des odeurs diverses causées par des maladies de peau. Lors de l'apparition d'une odeur nauséabonde anormale, il est conseillé de consulter un vétérinaire afin de définir si une pathologie est associée et que faire pour soigner celle-ci et se débarrasser de l'odeur. Hormis lorsque des problèmes de santé sont la cause des odeurs gênantes, le lavage réguliers des animaux ainsi que leur séchage par temps humide, sont un bon moyen de limiter les odeurs qu'ils dégagent. A ce titre, les chats se toilettant eux-mêmes très régulièrement, sont d'ailleurs moins susceptibles de dégager des odeurs désagréables. Les propriétaires devraient être responsable de mettre en œuvre les moyens permettant de limiter ces odeurs comme des shampoings réguliers et le brossage des dents de l'animal.

Enfin, les problèmes d'hygiène causés par les animaux comprennent la perte de poils et la possibilité de transporter de la boue ou de la poussière dans leur pelage. Leur présence implique donc des contraintes particulières pour le ménage des locaux. Le responsable d'une entreprise *pet-friendly* pourra être amené à modifier les protocoles de nettoyage de ses locaux en adéquation avec ces nouveaux besoins. Nettoyer correctement les poils d'animaux et la poussière qu'ils amènent de l'extérieur est un moyen de lutter activement contre les odeurs. Il semblera aussi acceptable à un certain nombre de propriétaires qu'on exige d'eux qu'ils sèchent ou essuient les pattes de leur animal au moment de le rentrer de promenade par temps de pluie, un certain nombre d'entre eux ayant déjà cette habitude à leur domicile.

Enfin, la problématique de l'hygiène est encore plus importante sur les lieux de restauration et de repos. Certaines entreprises *pet-friendly* refusent donc l'accès des zones de restauration aux animaux (Cruvellier, 2021). Ce choix est une contrainte pour les propriétaires amenant leur animal mais peut être particulièrement apprécié par des employés pour qui l'hygiène est une préoccupation majeure. Cela dit, cette perception de l'hygiène ne fait pas consensus, l'essor des Bars à chat en France depuis 2015 environ nous montre que de nombreuses personnes sont prêtes à manger en compagnie d'animaux. Ces établissements sont, comme tout établissement de restauration, soumis à des contrôles par les services sanitaires qui autorisent cette pratique à la condition que les espaces de cuisine soient strictement interdits d'accès aux animaux (Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, 2016).

C. Des problématiques de protection des animaux

On peut supposer qu'une entreprise qui souhaite autoriser l'accueil d'animaux de compagnie dans ses locaux aura à cœur d'assurer leur sécurité et leur bien-être. Pour cela, quelques pistes de réflexions ne doivent pas être ignorées.

a. Sécurité

La sécurité de l'animal sur le lieu de travail doit être assurée afin de ne pas perturber les employés par une surveillance excessive ou la gestion d'un accident.

i. Sécurité liée au travail

Tout comme les employés, les animaux sont soumis aux risques de l'activité. Il appartient à l'employeur d'identifier et de prévenir ces risques. D'une manière générale, un animal ne devrait pas être autorisé sur un lieu de travail où des équipements spécifiques de protection individuelle doivent être portés.

ii. Sécurité générale d'un animal

Même dans un environnement domestique, un animal peut avoir un accident. Que les propriétaires aient ou non connaissance de ce risque, ils peuvent ne pas y penser sur le lieu de travail ou omettre d'en informer leurs collègues.

Ces risques comprennent l'ingestion d'un objet ou produit non comestible en particulier pour les chiens, le passage par une fenêtre ouverte pouvant se solder par une chute ou une fugue en particulier pour les chats ou les oiseaux ou encore un choc électrique si l'animal ronge des fils non protégés en particulier pour des lapins. Tous ces risques ne sont pas forcément prévisibles, d'autant que le comportement de l'animal peut être différent au travail et à son domicile mais les propriétaires devraient être interrogés sur les précautions qu'ils prennent chez eux et s'il est possible de prendre des précautions similaires au bureau.

Le risque d'accident locomoteur a été traité précédemment du point de vue de l'employé. Il va sans dire qu'une chute sur un animal est susceptible de blesser celui-ci. D'autres accidents sont à risque pour l'animal, en particulier les petits individus. Par exemple, un répondant à un questionnaire effectué par notre groupe de travail rapportait qu'il était fréquent que son chien risque d'être écrasé par les chaises à roulettes (Cruvellier, 2021). Les moyens de prévention de ce risque sont donc les mêmes que précédemment : la signalisation de l'animal, son éducation et la formation des usagers aux risques de la présence de l'animal.

iii. Risques de conflits entre animaux

Concernant l'agression entre animaux, il existe deux contextes à ne pas confondre : l'agression et la prédation.

La prédation est un comportement normal des carnivores qui est plus ou moins présent en fonction de leur tempérament (voir ci-après). Elle ne se déclenche en temps normal qu'envers les espèces autres que la sienne. Il semble par exemple évident qu'une entreprise acceptant les chats ne devrait pas accepter les oiseaux. Ce raisonnement reste à questionner concernant la cohabitation des chiens et des chats, ces animaux pouvant être habitués les uns aux autres en fonction de leurs tempéraments respectifs et de leur passif. De nombreuses entreprises *pet-friendly* préfèrent cependant limiter leur accueil à une unique espèce et les chiens semblent plus souvent favorisés (Bigorra, 2019).

L'agression en revanche se déclenche dans des contextes bien différents envers des individus d'espèces différentes en particulier les humains ou envers des individus de la même espèce. Les contextes sont variés mais la protection de ressource, et l'autoprotection sont les principales sources d'agressions interspécifiques (Deputte, 2007; Gilbert, 2020). Les agressions intraspécifiques comprennent ces mêmes causes auxquelles peuvent s'ajouter l'établissement de relations de dominance ou la protection d'un territoire. Notons que toutes les espèces ne sont pas sujettes aux mêmes relations intraspécifiques, en particulier, les chiens ne sont pas une espèce territoriale et ne défendent donc jamais un territoire bien qu'ils puissent défendre une ressource comme un lieu de couchage ou leur maître.

De façon générale, les animaux doivent être sociabilisés à l'humain, à leurs congénères et idéalement à d'autres espèces afin de réduire les comportements d'agression (Gilbert, 2020). Les propriétaires savent en général dans quelles situations leur animal peut déclencher des comportements de prédation ou d'agression. Un animal qui est très agressif envers ses congénères ne devrait pas être accepté dans le cadre du *Pet-At-Work* ou un roulement devrait être mis en place afin d'éviter que des animaux susceptibles de se battre se trouvent au bureau le même jour. Accueillir trop d'animaux à la fois est un facteur qui augmente le stress social et donc la probabilité d'une agression.

b. Santé

Lors de la gestion d'un effectif animal, quelques bonnes pratiques doivent être détaillées afin d'éviter la transmission de maladies entre les individus. Prévenir la diffusion de maladies contagieuses nécessite un suivi médical régulier des individus et des protocoles de prévention qui comprennent la vaccination et les traitements antiparasitaires. Les recommandations vaccinales données ci-après sont celles de la WSAVA (World Small Animal Veterinary Association) actualisées en 2016 (WSAVA, 2016).

Concernant les chiens, les vaccins dits essentiels couvrent l'hépatite de Rubarth, la maladie de carré et la parvovirose qui sont trois maladies virales contagieuses et graves. Est régulièrement ajouté à ceux-ci le vaccin contre la leptospirose, une infection bactérienne zoonotique fréquente et lourde pour l'animal. Enfin, la vaccination contre la toux de chenil est généralement exigée lorsque le chien participe à des rassemblements canins ou loge en pension car cette infection est généralement bénigne mais extrêmement contagieuse et quelques individus peuvent souffrir de formes plus graves de la maladie. L'ensemble de ces vaccins est donc à considérer et pourrait être exigé afin d'accueillir l'animal dans l'entreprise où il est susceptible de côtoyer des congénères. L'établissement et le suivi d'un protocole vaccinal adapté doit être fait par le vétérinaire traitant et peut être contrôlé par la mise à jour du carnet de santé de l'animal.

Pour les chats, les vaccins dits essentiels protègent du typhus et de deux virus à l'origine du coryza. Un vaccin, conseillé aux chats pouvant rencontrer des congénères, les protège contre la leucose (FeLV), une maladie grave pour le chat, à transmission par contact salivaire ou morsure. Une maladie proche de la leucose est le *Feline Immunodeficiency Virus* (FIV). Elle a le même mode de transmission que le FeLV et est incurable avec une évolution proche du Virus

de l'immunodéficience Humaine (VIH). Aucun vaccin n'existe à ce jour contre le FIV mais il est possible de réaliser un dépistage FIV/FelV. Celui-ci peut être imposé aux chats avant leur première venue afin d'éviter l'introduction de ces virus dans l'effectif de l'entreprise. Cependant, ce dépistage ne protège pas les chats en cas d'infection ultérieure.

Enfin pour les deux espèces, le vaccin contre la rage est possible. Ce vaccin est obligatoire si l'animal voyage hors du territoire français mais la métropole est indemne de rage terrestre et ce vaccin n'est plus exigé par la plupart des rassemblements canin et félin. L'intérêt de vacciner contre la rage est donc une discussion que les propriétaires doivent avoir avec leur vétérinaire. S'il semble peu pertinent que l'entreprise l'impose dans le contexte français de 2022, cela peut-être une mesure à même de rassurer les autres employés, les visiteurs de l'entreprise et de montrer la volonté de prévention de l'employeur.

Par ailleurs, des traitements antiparasitaires réguliers devraient être administrés à tous les animaux afin d'éviter l'infestation de leurs congénères et des locaux de l'entreprise (en particulier par les puces). Les traitements antiparasitaires externes ont une efficacité dans la durée et doivent être renouvelés, selon les molécules, tous les mois ou tous les 3 mois (ou plus pour certains colliers à libération continue) afin que l'animal soit couvert en permanence (ESCCAP, 2011). Les antiparasitaires internes ont, eux, une action ponctuelle et il est donc conseillé de les administrer tous les 3 mois afin de conserver un taux d'infestation très bas (ESCCAP, 2007).

Beaucoup d'autres infections ne sont pas couvertes par ces protocoles de prévention. Il appartient à chaque propriétaire de surveiller son animal et de ne pas amener un animal qui présente des signes de maladie au travail sans s'être assuré au préalable auprès de son vétérinaire de l'absence de risque pour les autres animaux et les usagers de l'entreprise.

c. Bien-être et comportement

Nous évoquons la compatibilité de l'entreprise avec le *Pet-At-Work* dans les parties précédentes et nous nous interrogeons sur les prérequis que l'animal doit remplir afin que cette pratique soit la plus positive possible. Des propriétaires auront également la bonne intuition de détecter que le *Pet-At-Work* ne convient pas à leur animal. En effet, d'un point de vue comportemental, certains animaux, en raison de leurs besoins, de leur tempérament ou de leurs expériences passées ne se sentiront pas bien dans un environnement professionnel.

i. Définition du bien-être

Les éthologistes qui étudient le comportement animal s'entendent à définir le bien-être animal comme reposant sur les 5 libertés fondamentales définies par :

- Absence de faim, de soif et de malnutrition
- Absence d'inconfort physique et thermique
- Absence de douleur, de blessures, et de maladie
- Expression des comportements normaux pour l'espèce
- Absence de peur et de détresse

Ces 5 libertés ne se compensent pas et doivent toutes être assurées afin que le bien-être animal soit possible. Il est également commun de distinguer parmi ces libertés, que les 3 premières relèvent de la physiologie animale et les 2 dernières d'un aspect comportemental. Dans notre cas, c'est cet aspect comportemental qui peut être compromis.

D'autres définitions du bien-être existent dont certaines font reposer le bien-être sur la perception qu'a l'animal de son environnement et sa capacité à s'adapter à celui-ci. Ainsi, selon l'ANSES qui propose une définition cohérente avec ces différentes approches, le bien-être d'un animal est l'état mental et physique positif lié à la satisfaction de ses besoins physiologiques et comportementaux, ainsi que de ses attentes. Cet état varie en fonction de la perception de la situation par l'animal (ANSES, 2018).

On imagine aisément qu'un animal ne se sente pas en sécurité dans l'environnement qui n'est pas le sien et dans lequel les personnes, les bruits, les autres animaux, certains objets ou outils lui apparaissent comme des menaces. Il est également attendu que certains animaux ne puissent pas satisfaire leurs besoins d'exprimer des comportements normaux dans un lieu de travail, soit que ces comportements apparaissent inadaptés et soient réprimandés, soit qu'ils ne soient tout simplement pas possibles à exprimer.

ii. Variations individuelles et moyens d'amélioration du bien-être

Ce sentiment de l'animal face à son environnement dépend fortement de son tempérament qu'on pourrait appeler « caractère » chez l'Homme. C'est le tempérament qui explique en bonne partie les variabilités au sein d'une même espèce concernant les besoins comportementaux et les réactions à une situation donnée. Le tempérament apparaît précocement dans la vie de l'animal et est stable dans le temps et au travers des différentes situations. L'éthologie n'a pas fini de définir les différents traits de tempéraments pour les différentes espèces. Les chiens sont une fois de plus l'espèce où ce travail a été le plus entrepris avec des tests comportementaux élaborés comme le Dog Mentality Assesment (DMA) qui prend en compte 5 traits de tempérament reconnus : la motivation à jouer, la chasse ou poursuite, la curiosité ou la crainte, la sociabilité et l'agressivité. Le questionnaire du C-BARQ (Canine Behavioral Assessment and Research Questionnaire) est un questionnaire bien plus facile d'utilisation sans un regard professionnel. Il est en accès libre et tout le monde peut le remplir. Il contient des questions sur l'animal et son comportement visant à classer le chien dans 14 traits de tempérament (Serpell et University of Pennsylvania, 2022). Le principal défaut de ce questionnaire est qu'il vise à l'origine à détecter des problèmes comportementaux et non à évaluer le tempérament et il comprend donc parmi ses 14 traits de tempérament un certain nombre de traits qui ne sont pas usuellement utilisés par l'éthologie. Il existe un équivalent félin : le Fe-BARQ.

Bien qu'on ne puisse modifier le tempérament d'un animal, il est possible d'améliorer son bien-être en adaptant les contraintes imposées par le milieu ou en adaptant l'animal à ces contraintes en modifiant ses capacités d'adaptation par l'apprentissage et l'expérience. Il est par exemple connu et démontré que les expériences passées d'un chien modifient sa perception des situations présentes (Boivin *et al.*, 2012). L'apprentissage permet alors de moduler ces réactions et capacités d'adaptation. On parle d'apprentissages non-associatifs comme l'habituation ou la sensibilisation. L'habituation permet la réduction d'une réponse à la suite de la

répétition du même stimulus. Le but de cette méthode est que l'animal ne réagisse plus au stimulus. Pour ce faire, l'animal est exposé régulièrement et de manière progressive au stimulus pour faire baisser son seuil de réponse. La sensibilisation correspond à l'inverse avec une amplification de la réaction avec la répétition du stimulus (Duranton, 2020).

La relation entre l'animal et les personnes qui le côtoient, autres que son propriétaire, est aussi un facteur de bien-être ou de stress selon que l'animal souhaite ou non le contact avec ces personnes et la réaction de celles-ci vis-à-vis de l'animal. La formation des personnes amenées à travailler en présence d'un animal à la lecture et l'interprétation de la communication animale ainsi qu'à l'abord respectueux de celui-ci est un moyen efficace de promouvoir le bien-être animal au travail.

Le propriétaire de l'animal est le premier à être capable de détecter qu'il ne se sent pas bien sur son lieu de travail en observant des modifications comportementales par rapport à un état de bien-être supposément atteint au domicile. Les conseils d'un vétérinaire comportementaliste peuvent également aider à éclaircir une situation ambiguë.

La question du bien-être des animaux dans le cadre du *Pet-At-Work*, appliqué aux chiens, fait l'objet d'une thèse vétérinaire de notre groupe de travail en cours de rédaction par Maud Graillot-Denaix.

D. Conflits d'usage et dérangement

a. L'animal source de distraction

Si une partie de la recherche sur le sujet tend à montrer que l'animal soit plus à même d'augmenter l'efficacité dans le travail, il reste commun de penser qu'il puisse être une distraction. Selon l'enquête commandée par l'entreprise Purina, 14 % des employés européens craignent que leur animal soit une distraction à leur travail, bien que dans leurs résultats, aucune réponse n'a été reçue en ce sens en France (Purina, 2017). C'était également une préoccupation majeure des responsables RH ayant répondu au Banfield Hospital, chez qui la moitié de ceux hésitant à implémenter une politique *Pet-At-Work* déclarent être inquiets que l'animal soit une distraction (Irving et PeGan, 2016).

Foreman *et al.* émettent en ce sens une réflexion selon laquelle la présence d'un animal peut encourager des interactions sociales spontanées de la part de collègues détournant alors le propriétaire de son travail. C'est en effet plausible mais à ce jour, aucune étude n'a investigué cet effet qui reste donc hypothétique. Par ailleurs, les auteurs avançaient la possibilité d'un effet nouveauté. Selon eux, la distraction générée par l'animal finirait par s'estomper au fur et à mesure que les employés s'habituent à la présence dudit animal (Foreman *et al.*, 2017).

Dans l'étude de terrain menée en 2012 par Barker *et al.*, les chiens étaient acceptés dans l'entreprise depuis une dizaine d'années et, parmi les personnes n'amenant pas d'animaux dans l'entreprise, qu'ils soient propriétaires ou non, 20 % déclarent que la présence de chien a un impact négatif sur leur productivité (Barker *et al.*, 2012). Cet impact négatif sur la productivité

est donc réel, il n'est pas négligeable et ne peut pas être réduit à un effet nouveauté lors de l'implémentation de la pratique.

Quoi qu'il en soit, sur le long terme, un animal calme est la seule garantie qu'il ne dérange personne sur le lieu de travail. C'est une des raisons pour lesquelles les chiens d'assistance sont entraînés à rester sous le bureau ou la chaise de leur maître durant de longues périodes sans solliciter l'attention de leur maître ou d'autres humains dans la pièce (Assistance Dog International, 2022; Foreman *et al.*, 2017). Cet apprentissage doit s'étendre aux interactions avec les autres animaux lorsque plusieurs sont présents. D'une façon générale, une éducation adéquate et un renforcement des comportements calmes des animaux sont un prérequis important à ce qu'ils ne soient pas une distraction (Foreman *et al.*, 2017).

Wagner et Pina E Cunha ont mené en 2021 une étude incluant des interviews au sein de 5 entreprises *pet-friendly* allemandes. Ils rapportent que les chiens représentent une responsabilité supplémentaire et que leur présence peut devenir un fardeau pour leur propriétaire lorsque la charge de travail est ponctuellement trop importante. La raison en serait qu'ils n'ont alors pas le temps de s'en occuper et de les promener normalement. Cependant, ces mêmes répondants affirment que l'attention donnée à l'animal sur leurs journées de travail normales n'affecte pas la productivité (Wagner et Pina E Cunha, 2021). Si on ne peut pas réellement parler de distraction, le temps d'attention donné à l'animal est un temps qui n'est pas consacré au travail et lors de journées chargées, il peut être plus sage de laisser l'animal au domicile.

b. L'animal source de conflits

Nous l'avons montré, la présence d'un animal sur le lieu de travail implique un certain nombre de changements et de points de vigilance. Ces changements peuvent peser plus ou moins lourd pour les autres usagers de l'entreprise et tout particulièrement pour ceux qui ne seraient pas en faveur de la présence d'animaux.

Ce désaccord peut provenir du fait que certaines personnes sont moins réceptives aux animaux ce qui en recherche se mesure à l'aide du *Pet Attitude Scale*. Celle utilisée par Foreman et al. dans une étude de 2019 s'est montrée assez bien corrélée à certaines interactions positives qu'entreprenaient les répondants avec des chiens comme de les caresser ou de leur parler (Foreman *et al.*, 2019). Les personnes ayant une perception moins positive des animaux ont tendance à moins interagir avec eux est à se montrer plus réticents à des idées comme le *Pet-At-Work* dans cette étude.

