

## "Dogs at work" ou quand le chien mène son maître au travers des frontières

**Auteur :** Kroemmer, David

**Promoteur(s) :** Orianne, Jean-François

**Faculté :** Faculté des Sciences Sociales

**Diplôme :** Master en sciences du travail

**Année académique :** 2020-2021

**URI/URL :** <http://hdl.handle.net/2268.2/11021>

---

### *Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---

NOM : KROEMMER

Prénom : David

Matricule : S177420

Filière d'études : Master en Sciences du Travail, 60 crédits

## Travail de Fin d'Etudes (TFE)

"Dogs at work"

Ou quand le chien mène son maître au travers des  
frontières

Promoteur :

Prof. Jean-François Orianne

Lecteur :

Prof. Jocelyne Robert

# Sommaire

1. Introduction.....	6
2. Cadre théorique.....	7
2.1. Objet de recherche .....	7
2.2. Le chien de compagnie .....	8
2.3. Revue de littérature .....	9
2.4. Thèse du grand partage .....	13
2.5. Les hybrides .....	16
2.6. Les temps sociaux .....	18
2.7. Les sphères publique, professionnelle et privée .....	21
3. Méthodologie .....	22
3.1. Terrain de recherche .....	22
3.2. Question, sous questions et hypothèses de recherche.....	23
3.3. Dispositif méthodologique .....	25
3.4. Grille d'analyse .....	27
3.4.1. Phase exploratoire.....	27
3.4.2. Phase de fond – partie 1 .....	27
3.4.3. Phase de fond – partie 2 .....	27
3.5. Aménagements suite à la crise liée au coronavirus .....	28
4. Mise à plat .....	29
4.1. Le chien dans la sphère privée.....	29
4.1.1. La place du chien dans la sphère privée .....	29
4.1.2. Les apports du chien dans la sphère privée.....	30
4.2. Le chien dans la sphère professionnelle .....	32
4.2.1. La place du chien dans la sphère professionnelle .....	32
4.2.2. Les avantages .....	34
4.2.3. Les inconvénients .....	37
4.3. La politique « dogs at work » .....	38
4.3.1. Mise en place.....	38
4.3.2. Fréquence.....	39
5. Analyse et discussion .....	40

5.1.	Hypothèse 1.....	40
5.2.	Hypothèse 2.....	42
5.3.	Sous question de recherche 1 .....	45
5.4.	Hypothèse 3.....	46
5.5.	Sous question de recherche 2.....	47
5.6.	Hypothèse 4.....	47
5.7.	Hypothèse 5.....	50
5.8.	Hypothèse 6.....	51
5.9.	Sous question de recherche 3.....	52
5.10.	Question de recherche .....	53
6.	Conclusion.....	54
7.	Bibliographie.....	57
8.	Annexes.....	59
8.1.	Annexe 1.....	59
8.2.	Annexe 2.....	61
8.3.	Annexe 3.....	63

## **Remerciements**

Ce travail n'aurait pu avoir lieu sans la participation, directe ou moins directe, de nombreuses personnes. Nous tenons à les remercier vivement.

Notre promoteur, le Professeur Jean-François Orianne, qui nous a fait confiance et a accepté de nous suivre sur un chemin quelque peu original : celui de l'animal domestique dans les espaces de travail. Sa grande disponibilité, ses conseils éclairés et toujours pertinents nous ont grandement aidé à produire cette recherche.

Notre lectrice, la Professeure Jocelyne Robert, qui a manifesté beaucoup d'intérêt pour notre sujet. Son écoute et ses recommandations ont contribué amplement à rendre ce travail précis et plus profond.

Toutes les personnes interrogées : Alex, Andréa, Camille, Charlie, Chris, Claude, Dominique, Eden, Elie, Fred, Gaby, Maé, Morgan, Noa, Raph et Sasha, qui ont partagé avec nous leur temps, leur vie privée et professionnelle ainsi que leurs ressentis.

Nos collègues qui ont accepté, avec beaucoup de bienveillance, quelques absences du bureau pour nous permettre de finaliser ce mémoire.