Il est aussi rapporté dans la littérature une composante culturelle importante à l'acceptation d'un animal sur le lieu de travail. Dans certaines cultures en effet, le chien n'a pas sa place dans la maison et donc encore moins dans des locaux professionnels. Bien que cette idée semble bien acceptée dans notre culture occidentale, elle pourrait heurter des collaborateurs ayant un bagage culturel différent (Foreman *et al.*, 2017).

Sans mettre en question une différence culturelle, le désaccord avec le concept du *Pet-At-Work* n'est peut-être pas si marginal. Peu d'études ont été menées en ce sens, ne nous

permettant pas d'évaluer avec fiabilité la proportion de la population générale qui serait opposée à la présence d'animaux sur leur lieu de travail par principe. Notons tout de même que dans notre enquête, cette position apparaissait de façon non marginale puisque 21 % des propriétaires et 31 % des non-propriétaires travaillant là où les animaux ne sont pas autorisés déclaraient qu'ils seraient dérangés si un collègue amenait son animal au travail. Ces réponses sont à nuancer puisque des commentaires précisent que cela dépend du type d'animal et de son éducation mais d'autres commentaires précisent bien qu'il s'agit là d'un refus de principe comme « Chaque chose à sa place. », « Il faut une séparation entre l'univers personnel et l'univers du travail. » ou « Je ne vois pas ce qu'un animal ferait sur mon lieu de travail et pourtant je les adore. » (Cruvellier, 2021).

Une entreprise souhaitant autoriser la présence d'animaux de compagnie dans ses locaux doit donc s'assurer que ses équipes sont d'accord avec ce projet dès le départ. Dans le cas contraire, le désaccord originel est à risque de ressurgir lors d'un accident ou d'une transgression des règles d'accueil de l'animal devenant un facteur aggravant du conflit au détriment de l'ambiance de travail, des relations professionnelles, du bien-être des salariés et de celui de l'animal.

Notre enquête a récolté peu d'exemples de conflits autour de la présence de l'animal. En revanche, dans la quasi-totalité de ces exemples, le conflit ne concernait qu'un nombre réduit de collègues allergiques aux chiens ou ne les aimant pas et la solution était toujours d'éviter la ou les personnes en question (Cruvellier, 2021). L'autrice signale la limite de cette enquête qui n'a recueilli aucun témoignage de conflit de la part de non-propriétaire d'animaux. Ceci appuie toutefois l'hypothèse que les sensibilités personnelles sont à l'origine d'une part importante des conflits liés à la présence d'un animal.

c. Les comportements gênants de l'animal

i. Propreté

Nous l'avons développé dans notre partie sur l'hygiène, la propreté de l'animal est un comportement qui est acquis par la majorité des animaux logés à l'intérieur du domicile de leur propriétaire. Cependant, des troubles comportementaux ou des maladies peuvent mener à la perte de la propreté et à des accidents désagréables dans les locaux. Lorsqu'un défaut de propreté est identifié, il est pertinent de demander conseil à un vétérinaire. Par ailleurs, lorsqu'un accident de propreté survient, il convient qu'un protocole de nettoyage et un responsable de celui-ci, qui peut être le propriétaire, ait été établis afin de nettoyer au plus vite le désagrément.

Notons aussi que dans quelques cas, ce n'est pas la propreté qui est en jeu dans ces désagréments. En effet, certains animaux pratiquent le marquage, qui consiste généralement à laisser une odeur pour communiquer avec leurs congénères. L'exemple le plus probable dans le contexte du *Pet-At-Work* est peut-être celui du chat. Les chats sont en effet connus pour réaliser du marquage urinaire. Le comportement de marquage est très distinct du comportement de miction avec un animal réalisant des petits jets très odorants en hauteur et non pas assis comme lorsqu'il fait ses besoins (Figure 2). Il est beaucoup plus difficile de supprimer un

comportement de marquage que de la malpropreté mais la première étape consiste à l'identifier. Les connaissances actuelles suggèrent que la stérilisation des chats réduit les comportements de marquage mais que le stress social les augmente (Horwitz, 2019).

Figure 2 : comportement de marquage urinaire chez le chat. Contrairement à une miction normale, le chat a les pattes arrières tendues et émet un jet très odorant en hauteur sur une surface verticale (Catapart.fr, 2022)



ii. Destruction

Les comportements de destruction sont un concept valide puisque la majorité des espèces peuvent engendrer des dégâts matériels par leurs comportements.

Les comportements destructeurs, chez le chien, sont généralement rapportés par des propriétaires laissant leur animal sans surveillance pendant longtemps. Ils peuvent être normaux comme chez un chiot, ou excessifs. Ils peuvent également être des stéréotypes, des comportements répétitifs, séquencés et sans but connu qui marque un mal-être de l'animal, plus généralement chez des chiens adultes au caractère anxieux. La présence du propriétaire au bureau devrait permettre par la surveillance et la suppression du stress lié à la solitude de diminuer ces comportements mais il faut s'assurer que les propriétaires de ces animaux ne laissent pas leur animal seul et sans surveillance trop longtemps. Par ailleurs, un animal anxieux peut éprouver un stress important dû à l'activité l'entourant sur le lieu de travail.

Chez le chat, un comportement destructeur bien connu consiste à « faire ses griffes ». Selon les estimations, 50 à 80 % des propriétaires de chats remarquent ce comportement et le qualifient comme inapproprié (DePorter et Elzerman, 2019). Bien que ce comportement soit complexe et subvienne à plusieurs besoins de l'animal, deux aspects sont à prendre en compte

dans le cadre d'un chat amené sur le lieu de travail. Premièrement, ce comportement de griffage a un rôle de marquage et est donc plus fréquent chez des chats ayant une propension plus importante à marquer leur territoire et pourrait être accentué par le stress social induit par la présence d'autres chats. Secondairement, les chats ont tendance à préférer une matière aux autres pour faire leurs griffes. Leur fournir leur substrat préféré et encourager son utilisation est le meilleur moyen d'éviter que ce comportement soit destructeur (DePorter et Elzerman, 2019).

Lorsqu'un animal détruit, quelle qu'en soit la raison et le mode, le mieux est encore de détourner son comportement vers un objet dédié à cet effet, qu'il s'agisse d'un jouet à mâcher pour chien ou d'une planche à griffer pour chat. Les propriétaires d'animaux sont généralement avertis par leur expérience des comportements indésirables de leur compagnon. Il faut les encourager à en dresser un inventaire et à y apporter les solutions adéquates qu'ils mettent peut-être déjà en place à leur domicile.

iii. Agression

L'agression est un comportement naturel dans de nombreuses espèces de mammifères qui vise à mettre à distance la cible de l'agression (Deputte, 2007; Gilbert, 2020). L'agression est souvent considérée comme gênante et on doit se souvenir qu'elle est adaptative et réactionnelle afin d'identifier le stimulus à l'origine de l'agression. Deux motivations majeures de l'agression sont à considérer : la protection de ressource et l'autoprotection.

Cependant, dans des situations similaires, certains facteurs peuvent venir majorer l'agressivité d'un individu par rapport à un autre. La tendance à l'autoprotection est par exemple exacerbée lorsque l'animal est sujet à une douleur qu'elle soit aiguë ou chronique. Certains tempéraments vont avoir tendance à abaisser le seuil de déclenchement de l'agression. Par exemple, un tempérament peureux va favoriser les réactions d'autoprotection qui peuvent être déclenchées par la peur. De même, les chiens ayant une tendance à être revendicateurs, auront une plus forte tendance à exprimer des comportements de protection des ressources. Un trait de tempérament pouvant traduire de ce caractère revendicateur est l'assertivité du chien, c'est à dire sa propension à s'imposer et à avoir confiance en lui (Gilbert, 2020).

Les personnes côtoyant des animaux doivent savoir que les comportements d'agression ne se résument pas à la morsure ou à la griffure. De nombreuses espèces comme le chien et le chat ont un répertoire de comportements agressifs qui comprend des grades différents d'agression (Deputte, 2007 ; Figure 1). Lorsqu'il réalise une agression, les grognements d'un chien sont un comportement agressif qui précède le « snapping » (le fait de claquer de la mâchoire dans le vide) qui précède lui-même le pincement qui peut être suivi d'une morsure tenue. Lorsqu'un chien exprime un comportement agressif, il est impératif de détecter et de cesser le stimulus qui le déclenche afin que l'animal cesse son comportement et ne passe pas aux stades d'agression supérieurs. La rapidité d'évolution dans l'agression est également dépendante du tempérament du chien. La mauvaise communication et compréhension entre le chien et l'humain est un facteur favorisant des comportements d'agression (Gilbert, 2020).

Les facteurs influant l'agressivité chez le chien comprennent, selon certains auteurs, son sexe et sa race. Les animaux mordeurs seraient principalement des mâles et les races comme

les teckels et les chihuahuas semblent plus fréquemment impliquées dans les comportements d'agression intra et interspécifiques alors que les labradors ou les golden retrievers le sont beaucoup moins fréquemment (Duffy *et al.*, 2008). Cependant, les variations individuelles restent plus impactantes que l'appartenance à une race et les modalités d'éducation peuvent être très différentes en fonction de la race de l'animal. Le consensus au sujet de l'influence de la race sur l'agressivité chez le chien, au moins vis-à-vis de l'Homme, est remis en question par un rapport d'expert de l'ANSES qui pointe le manque de fiabilité et de concordance des sources montrant un impact de la race sur les cas de morsure (ANSES, 2020).

L'environnement et l'expérience de l'animal influent également sur les seuils de déclenchement de l'agression. Les chiens souvent punis ou battus et ceux ayant un défaut de familiarisation avec l'humain ou leurs congénères expriment plus facilement des comportements d'agression (Gilbert, 2020).

Il paraît illusoire, et n'est peut-être pas souhaitable, de prévenir la totalité des comportements d'agression de la part des animaux puisque ces comportements sont normaux. Ils sont un moyen de communication qui les aident à maintenir leur bien-être et leur sentiment de sécurité. Les facteurs influant ces comportements sont très nombreux et ainsi difficiles à contrôler. Il convient cependant afin d'éviter les comportements dangereux comme les morsures de former les collaborateurs à la communication animale et à la reconnaissance des comportements d'agression et de leurs signes précurseurs. Les animaux reconnus comme agressifs ou dont les usagers considèrent que les comportements agressifs sont trop fréquents et injustifiés ne devraient pas être acceptés dans le cadre du *Pet-At-Work*.

iv. Vocalisations

Les vocalisations de l'animal désignent l'ensemble des cris et bruits qu'il génère pour communiquer. Ces comportements sont des comportements normaux pour l'animal visant à communiquer avec les autres individus de son entourage. Dans le cadre du travail, ces bruits peuvent se révéler gênants en perturbant la concentration et le calme de l'entourage.

Notons tout d'abord que certains animaux vocalisent fréquemment. C'est une variation individuelle liée à l'espèce, la race, le tempérament ou l'éducation. L'animal peut vocaliser en réponse à un stimulus comme l'entrée d'un inconnu dans une pièce ou une phase de jeu. La vocalisation peut alors être réduite par la suppression du stimulus qui la déclenche. Ajoutons que les colliers anti-aboiement ne sont pas une solution recommandée car elle induit une crainte de l'animal en plus d'une frustration de ne pas pouvoir exprimer son comportement normal. Lorsque l'animal vocalise trop souvent ou en réponse à des stimuli fréquents sur les lieux de travail et que son propriétaire n'arrive pas à lui apprendre à limiter ce comportement, emmener cet animal au travail peut être compromis. Les conseils d'un vétérinaire comportementaliste peuvent permettre d'aider à discriminer les vocalisations que l'on peut réduire par l'éducation et celles qui ont de fortes chances de persister malgré des méthodes d'apprentissage adaptées.

Si un animal qui vocalise peu en temps normal devient bruyant et commence à vocaliser fréquemment, ce comportement étant un moyen de communication, son propriétaire doit s'interroger sur ce que l'animal essaye d'exprimer. De la peur, de la frustration, de la douleur, de

l'anxiété sont autant de causes possibles à l'apparition de vocalisations inhabituelles. Les chaleurs induisant des changements comportementaux, elles peuvent aussi augmenter la vocalisation des animaux, en particulier chez les chattes.

3. Des enjeux sociétaux et légaux

A. L'animal dans la loi

a. Statut légal de l'animal

Depuis la loi du 16 février 2015, l'animal est inscrit dans le code civil comme un être vivant doué de sensibilité. Cependant, il reste soumis au droit des biens meubles lorsqu'aucune situation particulière n'est mentionnée dans la loi.

Concernant les chiens, il existe une définition des chiens classés dangereux qui justifie un certain nombre d'obligations pour leur détention (Art L211-12 et L.211-14 du code rural et de la pêche maritime). Les chiens concernés le sont sur discrimination raciale ou d'apparence raciale comprenant les races rottweiler, Tosa Inu, American staffordshire terrier et les chiens apparentés physiquement à ces races et non-inscrits au LOF. L'ensemble des obligations visant les propriétaires de ces animaux, en particulier dans l'espace public, devraient justifier leur interdiction dans les locaux professionnels.

b. Obligations pour le détenteur d'un animal

L'identification des carnivores domestiques est obligatoire (Art. L.212-10 du code rural).

Lorsqu'un animal mord une personne, le propriétaire ou le détenteur dudit animal est tenu de déclarer l'incident à la mairie de résidence du propriétaire ou détenteur de l'animal. Un vétérinaire, un assureur ou le médecin traitant la victime peuvent également procéder à la déclaration. La déclaration de la morsure entraîne une période de surveillance de l'animal comportant 3 rendez-vous chez son vétérinaire à J0, J7 et J15 pour attester de l'absence de risque d'infection de la victime par le virus de la rage. La période de surveillance doit s'accompagner d'une évaluation comportementale pour juger du caractère dangereux ou non de l'animal et qui doit être communiqué au maire (Art L211-14-2 du code rural). La même obligation de déclaration et de surveillance s'applique lors d'une griffure (Art L223-10 du code rural).

c. Responsabilité de l'animal

La responsabilité du fait de l'animal est une disposition juridique qui indique que lorsqu'un préjudice quel qu'il soit est causé par le fait actif de l'animal, c'est la responsabilité de celui qui en a la garde qui est mise en jeu (Art 1243 du code civil).

Dans les faits, le propriétaire de l'animal est considéré par défaut comme son gardien mais s'il peut démontrer qu'il avait confié son animal à un tiers, c'est ce dernier qui devient son gardien. La responsabilité du fait de l'animal s'applique si l'animal a été l'instrument du

dommage, physiquement ou non : un aboiement conduisant à un accident engage la responsabilité du fait de l'animal alors qu'une chute sur un jouet ne l'engagerait pas.

Il existe quelques cas pour lesquels le fait de l'animal n'engage pas la responsabilité de son gardien. Ces cas sont : la force majeure, la faute de la victime et l'acceptation des risques. La force majeure est un évènement à la fois imprévisible et irrésistible à l'origine du fait de l'animal. Par exemple, un chien est effrayé par un bruit brusque et anormal et bouscule une personne, la responsabilité du gardien n'est *a priori* pas mise en cause. La faute de la victime sera évaluée par le juge mais peut être à l'origine d'une exonération partielle ou complète de la responsabilité du fait de l'animal bien que la jurisprudence retienne rarement la faute de la victime. Le cas pourrait se présenter si quelqu'un se faisait mordre par un chat qu'il a attrapé par surprise par exemple. Enfin, l'acceptation des risques semble s'appliquer principalement à la pratique sportive et ne semble pas pertinente dans le cadre du *Pet-At-Work*.

Les cas de dommage dans des locaux professionnels provoqués par des animaux sont à aujourd'hui une situation qui a très peu fait occurrence. Le propriétaire est *a priori* seul responsable aux yeux de la loi mais il appartient au service juridique de l'entreprise de s'assurer que l'entreprise ne puisse pas être mise en défaut pour avoir négligé l'encadrement de la pratique du *Pet-At-Work* et créé ainsi un risque pour les usagers, le gérant de l'entreprise restant seul responsable de la sécurité de ses locaux.

B. Le danger des zoonoses

On a déjà traité dans une partie précédente la prévention de l'infection des usagers par des zoonoses provenant des animaux accueillis dans les locaux de l'entreprise. Cependant, cette partie ne traitait que de zoonoses connues et de pratiques d'hygiène générales devant permettre de s'en prémunir. Nous aborderons ici la problématique des zoonoses et quelques généralités sur les maladies émergentes d'un point de vue sociétal.

Au cours de ces quelques dernières années, l'actualité a particulièrement rappelé le danger que font planer les zoonoses sur notre société. Le COVID-19 (SARS-Cov 2), en premier lieu, apparu en 2019 et l'épidémie de variole du singe (monkey pox) en 2021 sont tous deux des virus d'origine animale s'étant adaptés pour infecter et se multiplier au sein de la population humaine. Si le phénomène n'est pas nouveau, d'autres épidémies zoonotiques ayant parsemé l'histoire, qu'il s'agisse du SIDA (VIH), de la grippe porcine (virus de l'influenza A H1N1) de 1918 et 2009 ou de la peste, la communauté scientifique alerte sur l'augmentation en fréquence et en gravité de ces passages de pathogènes d'animal vertébré à l'espèce humaine. Au cours du dernier demi-siècle, c'est en moyenne 2 à 3 agents pathogènes émergents qui sont identifiés chaque année et 75 % de ceux-ci sont d'origine zoonotique, une proportion en augmentation depuis les années 1980 (Commissariat général au développement durable, 2021). Sont en cause les phénomènes suivants : la réduction de la biodiversité, l'augmentation du nombre d'animaux domestiques et en particulier des élevages, la proximité accrue entre les animaux et l'homme, l'augmentation en nombre et en densité des centres urbains et l'amplification des flux de toute sorte entre villes, pays et continents.

La proximité des animaux avec l'Homme est tout particulièrement un point d'inquiétude pour les épidémiologistes à cause des systèmes d'évolution des pathogènes. Pour ne citer qu'un exemple bien connu et surveillé de près, les virus influenza A, de la famille des orthomyxoviridae, sont un genre de virus provoquant la « grippe » dans de nombreuses espèces, principalement les oiseaux. Les épidémies de grippe aviaire, fréquentes en France, sont causées par des virus influenza A dits « hautement pathogènes » qui ont la propriété d'être mortels pour les oiseaux d'élevage. Ces virus ont des systèmes d'attachement et de multiplication spécifiques de récepteurs qui tapissent le tractus respiratoire des oiseaux, différents de ceux qui tapissent le tractus respiratoire des humains. Cependant, les porcs sont connus pour posséder les deux types de récepteurs. Le danger pour la santé publique réside dans un mécanisme appelé recombinaison qui permettrait dans un porc infecté par deux virus influenza A, l'un hautement pathogène et l'autre adapté aux récepteurs humains, d'opérer un partage génétique entre les deux virus créant ainsi une souche hautement pathogène pouvant infecter les cellules du tractus respiratoire humain et s'y multiplier (Forrest et Webster, 2010). Ce scénario catastrophe est permis par la proximité importante entre l'homme, les volailles et les porcs.

Dans cet exemple, ce sont les animaux d'élevage qui sont en cause. L'intensification des élevages et l'augmentation de leur nombre justifient que le risque zoonotique est plus important en provenance de ces espèces. Cependant, certaines maladies zoonotiques sont également plus à risque avec les animaux de compagnie comme la rage qui est bien plus dangereuse lorsqu'elle atteint un carnivore. Rien ne nous indique donc que les chats et chiens avec qui nous partageons nos domiciles ne seront pas la prochaine source d'une pandémie mondiale. La question a d'ailleurs été brûlante au début de la pandémie de COVID-19 de savoir si le chien ou le chat du foyer pouvait transmettre la maladie à ses propriétaires. Rien à aujourd'hui ne nous dit quelles mesures auraient été mises en place si la recherche n'avait pas écarté cette hypothèse.

En l'absence de connaissances sur les prochains pathogènes émergents qui auront un impact lourd sur notre société, la sensibilisation au risque zoonotique et aux zoonoses connues est la seule action qui puisse être entreprise telle que traitée précédemment. Il est pourtant bon de garder en tête que si la pratique du *Pet-At-Work* venait à se généraliser, les entreprises *pet-friendly* seraient des actrices majeures de la prévention et de la lutte contre les zoonoses touchant les animaux de compagnie qu'elles accueillent.

Deuxième partie : Encadrer le *Pet-At-Work*

L'objet principal de cette thèse est de questionner comment la politique *Pet-At-Work* peut être mise en place et comment elle devrait être encadrée. En ce sens, nous pensons qu'il est important qu'un règlement intérieur soit écrit afin de définir les bonnes pratiques et de fournir un outil permettant des sanctions disciplinaires. Ces sanctions consistant principalement à interdire à un employé ou un animal spécifique de profiter de cet avantage conféré par l'entreprise s'il ne met pas suffisamment d'efforts en place pour respecter les limites posées par celle-ci.

Cette partie se veut plus opérationnelle, adaptée au cadre d'une entreprise de quelques dizaines d'employés dont l'environnement de travail est constitué de bureaux. La pratique du *Pet-At-Work* est en revanche, en France, plus répandue dans des très petites structures comme des salons de coiffure, cabinet conseil, professions libérales, etc. Nos pistes de réflexions peuvent également inspirer les entrepreneurs de ces structures, quoique les solutions évoquées soient certainement mal adaptées à leur cadre de travail.

1. Phase préparatoire

La mise en place d'une politique *Pet-At-Work* est un projet qui entraîne un changement de l'environnement de travail de tous les collaborateurs. Nous tenterons dans cette partie de détailler certaines étapes que nous jugeons pertinentes afin que l'instauration de cette pratique se passe au mieux. Une première étape est la recherche dans l'effectif de l'entreprise des personnes qui sont pour ce projet et de celles qui au contraire ont des réticences face au concept. Lister ces réticences permet de mettre en place des mesures visant à rassurer ceux qui les émettent ou à leur permettre de ne pas être impactés par la présence des animaux. Une seconde étape consiste à expérimenter le *Pet-At-Work* sur des périodes réduites afin de détecter les problématiques propres à l'entreprise et les bienfaits ressentis lors de la présence d'animaux. Enfin, suite à ce travail préalable, il sera possible à l'entreprise de comparer dans son cas particulier les bienfaits et les inconvénients posés par le *Pet-At-Work* et décider si elle bénéficierait à adopter cette pratique de manière durable et comment l'encadrer.

Des acteurs proposent déjà un accompagnement des entreprises souhaitant devenir *pet-friendly* comme c'est le cas de l'entreprise Purina (Purina, 2022a).

A. Communiquer sur la démarche et obtenir l'assentiment de tous

Comme suggéré précédemment, l'assentiment des employés et de leur hiérarchie est crucial à la mise en place saine d'une politique *Pet-At-Work*. Que l'objectif soit de rassurer, de convaincre ou tout simplement de suggérer l'idée à l'ensemble du personnel, il est important de passer par cette étape de communication autour du projet.

a. La volonté de mettre en place une politique *Pet-At-Work*

L'une des origines probables d'une politique *Pet-At-Work* est qu'un collaborateur ait entendu parler de la démarche et désire la mettre en place dans son entreprise.

i. Désir des propriétaires d'amener leur animal

Dans leur enquête téléphonique de 2010 en Suède, Norling et Keeling dédient toute une première partie au choix des propriétaires pour la garde de leur chien durant leurs journées de travail. Ils comparaient trois cas de figure : le chien reste à la maison, le chien est gardé en pension, le chien est amené au travail. D'après leurs résultats, plus de la moitié de leurs répondants amenaient leur chien au travail ou préféreraient cette solution si elle leur était proposée. La solution la plus utilisée était pourtant de laisser le chien à la maison et dans de nombreux cas, le chien n'était pas seul, soit avec un autre humain, soit avec un autre animal. Laisser l'animal à la maison était une solution plus satisfaisante pour les personnes qui ne le laissaient pas seul que pour celles qui laissaient le chien totalement seul au domicile (Norling et Keeling, 2010). Ces résultats suggèrent qu'une demande réelle existe de la part des propriétaires de chien d'être autorisés à amener leur animal au travail. L'enquête de l'entreprise Purina en 2017 rapportait également que 68 % des européens propriétaires emmèneraient leur animal au travail si on leur en donnait la possibilité (Purina, 2017).

Pourtant, si cette demande existe, elle reste très peu exprimée ou très peu perçue par les employeurs. Dans l'étude suédoise, 81 % des employeurs n'avaient jamais remarqué cette demande de la part de leurs employés. Lorsqu'ont été reçues les réponses du responsable et d'un employé d'une même entreprise n'acceptant pas les chiens, l'enquête rapporte que dans la moitié des cas, l'employé aurait souhaité amener son animal mais que l'employeur n'était pas averti d'un tel désir (Norling et Keeling, 2010).

ii. Evènements déclencheurs

D'où que vienne l'initiative, il peut être intéressant pour qui souhaiterait mettre en place la pratique du *Pet-At-Work* de savoir si un élément déclencheur a fait passer le pas aux entreprises *pet-friendly* actuelles.

Très peu de données sont disponibles sur cette question. Dans notre enquête, nous avons simplement pu relever que l'initiative est souvent rapportée comme étant une demande d'un salarié et parfois comme étant une proposition de l'entreprise, y compris dès sa création, plus rarement comme la proposition d'un cadre ou du patron (Cruvellier, 2021).

Par ailleurs, aux Etats-Unis, existent depuis 1999 les journées « Bring your pet to work », un évènement promu à l'échelle nationale dédié à faire connaître la pratique du *Pet-At-Work* et à la faire essayer à des entreprises. En France, les entreprises à faire cette expérience sont peu nombreuses et nous ne pouvons donc pas affirmer que ces journées représentent un évènement déclencheur. Ces évènements feront l'objet d'une partie ultérieure.

b. Recueillir les réticences

Nous avons précédemment expliqué en quoi les réticences à la mise en place du *Pet-At-Work* sont diverses. Parmi celles que nous avons identifiées, certaines relèvent de la santé et de la sécurité des employés comme la présence d'allergies ou de phobies tandis que d'autres relèvent plutôt de convictions personnelles ou d'appréhensions des personnes pensant qu'un animal n'a pas sa place sur leur lieu de travail.

Rappelons d'ores et déjà que la majorité des personnes qui apprécieraient d'accueillir un animal sur leur lieu de travail ne lui sacrifieraient pas le bien-être de leurs collègues. Ceci a été montré par Foreman et al. qui observaient une chute de 87 % à 28 % d'avis favorables au *Pet-At-Work* dans le cas où le service comprenait un collaborateur allergique (Foreman *et al.*, 2019). Des témoignages montrent également que le respect des règles imposées dans les entreprises *pet-friendly* est important aux yeux des propriétaires en bénéficiant et que ces propriétaires mettent en œuvre le nécessaire pour ne pas déranger leurs collègues, en particulier ceux n'appréciant pas la présence de l'animal (Cruvellier, 2021). La politique *Pet-At-Work* est peut-être ressentie comme une faveur que les propriétaires souhaitent conserver au prix de quelques efforts d'organisation.

Notons également que les réticences sont différentes dans les entreprises *pet-friendly* et dans les entreprises classiques. Dans notre enquête, bien que la question n'ait pas été posée dans les mêmes termes aux deux types de répondants, nous trouvons, dans les entreprises *pet-friendly*, que les personnes déclarant ne pas apprécier cette pratique sont marginaux de l'ordre de moins de 10 % des propriétaires n'amenant pas leur animal et des non-propriétaires. En comparaison, dans les entreprises classiques, les personnes déclarant que cela les dérangerait que d'autres employés amènent leur animal, représentent 20 à 30 % des réponses, à majorer puisque l'échantillon inclue les propriétaires qui souhaiteraient amener leur propre animal s'il leur était donné le choix (Cruvellier, 2021). Une réinterprétation des résultats de l'enquête de Norling et Keeling permet de mettre en lumière cette différence entre les responsables d'entreprises *pet-friendly* et classiques. La différence n'est pas significative pour toutes les craintes qu'ils ont prises en compte et le nombre inférieur d'entreprises *pet-friendly* parmi les répondants réduit encore la différence par rapport à ce qu'elle paraît dans leur présentation des résultats (Norling et Keeling, 2010). Foreman et al. observaient également ce type de phénomène en notant, dans les lieux professionnels accueillant des chiens, que les personnes qui rencontrent souvent ces chiens présentent une perception moindre des risques liés aux animaux que ceux qui les croisent rarement. Leur protocole ne permet en revanche pas d'établir un lien de causalité et ils suggèrent que les personnes pensant que l'animal implique moins de risque peuvent chercher à le croiser plus souvent (Foreman *et al.*, 2019). Ils comparent cependant leurs résultats à ceux d'une étude antérieure qui, elle, prouve bien que la perception par les employés des risques liés aux chiens de thérapie était inférieure après 4 semaines de pratique qu'avant la mise en place du programme (Moody *et al.*, 2002). Bien que les risques évalués soient différents d'une étude à l'autre, on peut estimer qu'une partie des appréhensions disparaît après un certain temps d'essai de la politique *Pet-At-Work* et qu'une partie des employés indécis ou initialement opposés à une telle pratique est susceptible d'avoir une

opinion plus positive une fois qu'ils auront vécu l'expérience. L'effet inverse n'est pas investigué par la littérature. Par conséquent, il peut exister des risques méconnus des personnes n'ayant jamais travaillé en compagnie d'animaux dont la perception serait accrue après essai.

Avant de mettre en place l'accueil d'animaux de compagnie au travail, il est donc important de recenser l'avis des collaborateurs et leurs réticences afin de définir quelles règles seront nécessaires à la bonne cohabitation de tous. En particulier, les personnes phobiques et allergiques doivent être identifiées afin de permettre aux propriétaires de les éviter et à l'entreprise de mettre en place des mesures les aidant à réduire au minimum les situations de proximité avec l'animal. En raison du caractère personnel de ces informations, il peut être intéressant de nommer un responsable ou un groupe de travail pour les recueillir qui peut devenir l'interlocuteur préférentiel sur le sujet du *Pet-At-Work*. Dans la suite de cette thèse, nous nommerons ce rôle « référent animal » lorsque nous jugerons son évocation pertinente. Par ailleurs, avoir une idée du nombre de personnes favorables ou défavorables à l'implémentation d'une politique *pet-friendly* permettra de prédire les efforts à fournir pour adapter l'environnement de travail, le degré d'implication prévisible des collaborateurs et quelle proportion d'entre eux reste à convaincre. Consulter l'ensemble des employés est également un moyen très efficace de détecter et d'anticiper des situations quotidiennes où l'animal peut représenter une gêne pour chacun d'eux.

c. Obtenir un consensus autour du Pet-At-Work

Puisque tout le monde n'a pas envisagé la possibilité du *Pet-At-Work* et peut ne pas y être favorable, convaincre une partie des indécis peut se révéler important pour s'assurer de la collaboration de l'ensemble des équipes.

i. Communiquer sur les bénéfices du Pet-At-Work

Les bénéfices du *Pet-At-Work* sont nombreux et bien documentés. La première partie de cette thèse y est dédiée et de nombreux travaux se sont attachés à les mettre en avant. Les documents du Banfield Hospital et de l'entreprise Purina précités sont des synthèses à visée communicatives de leurs enquêtes respectives qui peuvent servir de support pour présenter ces bienfaits (Irving et PeGan, 2016; Purina, 2017).

ii. Expliquer l'importance de l'encadrement de cette liberté donnée aux employés

Communiquer sur les règles qui régiront la pratique du *Pet-At-Work* doit permettre de rassurer les employés qui doutent de l'idée, de prévenir les conflits et de s'assurer que les propriétaires qui en bénéficieront sauront quelles sont ces règles et mettront en œuvre les moyens pour s'y conformer.

L'enquête de Norling et Keeling montrait une importante méconnaissance des règles avec parmi les employés interrogés, 27 % qui ne savaient pas si les animaux étaient autorisés ou non sur leur lieu de travail (Norling et Keeling, 2010). En France en 2018, l'IPSOS rapporte que cette proportion atteint 10 % des propriétaires de chats et de chiens (Depouilly *et al.*, 2018). Une étude internationale trouve que 64 % des entreprises *pet-friendly* n'ont pas de

règlementation formelle pour encadrer l'accueil des animaux (Hall *et al.*, 2017). Nous trouvions, en France, par notre enquête, une proportion similaire de 72 % des propriétaires amenant leur animal au travail qui rapportent qu'il n'y a pas de charte ou de règlement écrit pour ce sujet (Cruvellier, 2021).

Si donc une part qui semble majoritaire des entreprises *pet-friendly* ne juge pas nécessaire de formaliser les règles d'accueil des animaux, nous sommes en droit de douter que ces règles soient bien connues par tous les employés. Les entreprises qui accueillent des animaux sont majoritairement des entreprises de petite taille comme vu précédemment où l'ensemble des collaborateurs a pu donner un accord de principe pour un animal et ne pas juger nécessaire d'établir des règles formelles, celles-ci restant alors tacites. En revanche, les grandes entreprises revendiquant leur politique *Pet-At-Work* le font aussi par le biais de leur règlement. Les entreprises Purina, Google, Amazon et d'autres communiquent volontiers sur les règles mises en place pour assurer la bonne cohabitation entre humains et animaux. Il serait intéressant de savoir, parmi les grandes entreprises *pet-friendly* uniquement, quelle est la proportion d'entreprises ayant édité des règles pour encadrer le *Pet-At-Work* afin de la comparer aux chiffres évoqués précédemment.

B. Les journées de l'animal au travail

a. Historique du concept

Les Take Your Dog to Work Day (TYDWD) sont à l'origine un évènement créé par l'entreprise Pet Sitters International (PSI) afin de promouvoir l'adoption de chiens dans les refuges aux Etats-Unis. Cet évènement s'est tenu pour la première fois en 1999. Il est, depuis, célébré chaque année le vendredi suivant la fête des pères. Il a été estimé lors de la première tenue de cet évènement que le nombre d'entreprises participantes aux USA était de 300. Depuis, bien qu'il soit impossible pour PSI d'obtenir un nombre fiable d'établissements participants, le nombre des connexions à leur site et l'impact médiatique croissants des TYDWD les pousse à affirmer que l'évènement se développe d'année en année. Depuis plusieurs années, le jour a été étendu à une semaine de manifestations autour des animaux de compagnie en général, dont le lundi est dédié aux chats (PSI, 2022a).

En 2014, un évènement similaire voit le jour au Royaume-Uni sous le nom de Bring Your Dog to Work Day à la même date. Aucun évènement de ce type n'a lieu au niveau national à ce jour en France bien que des entreprises mettent en place des pratiques similaires. L'entreprise Purina par exemple, organise dans ses bureaux qui n'accueillent pas les chiens toute l'année des journées ou semaines pour que leurs employés s'essayent à la pratique (Bigorra, 2019).

Ces deux exemples précurseurs sont portés par des entreprises privées vendant leurs produits aux propriétaires d'animaux. Les premières TYDWD étaient le support d'une campagne de sensibilisation autour des bienfaits des chiens de compagnies et de l'adoption dans les refuges locaux. Aujourd'hui, ces journées, toujours axées autour de la relation propriétaire-animal, semblent également être un moyen majeur de la promotion de la pratique du *Pet-At-*

Work et certains acteurs souhaitant promouvoir cette pratique s'y réfèrent comme une étape préliminaire à la mise en place d'une politique plus constante dans le temps (Purina, 2022a).

b. Objectifs des journées de l'animal au travail

Selon le statut de l'entreprise et la motivation déjà présente des équipes à mettre en place une politique *Pet-At-Work*, les objectifs de ces journées peuvent se révéler bien différents.

Dans une entreprise où l'envie d'accueillir des animaux serait absente ou dans lesquelles une partie importante du personnel reste à convaincre, ces journées sont l'occasion de mettre en avant la relation des propriétaires à leurs animaux. Suite à l'impossibilité de la tenue normale des journées TYDWD pendant la pandémie de COVID-19, Pet Sitter International (PSI) a mis en avant plusieurs initiatives et idées pour les célébrer malgré la distanciation sociale comme des séances photo ou des concours canins (PSI, 2022b). Ces manifestations promeuvent la possibilité d'amener un animal au travail, créent du lien entre les propriétaires et des échanges avec les non-propriétaires autour de la possession d'un animal. Il appartiendra ensuite à l'ensemble de l'équipe, mieux informé sur le sujet, de définir si l'éventualité du *Pet-At-Work* doit être bannie ou envisagée.

Dans des entreprises où l'éventualité du *Pet-At-Work* est envisagée, quel que soit le stade de la réflexion, les journées TYDWD sont l'occasion d'expérimenter, de voir qui profiterait de cette possibilité et quels problèmes sont effectifs ou au contraire parfaitement imaginaires lors de la présence d'animaux. Étendre la durée de l'expérience à une semaine ou même un mois et la répéter une fois par an ou plus est également le moyen de donner à tous les bonnes habitudes et une expérience des aspects positifs comme négatifs de la pratique.

c. Conseils d'organisation

Afin que ces journées d'essai se déroulent au mieux, il convient, faute d'avoir un règlement définitif, de se préparer en amont et de fixer quelques limites. PSI met en ligne chaque année un document accessible gratuitement, contenant les conseils pour l'organisation des TYDWD (PSI, 2022c). Par ailleurs, leur site dispose d'une section permanente qui reprend des conseils similaires (PSI, 2022d).

Afin que les journées d'accueil des animaux se passent au mieux, demander l'accord de la hiérarchie et recenser les allergies, phobies et désaccords de principe est une étape clé. Bien que l'expérience puisse faire changer d'avis quelques collègues, il est important de ne pas créer un climat conflictuel lors des premières expériences du *Pet-At-Work*. De même, les propriétaires qui ont l'occasion d'essayer d'amener leur animal ne devraient pas le laisser vagabonder dans les locaux ou le laisser interagir avec tous leurs collègues. Les personnes qui souhaitent interagir avec l'animal se signaleront d'elles-mêmes. La présence de l'animal devrait par ailleurs être signalée à tous et pourquoi pas matérialisée le jour même par une pancarte ou une autre signalisation visible par tous.

Dans l'optique d'éviter les conflits et de convaincre les réticents, les animaux amenés devraient être sous leur meilleur jour pour faire une bonne première impression. PSI propose de

toiletter l'animal juste avant ces essais et ce n'est probablement pas le moment pour les propriétaires qui ont un animal à tendance agressif, mal sociabilisé, agité ou timide de tenter l'expérience. Si, lors de cet essai, l'animal a un comportement inhabituel ou imprévu au travail, il sera intéressant de demander conseils à un éducateur ou à un vétérinaire comportementaliste avant d'essayer de l'amener au travail à nouveau. Afin d'éviter les désagréments d'un animal qui n'apprécie pas le bureau ou ne s'y comporte pas bien, les propriétaires devraient prévoir à l'avance une solution de secours comme la possibilité de ramener l'animal à la maison sur le temps de midi.

Il est aussi important de prévoir tout le matériel nécessaire à ce que l'animal reste à sa place et calme comme une laisse, une barrière pour enfant, une caisse de transport, des jouets, un espace de couchage confortable, de l'eau et de la nourriture. L'espace de travail lui-même doit être débarrassé de tout objet dangereux ou toxique.

Enfin, avant d'accueillir les animaux de compagnie, un référent animal devrait recenser combien et quels animaux souhaitent venir afin d'éviter une surpopulation. Si de nombreux propriétaires souhaitent amener leur animal, il est probablement pertinent d'étendre la durée de l'expérience ou de la répéter afin de répartir ces venues sur plusieurs jours et éventuellement de séparer les espèces comme la journée dédiée aux chats qui précède le TYDWD américain.

C. Bilan et définition des objectifs propres à l'entreprise

Si, à ce stade de la réflexion autour de la mise en place du *Pet-At-Work*, le rôle de référent animal est jugé pertinent pour l'entreprise, la prospection des motivations et l'éventuelle expérimentation sur une ou plusieurs journées a dû permettre d'identifier une personne ou une équipe pour jouer ce rôle. Le référent animal peut, à la lumière des étapes préparatoires précédentes tirer des conclusions et avoir une idée des besoins particuliers de l'entreprise pour l'encadrement de la pratique.

a. Définir si l'entreprise bénéficierait à devenir pet-friendly

Le référent animal et les collaborateurs ont premièrement pu mesurer l'impact effectif des avantages théoriques du *Pet-At-Work* en particulier concernant l'ambiance de travail, les interactions sociales et la satisfaction ressentie.