Nos différents relecteurs, qui ont participé à la remise d'un travail que nous espérons de qualité.

Nos compagnons d'infortune, Anissa et Natascha, sans qui ce retour sur les bancs n'aurait sans doute pas été vécu avec autant de plaisir.

Notre conjoint, Davy, qui a pris en charge la majeure partie des tâches domestiques pour nous permettre de travailler sereinement durant ces deux années.

Et enfin notre chat, Victor, soutien moral incontestable qui a passé presque autant d'heures à dormir à nos côtés que nous à réfléchir...

# 1. Introduction

**« L'histoire humaine, c'est l'histoire des frontières qui se déplacent. »**

Éric-Emmanuel Schmitt

Cette phrase, tirée du roman *Ulysse from Bagdad*, semble particulièrement bien illustrer les idées qui parcourent notre travail. Nos sociétés définissent et redéfinissent constamment leurs frontières. Nous ne parlons pas uniquement des frontières territoriales mais bien de toutes les limites entre deux choses. Quand et où commence la sphère domestique ? Quand et où se termine le monde du travail ? Nous assistons à de nouveaux assemblages spatiaux et temporels qui semblent souvent faire perdre leur consistance aux frontières existantes.

Fait improbable il y a encore quelques années, le chien - pas en tant que presque-travailleur (Orianne & Lohay, 2016) mais en tant que chien domestique - pénètre aujourd'hui les espaces de travail. Cet animal se situe lui aussi sur une frontière, celle qui sépare les mondes naturel et culturel (Descola, 2001). Tantôt être naturel, tantôt être culturel... souvent un peu des deux : un animal hybride (Latour, 1991) qui jette des ponts entre deux mondes généralement présentés en opposition. Ce chien domestique, à la limite des mondes, serait-il un des symptômes de l'évolution de l'histoire humaine ? Pourrait-il à son tour participer à la redéfinition d'autres frontières ?

Notre mémoire, qui ponctue deux années d'études dans le domaine des sciences du travail, s'inscrit dans une démarche interactionniste. Il a pour objectif de comprendre la place qu'occupe le chien domestique dans l'espace professionnel. Que signifie-t-il pour le travailleur et quelle est son influence ? A la lueur de la sociologie des temps sociaux, nous tenterons de vérifier si l'animal agit sur les espaces-temps, dont les frontières se redéfinissent dans le cours même de l'interaction.

Ce choix de sujet est en lien avec nos intérêts personnels. L'observation et le contact des animaux nous ont toujours fasciné. L'occasion était trop belle pour ne pas la saisir : lier un travail de fin d'études à l'observation d'un animal. Par ailleurs, l'animal domestique est un phénomène important, en termes d'effectifs d'une part, et d'espèces d'autre part. En 2014, les Belges détenaient presque 2,2 millions de chats et 1,5 millions de chiens<sup>1</sup>. À ces deux espèces viennent s'ajouter les nouveaux animaux de compagnie ou NAC : reptiles, lapins, araignées, rats, oiseaux, etc.

Nous commencerons par détailler notre objet de recherche : la politique d'entreprise qui autorise la présence du chien au bureau. Nous donnerons ensuite une description d'un de ses acteurs principaux : *canis lupus familiaris*. Nous poursuivrons par une revue de littérature qui présente les caractéristiques de la relation homme-chien. L'objectif est de mieux saisir les effets du chien dans la sphère personnelle. Les retrouverons-nous dans la sphère professionnelle ?

---

<sup>1</sup> <https://www.bepefa.eu/fr/faits-et-chiffres>

Ensuite, les travaux de Philippe Descola et de Bruno Latour nous permettront de définir plus précisément les mondes naturel et culturel ainsi que la notion d'hybride. Ces hybrides, qui fleurissent dans les sociétés modernes (Latour, 1991), concernent également nos repères spatiaux et temporels. Une brève introduction à la sociologie des temps sociaux et une proposition de définitions des sphères publique, professionnelle et privée compléteront nos outils théoriques.