Sonder à nouveau le ressenti des collaborateurs sur la présence d'animaux dans les bureaux est un bon moyen de mesurer le degré d'assentiment des propriétaires et non propriétaires, de recenser de nouvelles inquiétudes et d'évaluer si les personnes réticentes à l'accueil d'animaux ont changé d'avis, sont rassurées ou confortées dans leur opinion. Il semble naturel que plus les retours seront positifs, et plus les personnes en faveur de la politique *Pet-At-Work* seront nombreuses, plus celle-ci aura d'impact positif dans l'entreprise.

L'expérimentation peut également permettre de mettre en avant la volonté de l'entreprise d'essayer de nouvelles méthodes pour favoriser le bien-être de ses salariés. Les journées d'accueil des animaux sont l'occasion de favoriser l'image de marque, l'image employeur et la présence de l'entreprise sur les réseaux sociaux. Si l'entreprise a les moyens de mesurer

l'impact de sa communication, il lui est possible d'estimer si le ressenti de sa cible est plutôt positif ou si la présence d'animaux dans les locaux est mal vue.

C'est également le moment de décider, dans le cas où l'accueil d'animaux se serait révélé problématique ou clivant dans l'équipe, si l'entreprise ne profiterait pas mieux d'une autre démarche *pet-friendly*. Peut-être la direction et le référent animal aboutiront à la conclusion qu'il faut maintenir le *Pet-At-Work* seulement sous forme de quelques journées dans l'année ou que ses employés profiteraient mieux de l'organisation d'une pension quotidienne à l'extérieur des locaux.

b. Définir les contraintes propres à l'entreprise

Il n'est pas possible d'établir un programme d'accueil des animaux qui conviendrait à toutes les entreprises. C'est pourquoi cette partie présente simplement des pistes de réflexion pour l'élaboration d'un règlement qui corresponde aux besoins spécifiques de chaque établissement.

i. Les locaux et leurs alentours

Comme évoqué précédemment, les difficultés à adapter les locaux sont la première raison invoquée pour justifier l'interdiction d'amener des animaux dans les locaux professionnels. Lorsque ces locaux semblent compatibles avec l'accueil d'animaux, il reste cependant important d'en définir les conditions. En effet, avoir un animal dans un open-space, un bureau personnel, un atelier ou une salle d'accueil ne pose pas du tout les mêmes contraintes.

De la même façon, il y a des contraintes liées à l'espèce comme les chiens qui ont besoin d'être sortis régulièrement dans la journée pour leurs besoins et leur bien-être. Le référent animal devrait évaluer avec la concertation des propriétaires qui pensent amener leur animal quels lieux ils pensent utiliser pour ces sorties. L'objectif est d'identifier les accès et lieux de passages afin de signaler le passage possible d'un animal aux usagers, y compris extérieurs à l'entreprise. Il peut être nécessaire d'interdire aux propriétaires de sortir leurs animaux à certains endroits, en particulier l'entrée de la clientèle et d'éventuelles cours intérieures. En effet, les chiens urinent pour communiquer entre eux et la présence de nombreux chiens dans une même zone entraîne donc des odeurs d'urine qui peuvent être fortes. Le ramassage des déjections des chiens est obligatoire mais l'entreprise peut souhaiter éviter que cette activité soit faite devant sa vitrine et peut également décider d'installer à proximité de ses locaux un distributeur de sacs à crotte pour aider à garder les alentours propres.

Les contraintes des locaux comprennent donc la sécurité des animaux et des employés, la possibilité de cantonner les animaux dans des zones définies ainsi que restreindre leurs accès à d'autres et la propreté des alentours. Ces aspects ne sont en rien rédhibitoires mais devront être pris en compte dans l'encadrement de la politique *Pet-At-Work*.

ii. Les interactions

Nous avons traité de la sécurité et du bien-être des employés dans les parties précédentes et nous suggérons que ces considérations doivent aussi s'appliquer à tous les usagers de l'entreprises, dont les clients et les prestataires. Il est donc important de définir si les animaux

accueillis sont susceptibles d'interagir avec d'autres personnes que leur propriétaire, lesquelles et dans quelles circonstances.

Il faut garder la possibilité pour les collègues qui souhaitent éviter l'animal, soit parce qu'ils n'aiment pas la compagnie animale, soit pour des raisons de peur ou d'allergie, de le faire. Même si l'équipe ne comporte pas de collaborateurs ressentant ce besoin, ces considérations sont essentielles au cas où une personne allergique soit un jour recrutée ou travaille temporairement dans les locaux *pet-friendly*.

La même chose peut être imaginée lorsqu'un prestataire vient réaliser des travaux ou un autre service dans les locaux. Il faut garder la possibilité d'éviter que l'animal n'interagisse avec cette personne si elle ne le souhaite pas. Dans cette situation, conserver la possibilité d'interdire temporairement aux propriétaires d'amener leur animal est une solution simple qui, si elle est correctement expliquée, sera certainement admise sans difficulté.

Enfin, il faut définir si l'animal risque de croiser des clients, voire d'interagir avec eux. En effet, la présence d'un animal dans un espace de vente, dans un salon de soins ou tout autre lieu d'accueil de la clientèle n'est pas, en soi, problématique. Cependant, la perception des clients de la présence de l'animal est alors très importante. Il est rapporté que l'animal peut avoir des effets positifs comme négatifs dans cette situation. L'effet catalyseur des interactions sociales de l'animal peut par exemple aider un vendeur à engager la conversation avec un client, mais une personne ayant peur ou n'aimant pas les animaux repartira sûrement prématurément du magasin.

Dans tous les cas, il est important de rappeler que les prestataires comme les clients ou les collègues qui n'auraient pas été formés ou sensibilisés à ce sujet, ne savent pas forcément comment aborder un animal ni comment interpréter sa communication. A ce titre, les interactions de l'animal avec ces personnes doivent être encadrées et surveillées de près pour prévenir tout accident et tout malaise. Rappelons qu'idéalement, dans toutes ces situations, l'animal ne devrait pas provoquer d'interaction avec des inconnus de sa propre initiative. Les personnes souhaitant interagir avec l'animal se signaleront d'elles même. Il peut être intéressant, pour la sécurité de tous, de mettre en place une signalétique rappelant qu'une personne ne devrait pas interagir avec un animal inconnu sans avoir prévenu et obtenu l'autorisation de son propriétaire.

2. Éléments pour construire un règlement intérieur

Le règlement intérieur est le document interne à l'entreprise qui recense les dispositions disciplinaires qui régissent le travail. Celui-ci rappelle les droits des salariés, les règles de sécurité et leurs méthodes d'application et donne un cadre disciplinaire (Art L.1321-1 du code du travail). En France, l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés et recommandé pour les autres (Art L.1311-2 du code du travail).

La mention de la politique *Pet-At-Work* dans le règlement intérieur est un moyen efficace de donner une visibilité à des règles communes et de permettre, par exemple, la suspension ou l'interdiction d'un animal en particulier qui contreviendrait à ces dispositions.

Les éléments évoqués dans cette partie se veulent applicables dans la plupart des situations et à la plupart des espèces. En revanche, vu la très large majorité de chiens, la minorité de chats et la présence marginale d'autres espèces, les exemples donnés s'appliqueront principalement à ces deux espèces carnivores.

Dans cette partie nous aborderons de nombreux éléments qui apparaissent pertinents pour couvrir les problématiques identifiées dans nos travaux. Rappelons qu'une majorité des entreprises apparaît ne pas avoir de règlement intérieur écrit qui encadre la politique *Pet-At-Work* (Cruvellier, 2021; Hall *et al.*, 2017). Cet état de fait montre que les problématiques associées à la présence d'un animal sont soit non prises en compte, soit gérées de façon informelle dans ces entreprises. Les pistes de réflexions abordées peuvent aussi servir à une gestion informelle des problématiques susdites.

A. Quelques référents pour l'encadrement

a. Référent animal

Le rôle de référent animal que nous avons déjà évoqué est un moyen de déléguer la responsabilité de la gestion de la politique *Pet-At-Work* à un ou plusieurs usagers quotidiens des locaux *pet-friendly*. Il peut s'agir d'un responsable ou d'une équipe de salariés qui doit être la référence pour toute question, conflit ou organisation en lien avec la présence d'animal.

Le référent animal doit dans l'idéal être reconnu compétent pour juger du caractère d'un animal et de la légitimité de ses réactions dans une situation donnée. Le référent peut pour cela être formé. Si le référent prend la forme d'une équipe, elle devrait comporter des propriétaires ayant une meilleure connaissance de l'espèce. Le référent devrait aussi être suffisamment présent dans le bureau pour être informé et observer les interactions et comportements habituels des usagers et des animaux. Cette légitimité sera nécessaire en cas de conflit pour faire entendre à un propriétaire que son animal ne devait pas se comporter comme il l'a fait ou au protagoniste, qu'il a eu un comportement déplacé qui a causé la réaction de l'animal.

Il devrait également être facile à contacter pour les salariés qui auraient une requête vis-à-vis de la présence des animaux pour régler toute situation au plus vite et à l'amiable. Être en contact étroit avec la hiérarchie lui permettra d'intervenir et d'avoir la légitimité de suspendre l'autorisation d'amener son animal. C'est pour asseoir cette légitimité que les définitions du rôle et des modalités de nomination du référent animal devraient être inscrites dans le règlement intérieur.

Le référent animal est également l'interlocuteur de choix pour faire un état des lieux de la pratique du *Pet-At-Work* et permettre d'ajouter ou modifier le règlement si une nouvelle problématique apparaissait comme un nombre plus important de propriétaires souhaitant amener leur animal ou l'embauche d'un collaborateur allergique dans une équipe n'ayant pas de

problème d'allergie jusque-là. D'après les managers interviewés par Wagner et Pina e Cunha, la construction par essais et erreurs des pratiques *Pet-At-Work* est un moyen efficace de garder une flexibilité dans sa gestion bien qu'elle induise des difficultés à interdire quelque chose qui aurait été précédemment toléré (Wagner et Pina E Cunha, 2021). Le référent animal doit assurer cette flexibilité et pouvoir mener une action correctrice dès que le besoin s'en fait sentir.

A notre connaissance, ce rôle de référent animal n'existe pas à aujourd'hui dans les entreprises *pet-friendly*. Les fonctions évoquées précédemment sont alors assurées par les responsables de l'entreprise ce qui est tout à fait adapté tant que ces responsables sont légitimes aux yeux des propriétaires d'animaux et de leurs collègues pour juger d'une situation conflictuelle. Nous continuerons ici d'utiliser le terme « référent animal » en gardant à l'esprit qu'il peut s'agir d'un rôle informel assuré par un responsable.

b. Vétérinaire du travail

Dans un certain nombre de situations, les propriétaires ou le référent animal pourront avoir besoin de l'avis d'un vétérinaire. La solution évidente à cette problématique est de se référer au vétérinaire traitant de l'animal. Cependant, le secret médical est de mise en médecine vétérinaire et on peut imaginer que l'entreprise ait un jour des questions qui ne se réfèrent pas à un animal en particulier.

Pour ces raisons et parce que la pratique du *Pet-At-Work* tend à s'étendre, il sera peut-être un jour intéressant d'inventer le rôle de « vétérinaire du travail » sur le modèle du médecin du travail. Son rôle serait de conseiller l'entreprise sur la gestion sanitaire de l'effectif animal et de détecter des risques pour le bien-être ou la sécurité des animaux au travail. Ce vétérinaire pourrait être un praticien vétérinaire ayant un contrat avec l'entreprise l'engageant, contre rémunération, à répondre aux questions des responsables et pratiquer des visites des locaux une ou plusieurs fois par an, sur le modèle d'un audit d'élevage.

Ce praticien aurait une fonction de conseil sur l'adaptabilité des locaux, en particulier des zones où les animaux seront amenés à stationner. Cette connaissance de la réalité de l'environnement sera essentielle pour conseiller sur des protocoles de désinfection lors d'infestation par les puces ou d'autres parasites par exemple ou pour comprendre la raison de comportements gênants et proposer des solutions réalistes à ceux-ci. Lors de visites, il sera aussi à même de remarquer des signes de stress important ou d'inconfort des animaux présents qui auraient échappé à la vigilance de ceux les côtoyant au quotidien.

Il aurait pour rôle d'assurer le lien entre l'entreprise et les vétérinaires traitants pour répondre à une question de l'entreprise sans porter atteinte au secret médical. Les gérants pourraient faire appel à lui pour interpréter les documents des animaux comme les carnets de vaccination ou pour pratiquer des contrôles. C'est également lui qui devrait réfléchir, avec les gérants, à la mise en place de protocoles vaccinaux ou de dépistage spécifiques pour l'entreprise et rédiger une lettre pour expliquer cette décision à ses confrères vétérinaires traitants qui les mettront en place individuellement pour leur animal. Enfin, si le vétérinaire traitant diagnostiquait ou faisait l'hypothèse d'une maladie contagieuse ou zoonotique sur un

animal accueilli par l'entreprise, lui ou le propriétaire devraient en informer le vétérinaire du travail qui sera légitime de mettre en place des mesures préventives pour le reste de l'effectif.

Le vétérinaire du travail aurait également un intérêt à approfondir sa formation en comportementalisme. Si l'entreprise souhaite faire passer une évaluation comportementale ou des apprentissages de base aux animaux avant de les accueillir, pouvoir faire appel à un vétérinaire qui connaît ses exigences et a participé à mettre en place la démarche d'évaluation sera un gain de temps et de précision lors de leur réalisation. Cela permettrait aussi à l'entreprise de faire passer ces évaluations par un professionnel et le rémunérer sans faire peser leur coût sur ses employés. De plus, de nombreuses questions probables de l'entreprise concerneront des comportements spécifiques ou des conseils d'éducation pour les animaux accueillis, les conseils médicaux restant assurés par les vétérinaires traitants.

En revanche, comme un médecin du travail, le vétérinaire du travail ne devrait en aucun cas dispenser des soins, ni délivrer une ordonnance, ce qui implique également qu'il ne peut ni administrer ni délivrer de médicament. L'entreprise et le vétérinaire du travail ne doivent pas inciter les employés à ce que ce dernier devienne le vétérinaire traitant des animaux. En particulier, il est inenvisageable que le vétérinaire du travail propose des consultations vétérinaires à prix réduit ou payés par l'entreprise dans le cadre de sa mission. Ceci serait considéré comme une pratique concurrentielle déloyale par l'ordre des vétérinaires et l'exposerait à des sanctions.

Une exception à cette dernière disposition peut être admise dans les cas d'urgence. En effet, le vétérinaire du travail pourrait accueillir et soigner un animal n'appartenant pas à sa patientèle si son établissement se trouve plus proche ou est plus facile d'accès pour le propriétaire depuis son lieu de travail. Pour cela, le numéro de la clinique du vétérinaire du travail ou de la clinique vétérinaire la plus proche pourrait être affiché dans l'entreprise avec les numéros d'urgence.

Enfin, si le mouvement *Pet-At-Work* continue à s'étendre et qu'avoir un vétérinaire du travail pour l'entreprise devient commun, les services vétérinaires de la DDPP (Direction Départementale de la Protection des Populations) pourraient en venir à s'impliquer et imposer des normes à ce rôle ainsi que rendre la déclaration d'un vétérinaire du travail obligatoire pour toute entreprise *pet-friendly* sur le modèle actuel du vétérinaire sanitaire pour les élevages.

Dans la suite de ce travail, il ne sera pas fait mention de cette notion de vétérinaire du travail, considérant que le concept n'est aujourd'hui qu'une proposition.

B. Quels animaux autoriser ?

En septembre 2022, les médias ont relayé un évènement survenu au parlement de Bogota en Colombie. Suite à l'annonce qu'il serait désormais autorisé aux députés de siéger avec leur animal de compagnie, faisant de ce parlement le premier parlement *pet-friendly* au monde, un député est entré dans le parlement avec son cheval déclenchant des réactions très diverses (Le Figaro, 2022). Sans commenter les motivations politico-médiatiques de cet épisode, il illustre la

nécessité de définir les limites du *Pet-At-Work* quant aux espèces concernées en fonction des conditions de travail et des possibilités données par les locaux.

a. Espèces admises

Dans cette thèse, nous avons attaché de l'importance à rester inclusifs quant aux espèces potentiellement admises dans le cadre du *Pet-At-Work*. Force est pourtant de constater que le terme *pet-friendly* est souvent assimilé au fait d'accueillir des chiens. Pourtant, d'autres espèces sont bien admises dans les bureaux de par le monde que la prévalence de celles-ci soit anecdotique ou non (Bigorra, 2019). Une enquête menée par l'IPSOS auprès de 658 jeunes actifs français en 2018 rapporte que parmi les entreprises *pet-friendly*, 82 % acceptent les chiens, 31 % acceptent les chats et 7 % acceptent d'autres espèces (Depouilly *et al.*, 2018). Aux Etats-Unis, la proportion d'entreprises *pet-friendly* acceptant les chiens a été évaluée à 95 % tandis que la part d'entre elles acceptant les chats semble se trouver entre 46 % selon les employés et 65 % selon les responsables RH (Irving et PeGan, 2016). Pour cette raison, la première chose à définir dans une politique *pet-friendly* sont les espèces concernées par cette politique.

Donnons quelques définitions afin d'éclairer ce choix des espèces concernées. Une espèce animale domestique est une espèce animale sélectionnée depuis longtemps par l'Homme dans l'optique de son élevage et de sa détention par opposition avec une espèce animale sauvage qui n'est, elle, pas sélectionnée et pas adaptée à la détention par l'homme. Enfin un animal de compagnie est un animal dont l'homme a la garde, notamment dans son foyer, dans l'optique de son agrément, par opposition à des animaux de production ou de travail. Il est donc possible avec l'engouement pour les Nouveaux Animaux de Compagnie (NAC) de trouver des animaux sauvages de compagnie dont la détention est soumise à des règles particulières comme il existe depuis longtemps des espèces domestiques qui ne soient pas de compagnie comme les vaches. Les politiques *Pet-At-Work* devraient d'office exclure tous les animaux qui ne soient pas domestiques et de compagnie pour des raisons de bien-être animal et d'adaptabilité des animaux au cadre des locaux professionnels. Notons cependant que pour les espèces domestiques, le statut d'animal de compagnie est parfois soumis à interprétation comme pour les chiens de travail ou les chevaux.

Le règlement intérieur doit donc bien établir une liste positive d'espèces autorisées. L'entreprise Google communique par exemple sur leur choix d'accueillir uniquement des chiens et refuser les chats dans leurs locaux (Bigorra, 2019). Le choix inverse ou toute combinaison d'espèce peut évidemment être fait mais doit alors faire l'objet d'une réflexion et d'une organisation adaptées à ce choix.

Les pistes de réflexion évoquées dans cette thèse traitent principalement de l'accueil de chats et de chiens. L'accueil de toute autre espèce peut donner lieu à des problématiques qui ont été omises et doit donc être organisé avec les conseils d'un vétérinaire ou de toute autre personne ayant une connaissance approfondie de l'espèce.

b. Individus admis

Lorsque les espèces admises auront été définies, il sera également important de fixer quelques limites au sein de ces espèces. En effet, la première espèce accueillie est le chien dont les nombreuses races donnent une variété extrême d'animaux en taille, en poids, en comportement et les variations de caractère au sein d'une même race sont importantes.

On peut alors d'ores et déjà restreindre l'application du *Pet-At-Work* à certains gabarits. Les répondants à l'enquête de notre groupe de travail, rapportent par exemple qu'une entreprise n'accepte que les chiens de moins de 20kg (Cruvellier, 2021). Pour limiter la taille des chiens, à cause de la profusion de races, il faut en effet fixer une limite arbitraire en poids ou en taille au garrot qui ne sera certainement pas adaptée à toutes les situations mais permettra d'effectuer un premier tri conséquent.