Nous tenterons enfin de répondre à la question de recherche suivante : dans le cadre d'une politique d'acceptation des chiens sur le lieu de travail, comment l'animal participe-t-il à la redéfinition des frontières entre sphère privée et sphère professionnelle ? Au travers de nos hypothèses, nous proposons d'analyser deux volets : l'espace d'une part et le temps d'autre part. Nous postulons que le chien est la source d'interférences privées dans l'espace professionnel. De plus, il est à l'origine de temps sociaux privés lors de la journée de travail ou encore de temps hybrides qui mêlent des pratiques sociales d'ordre privé et professionnel. L'animal pourrait-il être perçu par son maître comme un lien immuable vers son espace domestique ?

La pratique du chien au bureau reste assez marginale en Belgique. Ce sujet est également peu présent dans la littérature scientifique. Nous pensons pourtant que ce terrain de recherche pourrait être plus exploité. Différentes options pour appréhender ce phénomène se sont présentées durant nos démarches. Nous avons dû faire des choix et écarter des éléments. Nous terminerons donc ce travail par quelques pistes pour de futurs travaux.

## 2. Cadre théorique

### 2.1. Objet de recherche

Notre objet de recherche est la politique d'entreprise qui autorise la présence des animaux domestiques sur le lieu de travail ou « pets at work » en anglais. Dans la pratique, les animaux domestiques qui accompagnent leur maître au travail se révèlent être d'une seule espèce : *canis lupus familiaris* ou chien domestique. Nous avons donc focalisé notre travail de recherche sur la politique d'entreprise « dogs at work » plutôt que « pets at work ».

Les entreprises qui offrent la possibilité aux travailleurs d'emmener leur chien au travail soulignent des bénéfices liés au bien-être comme la diminution du stress, l'amélioration de l'ambiance au travail, l'embellissement des rapports interpersonnels ou encore un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée<sup>2</sup>. C'est ce dernier point qui nous a mené vers le cœur de notre recherche.

En effet, le chien est un animal hybride, modelé par une pratique culturelle particulière : la domestication (Orianne & Lohay, 2016). Il n'est pas un être purement naturel puisque domestiqué par l'homme depuis toujours (Frantz, Mullin, Pionnier-Capitan et al., 2016, cités par Orianne & Lohay, 2016).

---

<sup>2</sup> <https://www.bettercitiesforpets.com/resource/pets-in-workplaces/>

Il n'est pas non plus un être purement culturel puisque sa nature est de vivre près de l'homme. Le chien est à l'état sauvage lorsqu'il est à nos côtés (Guillo, 2017).

Cet être hybride, une fois présent dans le milieu professionnel, cristalliserait-il des transformations en cours dans nos sociétés postindustrielles ? Parviendrait-il à hybrider à son tour les sphères professionnelle et privée et donc à augmenter la porosité de la frontière qui les sépare ? C'est là le point d'entrée choisi pour notre travail.

## 2.2. Le chien de compagnie

Le chien de compagnie est le fruit d'un processus sociohistorique particulier, engagé dans les pays occidentaux depuis le XIXe siècle (Baldin, 2014, cité par Doré et al., 2019). Avant la fin du XVIIIe siècle, seuls les membres de l'élite aristocratique de la Grèce et de la Rome antiques et de l'Europe médiévale peuvent posséder quelques animaux de compagnie, des chiens ou parfois des chats. Cette pratique est associée aux conditions de vie des femmes de l'époque. Des petits chiens partagent l'existence oisive et domestique des femmes, un peu à la manière des dames de compagnie (Doré et al., 2019).

C'est à partir du XIXe siècle que les animaux occupent une place structurante dans la société occidentale : de par leur omniprésence sur le territoire et leur importance au sein de la vie économique et sociale d'une part ; à travers les discours à caractère affectif et politique qui se constituent à leur propos d'autre part. La domestication en France entre la fin du XVIIIe siècle et les années 1950 est caractérisée par quatre grandes évolutions (Baldin et al., 2016) :

- un renforcement du lien entre les hommes et les animaux domestiques ;
- un encadrement plus fort de la reproduction et du dressage des animaux domestiques ;
- la naissance d'une volonté de les protéger ;
- un développement des procédés d'enfermement et d'exclusion des animaux qui sortent de la catégorie animal domestique.