Il est probablement préférable de définir un âge minimal pour l'accueil d'un animal. En effet, les animaux trop jeunes n'ont généralement pas reçu les apprentissages nécessaires à leur propreté et à leur bon comportement dans les locaux de l'entreprise. Par ailleurs, certains problèmes comportementaux apparaissent ou disparaissent avec l'âge et un animal jeune bien adapté au lieu de travail ne le sera pas forcément une fois plus âgés et inversement. En revanche, accepter des animaux suffisamment jeunes est un bon moyen d'aider leurs propriétaires à leur apprendre quel est le bon comportement à adopter au travail, les apprentissages étant plus efficaces chez les animaux jeunes. Les points ayant attiré à l'éducation seront évoqués dans une partie suivante. Dans le travail de thèse de Maud Graillot-Denaix, il apparaît que de nombreuses personnes ont amené leur chien jeune au travail. Les chiens qui ont commencé à venir au travail avant leurs 3 mois sont décrits comme plus calmes que ceux amenés après 3 mois. Le seul chien amené pour la première fois alors qu'il avait un âge avancé est celui pour qui les signes de stress sont les plus nombreux. Ceci est cohérent avec les connaissances sur l'âge de sociabilisation des chiots et la plus grande facilité à apprendre et à s'habituer des animaux jeunes. Ces résultats ne sont cependant qu'une tendance et le faible nombre de répondants ne nous permet pas d'identifier un âge idéal pour habituer un chiot à la pratique du *Pet-At-Work*. Ces conclusions sont développées dans la thèse de Maud Graillot-Denaix en cours de rédaction. Accepter des animaux jeunes est donc une contrainte car ces animaux ont besoin de plus d'attention mais peut représenter un investissement sur l'avenir

Aussi, il peut être nécessaire de fixer une durée de détention minimale de l'animal avant de l'amener au bureau. Ceci pour éviter qu'un animal adopté à un âge adulte, par exemple en refuge, ne soit amené au travail immédiatement avant que son propriétaire n'ait pu s'assurer de son caractère et établir une relation homme-animal stable lui permettant un contrôle suffisant de l'animal. Par ailleurs, ce sont des animaux qui peuvent avoir subi de la maltraitance et présenter un défaut de socialisation ou des réactions imprévisibles face à des inconnus ou certains types de personne.

c. Individus interdits

Enfin, l'entreprise peut décider d'interdire certains individus selon les critères qu'elle juge pertinents.

Cette mention dans le règlement intérieur est un moyen pour l'entreprise de garder la possibilité d'exclure un animal qui aurait été repris plusieurs fois pour des comportements inappropriés, aurait fait l'objet de plaintes ou tout autre raison rendant son impact dans l'entreprise plus négatif que positif. Cette interdiction pour un animal donné peut être mentionnée comme une mesure disciplinaire en cas de non-respect des autres points du règlement.

Par ailleurs, tout animal reconnu agressif envers les humains ou les autres animaux en dehors des locaux de l'entreprise devrait être exclu de la démarche *Pet-At-Work*. Les propriétaires sont généralement conscients de cette problématique et décideront d'eux-mêmes de ne pas emmener un animal agressif. Le noter dans le règlement permettra de gérer les cas particuliers problématiques.

Ajoutons que les chiens dits « de catégorie », au vu des obligations légales qui les entourent (Art L211-12 et L.211-14 du code rural), devraient également être exclus des entreprises bien que la pertinence des lois définissant et régissant les chiens dangereux en fonction de leur apparence raciale dans différents pays, soit remise en question par la communauté scientifique et vétérinaire (ANSES, 2020).

C. Prérequis pour l'animal

a. Apprentissages

Avant d'accepter un animal dans une entreprise, on peut souhaiter s'assurer que son comportement sera bien celui attendu pour son espèce en intérieur. Ceci inclut des apprentissages fondamentaux comme la propreté et la socialisation à l'homme et à ses congénères, et d'autres attendus comme la capacité à rester calme durant les heures de travail. Ces prérequis sont d'ailleurs les plus cités par les employés des entreprises *pet-friendly* interrogés par notre groupe de travail, et sont parfois même décrits comme implicites (Cruvellier, 2021).

Pour prendre l'exemple le plus avancé, les travaux menés autour de l'éducation des chiens d'assistance ont, depuis des années, défini des standards sur le minimum à acquérir pour ces animaux qui sont amenés à accompagner leur propriétaire en toutes circonstances. Ces apprentissages comprennent la capacité à rester calme sous un bureau et en dehors des lieux de passage pendant de longues périodes, arrêter tout comportement à la demande du propriétaire et reporter son attention sur celui-ci, ne pas interagir avec des inconnus ou d'autres animaux lorsque le chien est en train de travailler et bien d'autres (Delta society, 2002). L'éducation des chiens d'assistance est cependant longue et commence dès leur plus jeune âge. Il est donc illusoire d'espérer en demander autant à un chien de compagnie ou à d'autres espèces.

Une grille d'apprentissages adaptés à tous types de chiens a été élaborée par l'American Kennel Club sous le nom de Canine Good Citizen Test. Le test comprend 10 exercices basiques à réaliser qui pourraient être adaptés et complétés par l'entreprise pour évaluer l'admissibilité de chaque animal dans ses locaux. Cette grille liste tous les attendus d'un chien de compagnie amené dans un milieu public, en particulier un test de la réaction à l'approche d'un inconnu humain ou d'un autre chien qui doit être positive ou neutre si l'animal est bien socialisé (American Kennel Club, 2022). Un équivalent en France est proposé par la Société Centrale Canine sous le nom de Certificat de Sociabilité et d'Aptitude à l'Utilisation (CSAU). Les exercices qui y sont décrits sont similaires (Société Centrale Canine, 2021). En revanche, ces tests ne comprennent pas d'évaluation des comportements en intérieur comme la propreté ou la capacité à rester calme sans solliciter les autres occupants des locaux, qui sont pertinents dans le cadre du *Pet-At-Work*.

Chaque entreprise peut dès lors, si elle le juge nécessaire, faire passer un test d'aptitude aux animaux qui vont être accueillis dans leurs locaux. Celui-ci peut être inspiré des sources citées précédemment et adapté à d'autres espèces ou à des contraintes spécifiques à l'entreprise. C'est par exemple ce que fait l'entreprise Nestlé en faisant passer une évaluation en 12 exercices aux chiens qu'elle accueille (Nestlé, 2019). Ajoutons que cette évaluation de compétence devrait s'attacher à évaluer non pas l'animal seul mais bien le couple maître-animal. Lorsque l'animal adopte un comportement indésirable, c'est bien la réaction du maître et ses capacités à faire cesser ce comportement et à éduquer l'animal à l'avenir qui importent.

Des défauts dans ces apprentissages transparaîtront lorsque l'animal sera amené les premières fois au travail. Il est du devoir des propriétaires de prendre en charge l'éducation de leur animal face à ce nouveau milieu en récompensant les bons comportements et limitant les mauvais. Il est attendu d'animaux comme les chiens et les chats et possiblement d'autres espèces, qu'ils associent le lieu de travail avec un panel de comportements spécifiques différent du domicile. Le référent animal peut donner des conseils afin d'accélérer l'acquisition de ces comportements spécifiques au lieu de travail et mettre les propriétaires en relation avec un éducateur si besoin.

b. Santé

Une entreprise qui accueille des animaux en son sein soulève des problématiques sanitaires et de santé des animaux. Ces problématiques ont fait l'objet des parties intitulées « santé » (1.2.b.c page 35 et 1.2.c.b page 41).

Afin de répondre à celles-ci, le gérant de l'entreprise peut avoir des exigences quant aux vaccinations et soins des animaux admis. Il semble légitime pour protéger les différents animaux amenés sur le lieu de travail de leur imposer les vaccins essentiels pour leur espèce. Comme vu précédemment, il s'agit, pour le chien, des vaccins visant l'hépatite de Rubarth, la maladie de carré et la parvovirose auxquelles on peut raisonnablement ajouter la leptospirose et si l'effectif de chiens est important dans l'entreprise, la toux de chenil. Pour le chat il s'agit des vaccins visant le typhus et le coryza auxquels on peut ajouter la leucose. La vaccination obligatoire contre la rage des carnivores domestiques n'est à ce jour pas d'actualité en France au vu de la

situation épidémiologique. Elle le deviendrait cependant si des cas de rage autochtone venaient à se multiplier étant donnée la létalité de cette maladie zoonotique. Si l'entreprise ou un vétérinaire conseil le jugent pertinent, il leur est possible d'exiger ce vaccin. Pour accepter l'animal

Il est également possible de demander le dépistage de certaines maladies contagieuses. En France, le dépistage qui semble pertinent est chez le chat celui du FIV/FelV, comme évoqué précédemment, afin de protéger les autres chats de ces maladies incurables et chroniques. S'ils sont rendus obligatoires lors de l'introduction d'un nouvel individu dans l'entreprise, il faut cependant bien préciser que ces dépistages n'empêchent pas les animaux d'attraper ces maladies plus tard dans leur vie à l'extérieur de l'entreprise et donc de les ramener ainsi dans les locaux. D'autres maladies pourraient être ajoutées à cette liste dans le futur en fonction des espèces concernées et de l'émergence ou la découverte de nouvelles maladies.

La gestion du parasitisme est également un sujet à prendre en compte pour l'accueil d'animaux dans les locaux professionnels afin d'éviter l'infestation desdits locaux par des parasites transmissibles à d'autres animaux voir à l'homme. Pour cela, le protocole le plus répandu à ce jour comprend un traitement antiparasitaire externe rémanent qui doit être administré à la fréquence adéquate pour assurer une protection continue des animaux ainsi qu'un traitement antiparasitaire interne non rémanent qui doit être administré régulièrement, la fréquence conseillée étant d'une fois tous les 3 mois.

La plupart de ces informations sur la santé de l'animal sont consignées par le vétérinaire dans un carnet de santé ou un passeport. Le référent animal peut demander aux propriétaires d'amener ce document avec leur animal pour justifier d'être à jour des demandes de l'entreprise. Lorsqu'un doute subsiste, en particulier concernant la validité des vaccins, les conseils d'un vétérinaire peuvent être nécessaire pour savoir si le protocole vaccinal de l'animal est valide. Cependant, il est peu fréquent que le vétérinaire note les traitements antiparasitaires et leur application reposera sur la bonne foi du propriétaire.

c. Stérilisation

La stérilisation de l'animal étant un choix personnel du propriétaire, il peut être délicat de l'imposer à celui-ci. Cependant, les animaux non-stérilisés peuvent avoir des comportements sexuels dérangeants comme le marquage urinaire accru chez le chat ou les chaleurs chez la plupart des espèces mammifères. Le gérant de l'entreprise peut donc souhaiter n'accueillir que des animaux stérilisés.

Les méthodes de stérilisation sont aujourd'hui multiples et doivent impérativement être choisies avec les conseils du vétérinaire en fonction de l'effet recherché. Certains modes de stérilisation peuvent rendre l'animal infertile sans changer son comportement, ce qui n'est a priori pas le but recherché ici. Des moyens de stérilisation réversibles existent chez certaines espèces dont le chien. De plus le vétérinaire peut juger qu'il ne faut pas stériliser un animal pour des raisons de santé ou de comportement.

Vérifier le statut stérilisé ou non de l'animal n'est pas aisé chez certaines espèces et en particulier pour les femelles de toutes espèces dont les gonades sont internes à l'abdomen. Le vétérinaire ayant procédé à la stérilisation peut l'avoir notifié dans le carnet de santé, le passeport ou sur le site national d'identification des carnivores domestiques (I-CAD). Ce dernier n'est pas accessible au public pour des raisons de protection des données personnelles des propriétaires. Le secret médical étant de rigueur en médecine vétérinaire, c'est au propriétaire de demander un certificat de stérilisation au vétérinaire ayant réalisé l'acte.

d. Toilettage

Il semble raisonnable d'exiger que l'animal accueilli soit propre et inacceptable qu'un animal portant une forte mauvaise odeur ou de la boue sur son poil soit admis dans les locaux. L'établissement de critères objectifs pour ce point est difficile et le référent animal devrait être systématiquement sollicité pour juger de l'acceptabilité de l'état de propreté d'un animal si d'autres usagers le jugent trop sale.

L'entreprise peut également demander aux propriétaires de brosser leur animal avant de l'emmener en particulier en période de mue afin de diminuer la quantité de poils qui seront retrouvés au sol.

Si cela est pertinent pour l'entreprise, en particulier pour la gestion du risque allergique des personnes, on peut réclamer que les animaux qu'elle accueille soient régulièrement lavés par leur propriétaire. Notons cependant que les animaux de compagnie ne sont pas toujours habitués à être lavés et que cela peut représenter une contrainte importante pour les propriétaires. La fréquence de lavage conseillée pour réduire la quantité d'allergènes est d'au moins 2 fois par semaines chez le chien (Hodson *et al.*, 1999). Les études sur le sujet restent peu nombreuses, l'entreprise devrait adapter ces protocoles au contexte et aux symptômes allergiques effectivement observés.

D. Quand ne pas amener son animal ?

Plus qu'une clause du règlement intérieur, la question des situations dans lesquelles l'animal ne devrait pas être amené au bureau par son propriétaire est une règle de bon sens à laquelle les salariés devraient être sensibilisés. Il est donc bon de le notifier aux bénéficiaires du *Pet-At-Work*, que ce soit par le règlement intérieur ou un autre moyen.

a. Journée chargée

Lors d'une journée de travail en compagnie de son animal, il ne faut pas penser que celui-ci ne sera jamais laissé seul. En moyenne, d'après Norling et Keeling, un chien amené au travail est laissé seul 2 heures et 55 minutes, généralement découpées en plusieurs fois (Norling et Keeling, 2010). Ce temps est très inférieur à celui passé seul par un animal laissé à son domicile mais peut se révéler plus difficile à gérer par l'animal puisque l'environnement lui est moins familier.

Lorsque l'animal est amené au travail, son propriétaire voudra lui accorder l'attention dont il a besoin. Dans le cas des chiens, cette attention comprend les sorties hygiéniques que l'animal est susceptible de réclamer. Si le temps manque à l'employé, l'animal devient alors un fardeau (Wagner et Pina E Cunha, 2021). A ce titre, lorsque le planning du propriétaire est trop chargé pour s'occuper correctement de son animal, il devrait trouver une autre solution pour lui, qu'il s'agisse d'une pension ou de laisser l'animal au domicile.

b. Santé

Il est difficile de définir s'il faut ou non amener un animal malade au travail. Le propriétaire d'un animal malade peut être inquiet et souhaiter avoir l'animal sous sa surveillance directe, mais la maladie peut être un risque pour les autres usagers et animaux de l'entreprise. Par ailleurs, le traitement d'une maladie peut nécessiter d'être donné plusieurs fois dans la journée à des moments précis qui ne sont pas toujours compatibles avec des heures de travail. Pour ces raisons, il convient de se poser plusieurs questions et de traiter au cas par cas l'admission des animaux malades. Ce peut être une des fonctions du référent animal de trancher si l'animal doit ou non être admis.

Une première question essentielle doit être posée au vétérinaire diagnostiquant la maladie : est-elle contagieuse ou zoonotique. Si c'est le cas, admettre l'animal au bureau met en danger la santé des autres usagers humains ou animaux. Il faut alors connaître les modes de transmission de cette maladie afin de savoir s'il est possible ou non de mettre en place des mesures protectrices pour les autres usagers. Cela suppose que l'animal soit au plus vite examiné par un vétérinaire dès l'apparition de symptômes. Le règlement peut par exemple stipuler qu'un animal présentant des signes évocateurs de maladie ne doit en aucun cas être amené au travail sans un avis favorable du vétérinaire et du référent animal.

Lorsque la maladie n'est pas transmissible ou qu'il est aisé d'éviter sa transmission, il faut peser le pour et le contre d'amener l'animal au travail. Par exemple, si l'animal présente des vomissements ou de l'incontinence, la décision doit inclure l'inconfort engendré pour les collaborateurs, comparé aux dégâts que pourrait retrouver le propriétaire en rentrant chez lui. De même, si un traitement doit être donné sur le temps de midi, faut-il accepter l'animal malade ou arranger la pause méridienne du propriétaire pour qu'il puisse rentrer donner son traitement ?

Enfin, un certain nombre de maladies ne justifient probablement pas d'exclure l'animal du bureau. Un animal malentendant, aveugle ou avec des douleurs liées à l'arthrose n'est pas contagieux et n'engendre pas de gêne pour les autres usagers. Cependant, un animal ayant une douleur chronique ou un défaut de perception de son environnement peut avoir des réactions de peur et d'autoprotection imprévisibles. De même, un animal ayant subi une opération doit être laissé au repos et ne pas être sollicité pour jouer ou être actif. Il peut dès lors être rendu obligatoire de signaler ces problèmes au référent animal et aux autres collaborateurs. Le propriétaire peut également utiliser un moyen de signalisation comme un panneau placé proche du lieu de couchage du chien signalant son handicap et les comportements spécifiques à adopter pour son bien.

c. Période de chaleurs

Chez un certain nombre d'espèce, les comportements sexuels exprimés lors des périodes de chaleurs peuvent se révéler gênants et changer le caractère de l'animal durant cette période. Les chaleurs d'une femelle sont également susceptibles de changer le comportement des mâles qui la côtoient au bureau qu'ils soient stérilisés ou non. Les chaleurs sont un ensemble de comportements qui ont pour but l'accouplement en période féconde des animaux. Avoir un animal en chaleur dans une entreprise où un mâle entier est présent est donc à risque de donner lieu à un accouplement et une potentielle portée non désirée. Pour ces raisons, si l'entreprise a choisi d'accepter des animaux non-stérilisés, elle devrait demander aux propriétaires de ne pas amener un animal en période de chaleur dans les locaux.

d. Conserver l'apprentissage de la solitude

Nous avons précédemment proposé que les entreprises peuvent n'accepter les animaux que sur des périodes limitées. Lorsque les animaux sont les bienvenus en permanence, il peut être intéressant de mener la réflexion inverse et d'encourager ou imposer aux employés de laisser leur animal à la maison un nombre minimum de jour par semaine ou par mois. Ceci permettra aux animaux d'apprendre à rester seuls à la maison ou à conserver cet apprentissage s'il est acquis. Ainsi, si un évènement rend le *Pet-At-Work* impossible ponctuellement, ce changement sera moins impactant pour l'animal et son propriétaire. Ces journées sans l'animal sont aussi l'occasion pour le propriétaire d'adopter une organisation différente et de croiser des collègues qui fréquentent des lieux de pauses interdits aux animaux par exemple.

E. Consignes données à l'ensemble des employés concernant la présence d'animaux

La formation des employés aux comportements à adopter en présence d'animaux est une partie importante afin d'éviter les conflits et prévenir un certain nombre de problématiques. Ces consignes peuvent être prodiguées par le référent animal lors de courtes formations ou faire l'objet d'un affichage dans les locaux afin que tous les usagers y aient accès. De même, si les clients sont susceptibles de croiser des animaux, afficher ces consignes de façon visible à leur intention permettra d'éviter des accidents.

a. Reconnaissance des signaux de communication

Quelques notions de communication animale méritent d'être abordées et les informations à leur sujet devraient être diffusées auprès des collaborateurs. En particulier les signaux de stress et annonceurs d'agression des espèces accueillies devraient être connus des personnes amenées à les côtoyer (Tableau 1 et Tableau 2). Il est possible de créer des outils pédagogiques montrant des photos correspondant à ces signes qui soient consultables par toute personne de passage. La conception de ces outils appliqués au chien est un des objets de la thèse en cours de rédaction par Maud Graillot-Denaix.

De plus, il faut rappeler à tous qu'avant d'interagir avec un animal inconnu, il faut demander la permission à son propriétaire qui saura donner les consignes nécessaires à ce que

l'interaction se passe pour le mieux. Par défaut, il ne faut jamais coincer un animal ou forcer un contact quand celui-ci ne semble pas l'accepter.

b. Soins des plaies

Les plaies de morsure ou griffure devraient être exceptionnelles dans le cadre du *Pet-At-Work*. Cependant, dans l'éventualité où elles surviendraient, il est important que le référent animal ou au moins une personne présente à proximité connaisse les gestes de premiers soins d'une telle plaie. Ceux-ci ont été abordés précédemment et comprennent le lavage de la plaie sous pression en retirant les débris de chair et le sang suivi de la désinfection de celle-ci. Ces plaies sont à fort risque d'infection et tout signe de fièvre, inflammation ou suppuration de la plaie doivent motiver la consultation d'un médecin dans les plus brefs délais (Ellis et Ellis, 2014). La trousse de secours réglementaire sur le lieu de travail doit être adaptée à la présence d'animaux.

c. Obstacle au sol

Les animaux évoluent au niveau du sol et peuvent constituer un obstacle accidentogène. Les travaux sur le sujet suggèrent que la connaissance de ce risque en est un facteur de réduction. Pour cela, il est important que les employés soient conscients du risque et s'habituent à regarder à leurs pieds pour éviter de trébucher sur un animal. Signaler la présence des animaux au sol est un bon moyen d'attirer l'attention des usagers non habitués sur eux afin de réduire les risques de chute.

F. Matériel de l'animal

Les propriétaires d'animaux mettent à disposition de ceux-ci un certain nombre d'objets comprenant des jouets, des coussins, des gamelles, *etc.* Afin d'assurer le bien-être des animaux accueillis, certains de ces objets doivent être mis à leur disposition au travail également.

a. Quel matériel apporter ?

Le règlement intérieur doit préciser qu'il revient au propriétaire de fournir le matériel nécessaire pour s'occuper de l'animal. Celui-ci comprend en particulier la nourriture et les friandises de l'animal, un récipient pour laisser de l'eau à disposition, une litière, des sacs à crottes ou tout autre objet nécessaire à l'animal pour faire ses besoins, une laisse courte ou tout matériel permettant de restreindre les déplacements de l'animal, un panier ou équivalent permettant d'indiquer à l'animal son lieu de repos, un griffoir pour les chats ayant tendance à ce comportement et un ou plusieurs jouets permettant à l'animal de s'occuper sans solliciter les humains ou autres animaux aux alentours. L'objectif est, pour le bien-être de l'animal, de lui permettre les mêmes actions que s'il était chez lui sans pour autant déranger les autres usagers.

Afin d'éviter les dérangements et les accidents, il est aussi important de bannir certains objets. En particulier, les balles sont accidentogènes et ne devraient pas être amenées au travail, de même que les lisses trop longues ou pas assez visibles sur lesquelles il est possible

de trébucher. Les jouets bruyants devraient être bannis. Les objets salissants comme des jouets à mâcher laissant des traces ou les sabots de veaux parfois donnés aux chiens qui dégagent une odeur désagréable, ne devraient également pas être amenés sur le lieu de travail. Si l'animal a un jouet qui l'excite particulièrement, il est aussi préférable de ne pas amener ce jouet spécifique ou du moins de ne pas le laisser en libre accès à l'animal puisqu'il risque de mener à un comportement de jeu indésirable pendant les heures de travail.

b. Consignes pour le matériel

Le matériel amené devrait être signalé comme étant la responsabilité exclusive du propriétaire. En particulier, en ce qui concerne la distribution de nourriture et l'entretien de la litière, c'est au propriétaire que revient la charge de s'occuper de son animal. Il est d'ailleurs possible de notifier qu'il est interdit de donner des friandises à un animal sans l'accord de son propriétaire, celui-ci pouvant faire l'objet d'un régime ou être sujet aux allergies alimentaires.

Le matériel de l'animal doit être mis à disposition de celui-ci mais doit rester rangé et ne pas se trouver dans des lieux de passage afin d'éviter des accidents en trébuchant sur un jouet ou en glissant sur le contenu d'une gamelle qui aurait débordé. Le propriétaire doit s'engager à garder un œil sur le matériel de son animal afin que celui-ci ne puisse déclencher d'accidents. De même, le lieu de couchage et la litière devraient être placés loin des lieux de passage pour la tranquillité de l'animal et des autres usagers.

Enfin, si plusieurs animaux sont présents dans l'entreprise, il faut s'assurer que les affaires de chacun ne soient pas en libre accès à tous. La raison en est que les animaux peuvent identifier leurs affaires comme une ressource et développer des comportements agressifs envers leurs congénères pour les protéger si ces derniers approchent desdits objets. La protection de ressource est un comportement normal qui peut survenir sur une gamme très large d'objets, y compris les jouets, lieux de couchage, gamelle d'eau et nourriture avec une fréquence dépendant du tempérament de l'animal. Notons également que certains animaux développent des comportements de protection de leur propriétaire comme une ressource et que certains peuvent également protéger leurs ressources contre des humains. Les animaux présentant ce type de comportement devraient être a minima signalés à leurs collègues par le propriétaire et n'ont peut-être pas leur place dans les locaux de l'entreprise à cause de ce comportement peu adapté à l'environnement de travail.

G. Planifier la venue des animaux

Afin de garder un contrôle sur la venue des animaux et pour prévenir des difficultés que nous citerons ici, il semble essentiel d'établir un planning des venues des animaux. Celui-ci devrait être tenu par le référent animal et lui permettra de prévenir d'une incompatibilité avec le planning de l'entreprise, la venue d'un prestataire ou tout autre raison justifiant l'impossibilité d'accueillir l'animal dans de bonnes conditions.

a. Jours dédiés au *Pet-At-Work*

Mettre en place une politique *Pet-At-Work* peut prendre de nombreuses formes. En particulier, l'entreprise peut faire le choix de n'accueillir les animaux que sur des jours donnés. C'est l'esprit des journées *Take Your Dog to Work Day* qui proposent à des entreprises de rendre la chose exceptionnelle dans l'année. Il est possible de définir des jours chaque semaine ou chaque mois où la pratique est autorisée, minimisant ainsi son impact sur l'entreprise. Il est cependant difficile de prévoir si l'entreprise bénéficiera des effets positifs du *Pet-At-Work* en procédant ainsi.

Cette idée est également une solution à la problématique de cohabitation de différentes espèces. De la même façon que les TYDWD, maintenant étendus à une semaine dédiée le lundi à l'accueil des chats, l'entreprise peut permettre d'accueillir différentes espèces sur des jours différents, évitant alors les accidents.

Instaurer des jours dédiés au *Pet-At-Work* est aussi un moyen d'introduire progressivement la pratique et de prendre le temps d'en évaluer l'impact sur l'entreprise. Comme évoqué précédemment, il est possible d'augmenter progressivement la durée ou la fréquence de ces périodes en fonction des retours des collaborateurs.

b. Nombre d'animaux maximum et incompatibilités

Lors de la mise en place d'une politique *Pet-At-Work*, le responsable de l'entreprise devrait définir le nombre maximum d'animaux qu'il est possible d'accueillir en même temps. Si l'engouement pour la pratique parmi les collaborateurs est important, la présence de trop d'animaux simultanément va engendrer des problématiques d'espace dans les locaux et de stress social trop important pour les animaux. Les paramètres sont trop dépendants de l'entreprise et du caractère des animaux pour donner, ici, l'indication d'une limite raisonnable. De la documentation supplémentaire sur les pratiques des entreprises *pet-friendly* actuelles permettrait d'avoir une idée des problèmes rencontrés et des limites fixées par celles-ci.

Si de nombreux salariés souhaitent amener leur animal avec eux, il sera nécessaire d'organiser leur venue pour ne pas dépasser le nombre limite d'animaux fixé. Il peut ainsi être intéressant de n'autoriser ceux-ci à amener leur animal qu'un nombre limité de jours par semaine ou par mois. Ainsi, il appartiendra à chacun de définir quels jours il est plus simple pour lui d'amener son animal ou de le laisser à son domicile. On espère ainsi répartir la venue des animaux dans le temps et éviter de surcharger les locaux. Il appartiendra au référent animal de contrôler le respect des limites et de prévenir lorsque trop d'animaux souhaitent venir un même jour.

De plus, il est probable que certains animaux s'avèrent incompatibles. C'est le cas par exemple pour certains chiens qui ont tendance à se battre avec des individus en particulier alors qu'ils ne posent pas de problème avec d'autres. Les relations d'affinité existant dans les espèces animales, il peut être nécessaire d'en prendre compte. C'est aux propriétaires de remarquer ces incompatibilités ou à l'inverse de remarquer que leur animal s'entend mieux avec certains autres. Il peut cependant être nécessaire d'en informer le référent animal et les autres collègues pour éviter les contacts entre des animaux susceptibles de se battre.

c. Qui prévenir et combien de temps à l'avance ?

Nous évoquons la tenue d'un planning des venues comme une responsabilité du référent animal. Dans les entreprises *pet-friendly* actuelles, c'est une tâche généralement assurée par un responsable hiérarchique. Si prévenir un supérieur de l'intention d'amener son animal est obligatoire, cela doit être indiqué dans le règlement intérieur ainsi que le délai dans lequel celui-ci doit être informé.

H. Protocoles de nettoyage

La présence d'animaux est associée à des salissures spécifiques. Les poils et les allergènes sont les principales composantes à prendre en compte. Dans notre traitement de la problématique allergique, nous avons évoqué que les filtres à air de haute efficacité et des aspirateurs comportant ces filtres permettent de réduire la quantité d'allergènes présents dans l'environnement bien que la littérature suggère que l'efficacité de cette méthode soit insuffisante à prévenir les symptômes allergiques (Ahluwalia et Matsui, 2018). Les solutions pour la gestion des poils par les équipes de nettoyage dépendent des surfaces à nettoyer. Il est nécessaire d'échanger avec ces équipes et de leur fournir le matériel dont elles auront besoin.

Un protocole de nettoyage doit aussi être prévu lors d'accidents de propreté. Pour cela, les propriétaires devraient être tenus responsables de s'occuper du nettoyage de l'accident immédiatement et d'en informer le personnel d'entretien. Pour cela, les propriétaires devraient avoir ou pouvoir demander l'accès au matériel de nettoyage comprenant une serpillère et un détergent pour éliminer les odeurs.

Enfin, et en particulier pour les chiens par temps de pluie, il peut être demandé aux propriétaires, de la même façon qu'ils s'essuient les pieds en entrant, d'essuyer les pattes de leur compagnon afin d'éviter les traces dans les locaux. Pour cela, un outil tel qu'une serviette devrait leur être demandé dans le matériel qu'ils amènent pour leur animal ou être mis à leur disposition.

I. Engagement du propriétaire

Nous l'avons vu, la responsabilité du fait de l'animal incombe à celui qui en a la garde ou l'usage. Dans le cadre du *Pet-At-Work*, il subsiste cependant un flou juridique puisque le gérant de l'entreprise est responsable des événements et accidents qui surviennent dans ses locaux. Pour cette raison, le règlement doit stipuler que le propriétaire est responsable des dégâts et blessures que pourrait causer son animal. Notons cependant que cette reconnaissance de responsabilité de la part du propriétaire ne couvrirait pas le gérant si le fait d'accepter un animal présentait un danger prévisible pour l'entreprise (par exemple dans un entrepôt de manutention ou le risque d'accident grave rend l'instauration d'une politique *Pet-At-Work* irresponsable).

Dans cette optique, des entreprises comme Purina choisissent de faire signer un engagement aux propriétaires, qui stipule leurs responsabilités. Celles-ci incluent les dégâts que pourrait causer l'animal mais également le nettoyage de ses besoins et les accidents qui y seraient liés. Ce même document rappelle que l'animal devrait être en permanence sous la

supervision de son propriétaire qu'il soit à ses pieds ou dans un espace fermé (annexe 1). Si un tel document devait être mis en place, il pourrait également porter la mention « j'ai pris connaissance de l'ensemble des articles du règlement intérieur concernant l'accueil de mon animal et m'engage à m'y conformer ».

L'entreprise devrait également ajouter aux responsabilités du propriétaire la disposition légale que constitue l'obligation de déclarer à sa mairie de résidence les morsures ou griffures qu'infligerait son animal à un humain.

Ce peut également être le rôle du contrat de travail ou d'un avenant au contrat d'explicitier les responsabilités de l'employé qui amène son animal au bureau. Un tel avenant devrait être mis en place avec le concours d'un juriste spécialiste du droit du travail.

J. Zones autorisées et zones interdites aux animaux

Dans de nombreuses problématiques que nous avons évoquées, nous avons suggéré l'intérêt d'instaurer des zones interdites aux animaux. Ces problématiques comprennent : la gestion des allergies, des peurs, de l'hygiène, des interactions avec la clientèle et de la sécurité des animaux et des employés. Il est important pour chaque entreprise d'établir un plan de circulation définissant ces zones interdites aux animaux. La définition de ces zones doit prendre en compte les désagréments que les animaux peuvent générer et est donc dépendante des usagers réticents, des caractéristiques des espèces acceptées et des contraintes spécifiques de l'entreprise.

Certaines réflexions méritent cependant d'être prises en compte comme des recommandations générales :

- Pour la sécurité des animaux, il est important de leur interdire l'accès à toute zone où des équipements de protections spécifiques doivent être portés par les employés et où des risques particuliers existent comme les zones de manutention ou de circulation d'outils mécanisés.
- Pour le confort des personnes ne souhaitant pas côtoyer d'animaux pour des raisons personnelles ou de santé, des bureaux, salles de réunion et salles de pause interdites aux animaux devraient être désignées. Dans les entreprises de taille modeste, il est possible de mettre d'accord les différentes parties sur la gestion de l'accès à ces salles.
- Les zones accessibles à la clientèle peuvent avoir un statut particulier. Il est par exemple possible de définir que les animaux peuvent circuler dans les zones accessibles au public mais n'ont pas le droit d'y stationner ou pas le droit d'y être détachés. Rappelons cependant que les interactions sociales sont un facteur poussant les clients à l'achat et que la présence d'animaux peut augmenter ces interactions, constituant alors un atout pour les vendeurs (Hall *et al.*, 2017). L'entreprise doit donc consciencieusement définir ces zones comme interdites ou

autorisées aux animaux selon son activité et l'image qu'elle souhaite renvoyer à sa clientèle.

- Les sanitaires et salles de restauration doivent conserver un niveau d'hygiène acceptable et il est pertinent, si des employés trouvent la présence d'animaux peu hygiénique, d'interdire l'accès des animaux à ces zones. De plus, les animaux pourraient troubler la tranquillité des personnes dans ces lieux.

Par ailleurs, si l'entreprise le juge nécessaire, elle peut se doter d'outils pour cloîtrer les animaux dans une zone définie. Dans les locaux de l'entreprise Google où les bureaux sont organisés comme des cases, les employés ont à leur disposition des barrières pour empêcher leur chien de vagabonder ou à l'inverse, pour empêcher les chiens de venir au bureau de quelqu'un qui ne le désire pas. D'autres entreprises font le choix d'installer des parcs pour les chiens au milieu de leurs bureaux afin que ceux-ci restent ensemble et en liberté dans un espace restreint au lieu d'être dans les jambes de leurs collaborateurs.

Pour les entreprises dont la topographie des locaux le justifie, un plan d'accès spécifique aux animaux peut être décidé. Celui-ci doit permettre lorsqu'il y a plusieurs étages, un accès des animaux aux ascenseurs, les escaliers n'étant pas praticables par tous les animaux, en raison de leur taille et en particulier par certaines races de chiens pour des questions de santé.

Ajoutons aussi que lorsque l'entreprise établit des plans d'évacuation elle devrait également prévoir l'évacuation des animaux. Pour cela le référent animal peut être désigné responsable de détenir une liste des animaux présents afin, le cas échéant, d'informer les secours de leur présence dans les locaux.

K. Règles autour des sorties

Les chiens tout particulièrement, ont besoin de temps de sortie, de jeu ou d'attention. Bien qu'ils ne puissent pas bénéficier de ces temps lorsqu'ils sont laissés seuls au domicile, les employés voudront profiter d'avoir l'animal à leurs côtés pour leur prodiguer cette attention dont ils ont besoin (Wagner et Pina E Cunha, 2021). Il est bon de rappeler que ces temps doivent être pris sur les temps de pause et que leur gestion soit laissée à la discrétion de chacun. Selon Wagner et Pina e Cunha, des horaires flexibles sont un prérequis important pour que la politique *Pet-At-Work* soit bénéfique, ou du moins, des horaires stricts représenteraient une source de stress pour les propriétaires (Wagner et Pina E Cunha, 2021).

Concernant les sorties des chiens, des règles peuvent être édictées sur les lieux à fréquenter ou à éviter. Par exemple, une entreprise peut souhaiter que ses employés ne passent pas par l'entrée du public lorsqu'ils sortent leur animal que ce soit pour des questions d'image, de protection des visiteurs, d'odeur ou autre. A l'inverse, de très grandes entreprises ont installé des parcs à proximité de leurs bâtiments pour permettre aux bénéficiaires du *Pet-At-Work* de sortir leur animal sans laisser un moment sans avoir à s'éloigner de leur bureau (Figure 3). Ces dispositifs peuvent être un gain de temps et de confort pour l'employé comme pour son animal.

Figure 3 : parc à chien sur les toits des bâtiments de l'entreprise Amazon (González et Lambert, 2016) Photo publiée par le Seattle Times



L. S'assurer du bien-être animal

Ce point relève principalement de l'appréciation et de la responsabilité des propriétaires mais l'entreprise peut agir pour faciliter le bien-être. Les premiers signes d'appel du mal-être sont les signaux de stress émis par l'animal (Tableau 1 et Tableau 2) et des modifications comportementales en comparaison du comportement de l'animal au domicile où l'on suppose qu'il se trouve dans un état de bien-être. Lorsque le comportement de l'animal semble ambigu à son propriétaire, les conseils d'un vétérinaire comportementaliste peuvent être nécessaires.

L'interdiction des zones bruyantes ou de circulation importante est un levier que peut utiliser l'entreprise pour aller dans le sens du bien-être animal. De même, s'assurer que les propriétaires aient des pauses suffisamment longues et fréquentes pour s'occuper correctement de leur animal va dans ce sens. Ces points ont été abordés précédemment.

Rappelons que le tempérament de l'animal influe fortement ses capacités à s'adapter à son milieu. Un animal peureux ou mal à l'aise dans ses relations à ses congénères pourra ne pas se sentir bien dans un milieu turbulent comme l'entreprise. Il est possible d'évaluer le tempérament de l'animal et ses capacités à s'adapter à l'environnement de travail afin de s'assurer qu'il ne présente pas de contre-indication au *Pet-At-Work* à l'aide d'outils comme le C-BARQ ou ses équivalents présentés précédemment ou avec le concours d'un vétérinaire comportementaliste.

L'entreprise peut également inciter les propriétaires qui souhaitent amener leur animal à l'introduire progressivement dans les locaux. Un conseil trouvé sur le site de l'entreprise Purina incite par exemple les propriétaires qui le souhaitent à faire venir leur animal dans les locaux en dehors des heures d'activités afin que celui-ci se familiarise avec les lieux sans interférence avec d'autres animaux ou usagers dans un premier temps (Purina, 2022b). Ces périodes d'exploration sont un bon moyen de séparer le stress lié à un nouveau lieu et celui lié à de nouvelles personnes et congénères. Puis, il peut être conseillé de n'amener l'animal que par demi-journées ou un nombre limité de jours dans la semaine pour rendre progressive son intégration et son adaptation à ce nouvel environnement.

Les rencontres entre animaux, enfin, sont un facteur qui crée un surplus de stress pour les nouveaux arrivants dans de nombreuses espèces dont les chiens et les chats. Afin que celles-ci se passent au mieux l'entreprise peut rappeler quelques règles d'encadrement de ces rencontres. En particulier, la rencontre devrait se faire dans un endroit neutre ou, à défaut, le nouvel arrivant dans l'effectif animal devrait arriver sur les lieux en premier afin de se familiariser avec l'endroit avant d'interagir avec des congénères connaissant déjà les lieux. Les propriétaires doivent surveiller toutes rencontres, leur expérience de leur animal leur permettant d'interpréter s'il semble à l'aise, stressé ou présente des signes d'agressivité envers le congénère rencontré.

Bien qu'encadrées, ces rencontres devraient être encouragées car elles sont bénéfiques pour certains animaux, en particulier ceux d'espèces sociales comme le chien, et sont stimulantes pour la cohésion d'équipe et les échanges entre collaborateurs.

La question du bien-être du chien dans le cadre du *Pet-At-Work* est traitée par une étudiante de notre groupe de travail, Maud Graillet-Denaix, dans une autre thèse.

M. Signalétiques diverses

Travailler entouré d'animaux implique d'adopter un ensemble d'habitudes et ne sera pas facile au début. Pour cette raison, en complément du règlement intérieur et de la sensibilisation des employés, il sera très intéressant de mettre en place une signalétique rappelant visuellement les principales règles.

Par exemple, les zones interdites ou autorisées aux animaux devraient être signalées par un signe sur les portes d'accès. Ainsi, si quelqu'un recherche de la tranquillité ou souhaite se mettre à l'abri de son allergie, il saura où aller et la limite sera plus facilement respectée par les propriétaires.

De la même façon, des consignes d'approche de l'animal comme l'interdiction de lui donner à manger ou de l'aborder sans l'accord de son propriétaire, peuvent être rappelées par un affichage adéquat dans les zones où des animaux sont présents.

Certaines entreprises demandent à leurs collaborateurs d'indiquer par un drapeau ou un écriteau apposé à leur bureau la présence de leur animal afin que leurs collègues soient prévenus, fassent plus attention à proximité du bureau de ne pas trébucher sur l'animal et puissent adapter leur comportement s'ils souhaitent l'éviter (Cruvellier, 2021).

Des affichages particuliers doivent être prévus dans les espaces accessibles au public si les animaux sont susceptibles de croiser la clientèle. Les clients n'ayant par principe pas connaissance du règlement intérieur, c'est l'opportunité de leur rappeler quelques consignes pour interagir avec un animal ainsi que mettre en avant le statut *pet-friendly* de l'entreprise pour augmenter l'impact de cette décision sur l'image de marque.

Conclusion

Dans cette thèse, nous avons réaffirmé que le concept de *Pet-At-Work* est en expansion rapide depuis plusieurs années grâce à ses bénéfices ressentis par les salariés et les entreprises qui le mettent en place. Nous avons également exposés les problématiques du *Pet-At-Work* et les conditions auxquelles sa mise en place est soumise afin que ses aspects négatifs et ses contraintes n'aient qu'un impact limité sur le fonctionnement de l'entreprise. Ce travail aborde donc les problématiques du *Pet-At-Work* du point de vue vétérinaire, approfondissant sa réflexion sur des sujets d'expertise de cette profession comme les zoonoses, la santé des animaux accueillis et le bien-être de ces derniers.

Notre seconde partie s'est voulue plus opérationnelle et nous y avons rédigé un guide de mise en place d'un règlement intérieur que nous souhaitons le plus exhaustif possible afin de répondre aux besoins des gérants d'entreprises s'interrogeant sur les moyens de mise en place de cette pratique et de son encadrement. Il est important néanmoins que le règlement intérieur laisse une possibilité d'adaptation aux situations, demandes et problématiques qui ne seraient pas envisagées. Notre réflexion s'est concentrée sur des entreprises de taille moyenne dont l'environnement de travail se constitue de bureaux. Pour autant, les sujets traités et nos conclusions peuvent inspirer tout type d'établissement. Nous y avons détaillé les étapes de renseignement, d'introduction et de test du concept de *Pet-At-Work* ainsi que des pistes de prévention des conflits liés à la présence d'animaux. Nous y traitons ensuite les aspects de responsabilité, d'organisation, d'éducation des animaux, de formation des employés, et d'aménagement des locaux.

Nous y évoquons le rôle de référent animal. Ce rôle peut être tenu par un responsable unique ou une équipe de collaborateurs, qui sera l'interlocuteur privilégié pour toutes questions liées à la présence d'animaux et l'organisation de leur accueil dans l'entreprise. C'est également le référent animal qui sera le plus à même de résoudre les conflits impliquant les animaux et d'adapter les règles régissant leur accueil en fonction des expériences vécues par les collaborateurs.

Nous y introduisons également le concept de vétérinaire du travail qui pourrait être un vétérinaire ayant passé une convention avec l'entreprise pour répondre à ses questions, la conseiller dans la gestion de son effectif animal, servir d'expert sur l'adaptation des locaux, ainsi qu'être le lien entre les vétérinaires traitants des animaux accueillis et l'entreprise.

Liste des références bibliographiques

- AHLUWALIA, S.K., MATSUI, E.C. (2018) Indoor Environmental Interventions for Furry Pet Allergens, Pest Allergens, and Mold: Looking to the Future. *The Journal of Allergy and Clinical Immunology. In Practice* vol. 6, n° 1, p. 9-19. [https://doi.org/10.1016/j.jaip.2017.10.009]
- ALLEN, K., BLASCOVICH, J., MENDES, W.B. (2002) Cardiovascular reactivity and the presence of pets, friends, and spouses: the truth about cats and dogs. *Psychosomatic Medicine* vol. 64, n° 5, p. 727-739. [https://doi.org/10.1097/01.psy.0000024236.11538.41]
- AMERICAN KENNEL CLUB (2022) CGC Test Items. In *American Kennel Club*. [https://www.akc.org/products-services/training-programs/canine-good-citizen/canine-good-citizen-test-items/] (consulté le 03/10/2022).
- ANDERSON, W.P., REID, C.M., JENNINGS, G.L. (1992) Pet ownership and risk factors for cardiovascular disease. *The Medical Journal of Australia* vol. 157, n° 5, p. 298-301.
- ANSES (2020) Avis et Rapport de l'Anses relatif à l'évaluation du risque de morsure par les chiens. In *Anses - Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail*. [https://www.anses.fr/fr/content/avis-et-rapport-de-lanses-relatif-%C3%A0-l%C3%A9valuation-du-risque-de-morsure-par-les-chiens] (consulté le 04/12/2022).
- ANSES (2018) Avis de l'Anses relatif au « Bien-être animal : contexte, définition et évaluation ». In *Anses - Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail*. [https://www.anses.fr/fr/content/avis-de-lanses-relatif-au-%C2%AB%C2%A0bien-%C3%AAtre-animal-contexte-d%C3%A9finition-et-%C3%A9valuation-%C2%BB] (consulté le 04/12/2022).
- ASSISTANCE DOG INTERNATIONAL (2022) Summary of Standards. In *Assistance Dogs International*. [https://assistancedogsinternational.org/standards/summary-of-standards/] (consulté le 13/10/2022).
- AVNER, D.B., PERZANOWSKI, M.S., PLATTS-MILLS, T.A., *et al.* (1997) Evaluation of different techniques for washing cats: quantitation of allergen removed from the cat and the effect on airborne Fel d 1. *The Journal of Allergy and Clinical Immunology* vol. 100, n° 3, p. 307-312. [https://doi.org/10.1016/s0091-6749(97)70242-2]
- BARKER, R. (2005) On the Edge or not? Opportunities for Interdisciplinary Scholars in Business Communication to Focus on the Individual and Organizational Benefits of Companion Animals in the Workplace. *Journal of Business Communication* vol. 42, p. 299-315. [https://doi.org/10.1177/0021943605277399]
- BARKER, R., KNISELY, J., BARKER, S., *et al.* (2012) Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. *International Journal of Workplace Health Management* vol. 5, p. 15-30. [https://doi.org/10.1108/17538351211215366]
- BARKER, S., KNISELY, J., MCCAIN, N., *et al.* (2010) Exploratory Study of Stress Buffering Response Patterns from Interaction with a Therapy Dog. *Anthrozoös* vol. 23, p. 79-91. [https://doi.org/10.2752/175303710X12627079939341]

- BARKER, S., KNISELY, J., MCCAIN, N., *et al.* (2005) Measuring Stress and Immune Response in Healthcare Professionals following Interaction with a Therapy Dog: A Pilot Study. *Psychological Reports* vol. 96, p. 713-29. [<https://doi.org/10.2466/pr0.96.3.713-729>]
- BEAUMONT-GRAFF, E., MASSAL, N. (2010) Première consultation d'un chaton : aspect comportemental. *Le Point Vétérinaire* vol. 41, n° 308, p. 32-36.
- 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 de médecine vétérinaire. Maisons-Alfort, Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort.
- BOIVIN, X., BENSOUSSAN, S., L'HOTELLIER, N., *et al.* (2012) Hommes et animaux d'élevage au travail : vers une approche pluridisciplinaire des pratiques relationnelles. *INRAE Productions Animales* vol. 25, p. 159-168. [<https://doi.org/10.20870/productions-animales.2012.25.2.3205>]
- BREWER, G. (2001) Snakes Top List of Americans' Fears. *In Gallup.Com.* [<https://news.gallup.com/poll/1891/Snakes-Top-List-Americans-Fears.aspx>] (consulté le 04/12/2022).
- CATAPART.FR (2022) Comment votre chat marque son territoire. [<https://www.catapart.fr/blog/comportement-du-chat/comment-votre-chat-marque-son-territoire>] (consulté le 05/12/2022).
- COLARELLI, S., MCDONALD, A., CHRISTENSEN, M., *et al.* (2017) A Companion Dog Increases Prosocial Behavior in Work Groups. *Anthrozoös* vol. 30, p. 77-89. [<https://doi.org/10.1080/08927936.2017.1270595>]
- COMMISSARIAT GÉNÉRAL AU DÉVELOPPEMENT DURABLE (2021) Atteintes aux écosystèmes et à la biodiversité : quels liens avec l'émergence de maladies infectieuses zoonotiques. *In Données et études statistiques pour le changement climatique, l'énergie, l'environnement, le logement, et les transports.* [<https://statistiques.developpement-durable.gouv.fr/atteintes-aux-ecosystemes-et-la-biodiversite-quels-liens-avec-lemergence-de-maladies-infectieuses>] (consulté le 04/12/2022).
- CRUVELLIER, F. (2021) Importance du mouvement Pet-at-Work en France, ressenti et attente des français. Thèse de médecine vétérinaire. Maisons-Alfort, Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort.
- DELTA SOCIETY (2002) Minimum standards for service dogs. *In Pet Partners.* [<https://petpartners.org/standards/>] (consulté le 04/12/2022).
- DEPORTER, T., ELZERMAN, A. (2019) Common problem feline behaviors: scratching. *Journal of Feline Medicine and Surgery* vol. 21, p. 235-243. [<https://doi.org/10.1177/1098612X19831205>]
- DEPOUILLY, L., ANDRÉ, C., PLAÏT, J. (2018) Observatoire des animaux de compagnie -Vers une meilleure compréhension de la prise en charge de la santé animal. Rapport d'enquête Ipsos et Santé Vet. *In Ipsos.* [<https://www.ipsos.com/fr-fr/sante-de-lanimal-de-compagnie-priorite-ndegl-pour-les-francais>] (consulté le 05/12/2022).
- DEPUTTE, B. (2007) Aggressive behaviours in higher vertebrates, particularly in the domestic dogs (*Canis familiaris*). *Bulletin de l'Académie vétérinaire de France* vol. 160, p. 349-358.

- DUFFY, D., SERPELL, J., HSU, Y. (2008) Breed differences in canine aggression. *Applied Animal Behaviour Science* vol. 114, p. 441-460. [https://doi.org/10.1016/j.applanim.2008.04.006]
- DURANTON, C. (2020) Chapitre 9. Les mécanismes d'apprentissages chez le chien. In *Comportement et bien-être du chien: Une approche interdisciplinaire*. Dijon, Educagri éditions, p. 177-202. [https://doi.org/10.3917/edagri.bedos.2020.01.0177]
- ELLIS, R., ELLIS, C. (2014) Dog and cat bites. *American Family Physician* vol. 90, n° 4, p. 239-243.
- ESCCAP (2011) Guidelines | GL3: Control of Ectoparasites in Dogs and Cats. In *esccap.org*. [https://www.esccap.org/guidelines/gl3/] (consulté le 05/12/2022).
- ESCCAP (2007) Guidelines | GL1: Worm Control in Dogs and Cats. In *esccap.org*. [https://www.esccap.org/guidelines/gl1/] (consulté le 05/12/2022).
- FOREMAN, A., ALLISON, P., POLAND, M., *et al.* (2019) Employee Attitudes about the Impact of Visitation Dogs on a College Campus. *Anthrozoös* vol. 32, p. 35-50. [https://doi.org/10.1080/08927936.2019.1550280]
- FOREMAN, A.M., GLENN, M.K., MEADE, B.J., *et al.* (2017) Dogs in the Workplace: A Review of the Benefits and Potential Challenges. *International Journal of Environmental Research and Public Health* vol. 14, n° 5, p. 498. [https://doi.org/10.3390/ijerph14050498]
- FORREST, H.L., WEBSTER, R.G. (2010) Perspectives on influenza evolution and the role of research. *Animal Health Research Reviews* vol. 11, n° 1, p. 3-18. [https://doi.org/10.1017/S1466252310000071]
- GEE, N., HARRIS, S., JOHNSON, K. (2007) The Role of Therapy Dogs in Speed and Accuracy to Complete Motor Skills Tasks for Preschool Children. *Anthrozoös* vol. 20, p. 375-386. [https://doi.org/10.2752/089279307X245509]
- GEE, N., SHERLOCK, T., BENNETT, E., *et al.* (2009) Preschoolers' Adherence to Instructions as a Function of Presence of a Dog and Motor Skills Task. *Anthrozoös* vol. 22, p. 267-276. [https://doi.org/10.2752/175303709X457603]
- GILBERT, C. (2020) Formation initiale pour le diplôme d'études fondamentales vétérinaire. Supports de cours. Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort. Unité pédagogique de physiologie, éthologie, génétique.
- GONZÁLEZ, Á., LAMBERT, K. (2016) Amazon's artsy, amenity-packed tower marks a reshaped neighborhood. In *The Seattle Times*. [https://www.seattletimes.com/business/amazon/amazons-first-tower-of-its-downtown-campus-transforms-neighborhood/] (consulté le 01/12/2022).
- GRANT, S., OLSEN, C.W. (1999) Preventing zoonotic diseases in immunocompromised persons: the role of physicians and veterinarians. *Emerging Infectious Diseases* vol. 5, n° 1, p. 159-163. [https://doi.org/10.3201/eid0501.990121]
- GUÉGUEN, N., CICCOTTI, S. (2008) Domestic Dogs as Facilitators in Social Interaction: An Evaluation of Helping and Courtship Behaviors. *Anthrozoös* vol. 21, p. 339-349. [https://doi.org/10.2752/175303708X371564]
- GUÉNANEN, M. (2013) Etudes cliniques et rétrospectives des cas de dermatozoonoses chez les animaux de compagnie vus sur 15 mois à l'Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort. Thèse de médecine vétérinaire. Maisons-Alfort, Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort.

- HALL, S., WRIGHT, H., MCCUNE, S., *et al.* (2017) Perceptions of Dogs in the Workplace: The Pros and the Cons. *Anthrozoös* vol. 30, p. 291-305. [https://doi.org/10.1080/08927936.2017.1311053]
- HALL, S.S., MILLS, D.S. (2019) Taking Dogs Into the Office: A Novel Strategy for Promoting Work Engagement, Commitment and Quality of Life. *Frontiers in Veterinary Science* vol. 6, p. 138. [https://doi.org/10.3389/fvets.2019.00138]
- HANDELMAN, B. (2012) *Canine Behavior: A Photo Illustrated Handbook*. Wenatchee, Dogwise Publishing.
- HODSON, T., CUSTOVIC, A., SIMPSON, A., *et al.* (1999) Washing the dog reduces dog allergen levels, but the dog needs to be washed twice a week. *The Journal of Allergy and Clinical Immunology* vol. 103, n° 4, p. 581-585. [https://doi.org/10.1016/s0091-6749(99)70227-7]
- HORWITZ, D.F. (2019) Common feline problem behaviors: Urine spraying. *Journal of Feline Medicine and Surgery* vol. 21, n° 3, p. 209-219. [https://doi.org/10.1177/1098612X19831203]
- HUNTER, C., VERREYNNE, M.-L., PACHANA, N., *et al.* (2018) The impact of disability-assistance animals on the psychological health of workplaces: A systematic review. *Human Resource Management Review* vol. 29. [https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.07.007]
- IRVING, L., PEGAN, A. (2016) Pet-Friendly workplaces PAWrometer. In *Banfield Pet Hospital*. [https://www.banfield.com/about-banfield/newsroom/press-releases/2016/banfield-shares-data-on-the-positive-impact-of-pet] (consulté le 05/12/2022).
- JUNÇA-SILVA, A. (2022) Friends with Benefits: The Positive Consequences of Pet-Friendly Practices for Workers' Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health* vol. 19, n° 3, p. 1069. [https://doi.org/10.3390/ijerph19031069]
- KESSLER, M.R., TURNER, D.C. (1997) Stress and Adaptation of Cats (*Felis Silvestris Catus*) Housed Singly, in Pairs and in Groups in Boarding Catteries. *Animal Welfare* vol. 6, n° 3, p. 243-254.
- KLUCKA, C.V., OWNBY, D.R., GREEN, J., *et al.* (1995) Cat shedding of Fel d I is not reduced by washings, Allerpet-C spray, or acepromazine. *The Journal of Allergy and Clinical Immunology* vol. 95, n° 6, p. 1164-1171. [https://doi.org/10.1016/s0091-6749(95)70072-2]
- KOTRSCHAL, K., ORTBAUER, B. (2003) Behavioral effects of the presence of a dog in a classroom. *Anthrozoös* vol. 16, p. 147-159. [https://doi.org/10.2752/089279303786992170]
- LE FIGARO (2022) Colombie: un sénateur à cheval dans les couloirs du parlement. In *Le Figaro*. [https://www.lefigaro.fr/flash-actu/colombie-un-senateur-a-cheval-dans-les-couloirs-du-parlement-20220928] (consulté le 16/11/2022).
- LÉGIFRANCE (2022g) Article L4122-1 du code du travail. In *Légifrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006903153/] (consulté le 23/03/2021).
- LÉGIFRANCE (2022e) Article L1311-2 du code du travail. In *Légifrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038610176?fonds=CODE]

- &page=1&pageSize=10&query=L.1311-2&searchField=ALL&searchType=ALL&tab_selection=all&typePagination=DEFAULT] (consulté le 04/12/2022).
- LÉGIFRANCE (2022f) Article L1321-1 du code du travail. *In Légifrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901432?fonds=CODE&page=1&pageSize=10&query=L.1321-1&searchField=ALL&searchType=ALL&tab_selection=all&typePagination=DEFAULT] (consulté le 04/12/2022).
- LÉGIFRANCE (2022d) Article L223-10 du code rural et de la pêche maritime. *In Légifrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000024395954?init=true&page=1&query=L223-10&searchField=ALL&tab_selection=all] (consulté le 04/12/2022).
- LÉGIFRANCE (2022c) Article L211-14-2 du code rural et de la pêche maritime. *In Légifrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000022200148?init=true&page=1&query=L211-14-2+&searchField=ALL&tab_selection=all] (consulté le 04/12/2022).
- LÉGIFRANCE (2022a) Article L211-12 du code rural et de la pêche maritime. *In Légifrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000019065649?isSuggest=true] (consulté le 04/12/2022).
- LÉGIFRANCE (2022b) Article L211-14 du code rural et de la pêche maritime. *In Légifrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000019065635?isSuggest=true] (consulté le 04/12/2022).
- LÉGIFRANCE (2012) Article 10 - Loi n° 70-598 du 9 juillet 1970 modifiant et complétant la loi du 1er septembre 1948 portant modification et codification de la législation relative aux rapports des bailleurs et locataires ou occupants de locaux d'habitation ou à usage professionnel. *In Légifrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000025576932] (consulté le 05/12/2022).
- LINACRE, S. (2016) Pets in the workplace: A shaggy dog story? *Human Resource Management International Digest* vol. 24, p. 17-19. [https://doi.org/10.1108/HRMID-04-2016-0042]
- MEZZASALMA, M. (2014) Étude du comportement de chiens de compagnie dans une structure d'hébergement temporaire. Thèse de médecine vétérinaire. Lyon, VetAgroSup.
- MILOSEVIC, I., MCCABE, R. (2015) Phobias: The psychology of irrational fear. Santa Barbara, Greenwood.
- MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT (2016) Cafés à chat - journal officiel du sénat du 10/03/2016 p952. *In Sénat*. [https://www.senat.fr/questions/base/2015/qSEQ151219440.html] (consulté le 16/11/2022).
- MOODY, W.J., KING, R., O'ROURKE, S. (2002) Attitudes of paediatric medical ward staff to a dog visitation programme. *Journal of Clinical Nursing* vol. 11, n° 4, p. 537-544. [https://doi.org/10.1046/j.1365-2702.2002.00618.x]
- NATIONWIDE/HABRI (2018) Nationwide/HABRI Study indicates pet friendly companies are more likely to attract, engage and retain employees. *In Nationwide*. [https://news.nationwide.com/study-indicates-pet-friendly-companies-are-more-likely-to-attract-engage-and-retain-employees/] (consulté le 27/08/2022).

- NESTLÉ (2019) Everything is Pawsome! First dogs arrive at York's Nestlé House. *In Nestlé*. [https://www.nestle.co.uk/en-gb/media/pressreleases/nestle-york-office-becomes-pet-friendly-nestle-house-office] (consulté le 05/12/2022).
- NORLING, A.-Y., KEELING, L. (2010) Owning a Dog and Working: A Telephone Survey of Dog Owners and Employers in Sweden. *Anthrozoös* vol. 23, p. 157-171. [https://doi.org/10.2752/175303710X12682332910015]
- OVERALL, K.L., LOVE, M. (2001) Dog bites to humans--demography, epidemiology, injury, and risk. *Journal of the American Veterinary Medical Association* vol. 218, n° 12, p. 1923-1934. [https://doi.org/10.2460/javma.2001.218.1923]
- PANIZO, M. (2020) Aquisition de la propreté chez le chiot: les bons conseils. *La Semaine Vétérinaire* n° 1875.
- PARK, K.-O., WILSON, M.G., LEE, M.S. (2004) Effects of social support at work on depression and organizational productivity. *American Journal of Health Behavior* vol. 28, n° 5, p. 444-455. [https://doi.org/10.5993/ajhb.28.5.7]
- PATRONEK, G.J., SLAVINSKI, S.A. (2009) Animal bites. *Journal of the American Veterinary Medical Association* vol. 234, n° 3, p. 336-345. [https://doi.org/10.2460/javma.234.3.336]
- PERRINE, R., LEPLEY, M. (2006) Labradors to Persians: Perceptions of pets in the workplace. *Anthrozoös* vol. 19, p. 65-78. [https://doi.org/10.2752/089279306785593928]
- POTTER, K., TENG, J.E., MASTELLER, B., *et al.* (2019) Examining How Dog « Acquisition » Affects Physical Activity and Psychosocial Well-Being: Findings from the BuddyStudy Pilot Trial. *Animals* vol. 9, n° 9, p. 666. [https://doi.org/10.3390/ani9090666]
- PSI (2022a) History of Take Your Dog To Work Day. *In Pet Sitter International*. [https://www.petsit.com/take-your-dog-to-work-day-history] (consulté le 05/12/2022).
- PSI (2022b) Ways to celebrate Take Your Dog To Work Day. *In Pet Sitter International*. [https://www.petsit.com/take-your-dog-to-work-day-celebration-ideas] (consulté le 05/12/2022).
- PSI (2022c) Take Your Dog To Work Day Toolkit. *In Pet Sitter International*. [https://www.petsit.com/toolkit] (consulté le 05/12/2022).
- PSI (2022d) Tips for Take Your Dog To Work Day. *In Pet Sitter International*. [https://www.petsit.com/tips-for-take-your-dog-to-work-day-success] (consulté le 05/12/2022).
- PURINA (2022a) About - Employer Toolkit. *In Purina.Com*. [https://www.purina.com/about-purina/pets-at-work] (consulté le 05/12/2022).
- PURINA (2022b) Pets At Work FAQ. *In Purina.Com*. [https://www.purina.com/about-purina/pets-at-work/faq] (consulté le 05/12/2022).
- PURINA (2022c) Pets at Work Starter Kit. *In Purina.Com*. [https://www.purina.com/meet-purina/pets-at-work/pets-at-work-kit] (consulté le 06/12/2022).
- PURINA (2017) pets at work survey report. *In Purina*. [https://www.purina.eu/pets-at-work] (consulté le 29/08/2022).
- RABINOWITZ, P.M., CONTI, L.A. (2010) 10 - Infectious Disease Scenarios. *In Rabinowitz, P.M., Conti, L.A. (Éd.), Human-Animal Medicine*. Saint Louis, W.B. Saunders, p. 299-330. [https://doi.org/10.1016/B978-1-4160-6837-2.00010-5]

- SCAUFLAIRE, L. (2021) Enjeux marketing et avantages concurrentiels offerts par la mise en place d'une politique pet-friendly au sein d'une entreprise. Thèse de médecine vétérinaire. Maisons-Alfort, Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort.
- SERPELL, J.A., UNIVERSITY OF PENNSILVANIA (2022) C-BARQ: Canine Behavioral Assessment & Research Questionnaire. In *Vetapps.Vet.Upenn.Edu*. [<https://vetapps.vet.upenn.edu/cbarq/>] (consulté le 04/12/2022).
- SOCIÉTÉ CENTRALE CANINE (2021) Le C.S.A.U. In *centrale-canine.fr*. [<https://www.centrale-canine.fr/articles/le-csau>] (consulté le 01/12/2022).
- STEVENS, J.A., TEH, S.L., HAILEYESUS, T. (2010) Dogs and cats as environmental fall hazards. *Journal of Safety Research* vol. 41, n° 1, p. 69-73. [<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2010.01.001>]
- TALAN, D.A., CITRON, D.M., ABRAHAMIAN, F.M., *et al.* (1999) Bacteriologic analysis of infected dog and cat bites. Emergency Medicine Animal Bite Infection Study Group. *The New England Journal of Medicine* vol. 340, n° 2, p. 85-92. [<https://doi.org/10.1056/NEJM199901143400202>]
- VIDAL (2020) Phobie - symptômes, causes, traitements et prévention. In *VIDAL*. [<https://www.vidal.fr/maladies/psychisme/phobie.html>] (consulté le 27/09/2022).
- WAGNER, E., PINA E CUNHA, M. (2021) Dogs at the Workplace: A Multiple Case Study. *Animals* vol. 11, n° 1, p. 89. [<https://doi.org/10.3390/ani11010089>]
- WELLS, D. (2004) The Facilitation of Social Interactions by Domestic Dogs. *Anthrozoös* vol. 17, p. 340-352. [<https://doi.org/10.2752/089279304785643203>]
- WILKIN, C., FAIRLIE, P., EZZEDEEN, S. (2016) Who let the dogs in? A look at pet-friendly workplaces. *International Journal of Workplace Health Management* vol. 9, p. 96-109. [<https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2015-0021>]
- WILLMOTT, H., GREENHELD, N., GODDARD, R. (2012) Beware of the dog? An observational study of dog-related musculoskeletal injury in the UK. *Accident; Analysis and Prevention* vol. 46, p. 52-54. [<https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.10.004>]
- 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* vol. 10, n° 4, p. e0122085. [<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0122085>]
- WSAVA (2016) Vaccination Guidelines. In *WSAVA*. [<https://wsava.org/global-guidelines/vaccination-guidelines/>] (consulté le 04/12/2022).

Annexe 1 : documents préliminaires à l'accueil d'un chien dans le cadre du *Pet-At-Work* dans l'entreprise Purina (Purina, 2022c), propriété de Purina



Authorization and Release

General Information

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

Pet Description

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

Medical Information

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

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

Guidelines

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

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



PetsatWork

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

Waiver of Liability

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

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

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

ASSOCIATE (Please print document and sign)

DATE

Department Approval

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

DEPARTMENT HEAD (Sign)

DATE

Original will be kept in the associate’s file.

Pet Pledge

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

In addition, I agree to the following responsibilities:

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

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

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

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

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

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

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

SIGNATURE

Annexe 2 : documents résumant les conseils de mise en place d'un règlement et donnant un exemple de trame à suivre pour son élaboration.

**Trame pour l'élaboration d'un règlement intérieur ou d'une charte encadrant la présence
d'animaux de compagnie sur le lieu de travail**

Objectif général :

Ce document, quel que soit sa forme, vise à définir un cadre et formaliser les règles entourant la présence des animaux dans l'entreprise. Consultable par tous les usagers (propriétaires, employés non-propriétaires, clients, prestataires, etc.), il les informe de ces règles et leur permet de s'y référer. Cependant, les animaux accueillis et les situations qu'ils occasionneront sont très diverses. Ce document doit permettre à l'entreprise de réaffirmer des règles qui peuvent sembler évidentes et de statuer sur des points stratégiques de l'encadrement du *Pet-At-Work*. En cas de conflit, il autorise une adaptation des règles à la situation et prévoit un arbitrage des conflits par les personnes compétentes.

Quels animaux sont autorisés ?

Quelles espèces sont autorisées ?

- Etablir une liste positive d'espèces autorisées.
- Les espèces domestiques ne sont pas toutes adaptées et les espèces sauvages devraient être exclues pour des raisons légales et de protection de leur bien-être.
- Envisager la différence entre les animaux de compagnie, de rente, de travail et de sport qui ne sont pas tous adaptés à l'environnement de travail.

Au sein de ces espèces, quels individus sont autorisés ?

- Préciser le type d'individus admis : à partir de quel âge ? quels gabarits d'animaux ?
- Peut-on amener un animal qui n'est pas le nôtre (que l'on a en garde ou en famille d'accueil) ? Y a-t-il un délai de détention minimal avant d'amener un animal ? Ceci pour garantir que le propriétaire connaît suffisamment l'animal pour en être garant.
- Préciser quels individus sont exclus : chiens de catégorie ; animaux connus comme dangereux ou stressés, etc.

A quels prérequis doit satisfaire l'animal ?

Savoir-être

- Quels sont les apprentissages minimums à maîtriser pour l'animal ?
- Y a-t-il des comportements que l'animal ne doit pas exprimer au travail (vocalisations, agressions, destruction, etc.) ?
- L'animal doit-il être évalué par un vétérinaire comportementaliste ou passer une évaluation avant d'intégrer l'entreprise ?

Hygiène et santé

- L'animal doit être à jour des vaccins demandés par l'entreprise.
- L'animal doit recevoir des traitements antiparasitaires réguliers.
- Doit-on demander des dépistages de maladies spécifiques aux animaux accueillis et à quelle fréquence ?
- L'animal doit être suffisamment toiletté pour ne pas être incommode.
- L'entreprise accepte-t-elle d'accueillir des animaux non stérilisés ?

A quels prérequis doit satisfaire le propriétaire ?

Responsabilité

- Les propriétaires doivent-ils prendre une assurance qui inclut spécifiquement que l'animal sera sur le lieu de travail ? Quand doivent-ils fournir une attestation de cette assurance ?
- Rappeler que la responsabilité du fait de l'animal incombe à celui qui en a la garde et que ceci comprend les dégradations, les blessures et les salissures.
- Cette responsabilité est-elle transmissible momentanément à un collègue ?
- Quel document doit porter mention de cette responsabilité (contrat de travail, règlement intérieur, autre) ?

Savoir-être du propriétaire

- Doit-on faire passer une évaluation au couple maître-animal ?
- Faut-il une formation ou une attestation de compétence en éducation de l'animal pour l'amener ?
- Les propriétaires doivent-ils avoir une expérience avec les animaux avant d'amener le leur ?
- Notons que la loi évolue sur les prérequis à la détention d'un animal en vue de leur protection.

Planifier la venue des animaux :

Mise en place d'un planning par l'entreprise ?

- L'entreprise prévoit-elle des périodes autorisées aux animaux et d'autre où ils sont proscrits ?
- L'entreprise prévoit-elle d'accueillir différentes espèces à des moments différents ?
- Quel est le nombre d'animaux maximum que peut accueillir l'entreprise ?
- Existe-t-il un planning d'accueil des animaux pour respecter ces contraintes ?
- Qui doit-on prévenir et combien de temps à l'avance lorsqu'on souhaite amener son animal ?

Quand laisser son animal à la maison ?

- L'animal doit-il être laissé au domicile lors d'une journée chargée ?
- L'animal doit-il être laissé au domicile un nombre minimum de jour par semaine ou par mois ?
- Comment gère-t-on la venue ou non d'un animal malade ? Visite chez le vétérinaire pour attester de l'absence de risque contagieux ou zoonotique ?

Plan d'accès et zones interdites aux animaux

- Pour la sécurité des animaux, quelles zones nécessitant des règles de sécurité ou le port d'équipements de protection individuelle doivent leur être interdites ?
- Pour la tranquillité des usagers et la prévention des allergies, quelles zones doivent être accessibles à ceux qui le souhaitent tout en s'isolant de la présence des animaux ?
- Pour l'hygiène des locaux, quelles zones (sanitaires, salles de restauration et autres) sont incompatibles avec la présence des animaux ?
- Quel est le statut des zones d'accueil de la clientèle ? Les animaux ont-ils le droit d'y accéder ? d'y circuler librement ? d'y stationner ?
- Les plans d'accès et d'évacuations doivent-ils être adaptés à la présence d'animaux ?
- Les déplacements des animaux doivent-ils être restreints (au moyen de barrières de laisse ou autre dispositif) et dans quelles zones ?

Autres sujets de réflexion

- Quel matériel doit être amené par le propriétaire pour l'animal et quel matériel doit être proscrit ?
- Les protocoles de nettoyage des locaux doivent-ils être adaptés ?
- Y a-t-il des règles spécifiques autour des sorties des animaux ?
- L'entreprise met-elle des choses en place pour assurer le bien-être des animaux accueillis ?
- Quelles sont les consignes en lien avec la présence d'animaux données aux autres usagers de l'entreprise ?
- Quelle signalétique doit être mise en place par l'entreprise ?

Conseils concernant la mise en place de règles autour du *Pet-At-Work*

Il y a aujourd'hui assez peu de recul concernant la pratique du *Pet-At-Work* et ceux qui souhaiteraient l'implémenter manquent de recommandations sur lesquelles s'appuyer pour fixer des règles. Certaines entreprises qui pratiquent le *Pet-At-Work* suggèrent d'en appuyer la construction en utilisant le principe "essai-erreur". Ce pourrait aussi être une raison pour laquelle les entreprises ayant formalisé les règles autour des animaux sont minoritaires. En effet, lors de la rédaction d'un règlement ou d'une charte, la construction par essai erreur peut rendre les règles incompréhensibles avec le temps et cette formalisation peut rendre difficile la gestion des cas particuliers. C'est pourquoi, nous donnerons ici quelques indications pour éviter ces écueils.

Règles strictes et règles souples

Parce que chaque animal comme chaque propriétaire est particulier, il faut discriminer au moment de fixer des règles lesquelles sont un cadre strict à respecter et lesquelles sont des recommandations à suivre. On ne peut, par exemple, pas transiger sur les espèces acceptées dans les locaux et la responsabilité du propriétaire. A l'inverse, il est attendu qu'un nouvel animal amené au bureau ait des comportements inappropriés qui ne devraient pas être sanctionnés si son propriétaire a les bons réflexes d'éducation pour qu'il apprenne à ne pas les reproduire. Ceci implique qu'une autorité soit désignée pour interpréter les règles et arbitrer les conflits.

Rappelons également que la perception des animaux de compagnie ainsi que les lois et pratiques les concernant sont en évolution constante. Les pratiques des entreprises *pet-friendly* auront à s'adapter à ces évolutions.

S'appuyer sur l'expérience

L'intérêt de la construction par essai-erreur est l'accumulation d'expérience au fur et à mesure que les problématiques se présentent. Les sources d'expérience sont pourtant multiples qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise :

- **Les entreprises pratiquant déjà le *Pet-At-Work*** se sont déjà interrogées sur les problématiques amenées par cette politique et les solutions à y apporter.
- **Les acteurs prônant le *Pet-At-Work*** sont nombreux à être prêts à accompagner les entreprises souhaitant devenir *pet-friendly* et partager des expériences et documents d'aide à la mise en place de ce projet.
- **Les périodes d'essai** comme les *Take Your Dog to Work Day* permettent aux employés de l'entreprise de repérer d'eux même quels points sont à encadrer et quelles craintes se retrouvent ou non dans l'entreprise.
- **Les représentant syndicaux et autres représentants de l'entreprise** devraient être consultés pour apporter leur point de vue lors de l'élaboration des règles.
- **Le référent animal**, rôle détaillé dans notre travail qui peut être donné à une personne ou à un comité, permet d'avoir une autorité accessible par les salariés et en lien direct avec la hiérarchie pour arbitrer les conflits et être l'interlocuteur principal de toute question impliquant la présence des animaux.
- **Le vétérinaire du travail**, concept détaillé dans notre thèse, permet de prodiguer à l'entreprise des conseils professionnels en éducation, soin et bien-être des animaux qui apporteront une vision plus centrée sur l'animal et une connaissance des particularités de chaque espèce, utiles pour que l'accueil des animaux se passe au mieux.

PET-AT-WORK : MISE EN PLACE D'UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR ENCADRANT L'ACCUEIL D'ANIMAUX DE COMPAGNIE DANS LES LOCAUX PROFESSIONNELS AFIN D'ASSURER LE BIEN-ÊTRE DE L'ANIMAL ET DES USAGERS

AUTEUR : Matthieu KRAEPIEL

RÉSUMÉ :

Faisant suite à 3 précédentes thèses vétérinaires, ce travail vise à synthétiser les avantages et inconvénients du concept *Pet-At-Work*. Il aborde les problématiques soulevées par cette pratique et les approfondit d'un point de vue vétérinaire.

Pour cela, ce travail axe sa première partie sur une revue bibliographique des avantages attendus du *Pet-At-Work*, puis sur les inconvénients associés à cette pratique concernant la protection des intérêts de l'entreprise, des employés et des animaux accueillis.

De ce travail découle un guide pratique pour la conception d'un règlement intérieur encadrant la pratique du *Pet-At-Work*. Ce travail se veut adapté au cas d'une entreprise de quelques dizaines de salariés dans un environnement de bureaux mais ses conclusions et questionnements peuvent inspirer tout type d'établissement. Ce guide donne des pistes de réflexion sur les espèces et individus qu'il est possible d'accueillir dans les locaux professionnels, l'organisation de leur accueil, l'adaptation des locaux, la gestion de la santé et de l'hygiène au travail ainsi que la formation des employés et l'éducation des animaux accueillis pour garantir le bien-être des usagers de toutes espèces.

MOTS CLÉS :

PET-AT-WORK ; REGLEMENT INTERIEUR ; SANTE PUBLIQUE ; ENTREPRISE ; BIEN-ETRE ANIMAL ; MANAGEMENT ; TRAVAIL

JURY :

Présidente : Pr Caroline GILBERT
Directrice de thèse : Dr Geneviève MARIGNAC
Examinatrice : Dr Chantal LEGRAND

PET-AT-WORK: SETTING AN INTERNAL REGULATION FRAMING PET PRESENCE IN THE WORKPLACE IN ORDER TO GUARANTEE ANIMAL AND NON-ANIMAL USERS WELL-BEING

AUTHOR: Matthieu KRAEPIEL

SUMMARY:

Following 3 previous veterinary theses, this work aims to synthesize the pros and cons of the Pet-At-Work concept. It deepens and addresses the issues raised by this practice from a veterinary point of view.

To do so, this work focuses its first part on a bibliographic review of the expected advantages of Pet-At-Work, then on the disadvantages associated with this practice when it comes to the protection of the company, employees and animals' interests.

This work proposes a practical guide for the conception of an internal regulation framing the practice of Pet-At-Work. This work is adapted to the case of a company with a few dozen employees in an office environment, but its conclusions and thoughts can inspire any type of establishment. This guide gives ideas on the species and individuals that can be welcomed in professional premises, the organization of their reception, the adaptation of the premises, the management of health and hygiene in the workplace as well as the training of employees and the education of the animals welcomed to guarantee the well-being of both human and animal users.

.

KEYWORDS:

PET-AT-WORK ; INTERNAL REGULATION ; PUBLIC HEALTH ; COMPANY ; ANIMAL WELL-BEING ; MANAGEMENT ; WORK

JURY:

Chairperson: Pr Caroline GILBERT

Thesis Director: Dr Geneviève MARIGNAC

Reviewer: Dr Chantal LEGRAND