Le renforcement du lien est lié à une augmentation du nombre d'animaux domestiques dans les villes et les campagnes. La proximité physique est plus forte et s'accompagne d'un attachement entre les animaux et les hommes. C'est également lors du XIXe siècle que l'on assiste à un repli sur la sphère privée. L'espace intérieur est de plus en plus séparé de l'espace extérieur urbain. Les animaux de la maison vont alors se distinguer des animaux de la ville et devenir des animaux de compagnie vivant dans les foyers (Baldin et al., 2016).

Les évolutions du processus de domestication sont liées aux évolutions politiques et sociales de l'époque. En effet, la connaissance scientifique des animaux se développe en parallèle à celle des humains. Des objectifs d'amélioration physiologique des animaux vont apparaître (Baldin et al., 2016).



La création des stud-books<sup>3</sup> s'inscrit dans ce mouvement d'encadrement des animaux domestiques. Certains caractères vont être recherchés et reproduits et d'autres vont peu à peu disparaître.

La domination de l'homme sur les animaux ne participe pas à la définition claire d'une frontière entre les deux. Au contraire, une volonté de protéger les animaux domestiques de la violence humaine va participer à leur rapprochement (Baldin et al., 2016). C'est en 1824, à Londres, qu'est fondée la première société de protection des animaux. La France quant à elle se dote en 1850 de la loi Grammont : les actes de violences envers les animaux dans l'espace public peuvent être punis. C'est le 22 mars 1929 que la Belgique se dote de sa première loi qui punit les actes de cruauté ou de mauvais traitement excessif envers un animal.

Le XIXe siècle est aussi caractérisé par le contrôle croissant des animaux. La ville doit être un endroit sain et sûr. Dès lors, tout animal qui représente une menace doit être écarté. L'organisation des villes se modifie. Des abattoirs sont construits en périphérie et remplacent les tueries des centres-villes. Le paysage urbain devient calme et silencieux. Une frontière de plus en plus nette apparaît alors entre les animaux domestiques, les animaux errants et les animaux de rente (Baldin et al., 2016).

« Cette histoire du chien « de compagnie » a contribué à façonner l'image d'une relation de compagnie associée à l'espace domestique, à l'intimité, à l'absence d'activité professionnelle tout autant qu'à une forme de distinction sociale » (Doré et al., 2019 : 9). Cependant, le chien a déjà pénétré certains espaces de travail : soit en tant que « presque-travailleur » (Orianne & Lohay, 2016 : 145), comme les chiens détecteurs d'explosifs ; soit en tant que chien de compagnie au bureau, sans tâches professionnelles définies.

### 2.3. Revue de littérature

Les études qui concernent la présence des animaux de compagnie sur le lieu de travail sont rares dans la littérature francophone. La littérature anglo-saxonne est un peu plus fournie mais reste fort limitée. Ces études traitent du lien qui existe entre la présence d'un animal domestique et le bien-être au travail, l'engagement professionnel ou encore les effets sur le stress et les interactions humaines.

Il nous semble important de commencer cette revue de littérature par quelques résultats théoriques plus généraux, liés à des travaux qui s'intéressent à la relation homme-chien. En effet, lors des différents entretiens réalisés, des perceptions communes émergent en toile de fond dans les discours des travailleurs. Nous commencerons par les identifier dans la littérature scientifique.

Tout d'abord, « il semble [...] qu'en certaines circonstances, les animaux familiers puissent agir comme « catalyseur social » en facilitant les interactions entre les individus » (Servais & Millot, 2003 : 187). Cet effet « catalyseur social » apparaît dans de multiples études.

---

<sup>3</sup> Registre généalogique ou encore livre d'origine.

En 1975, Mugford et M'Comisky ont comparé le bien-être psychologique de personnes de plus de 75 ans à qui on donne une perruche, un bégonia ou rien. Au bout de 5 mois, les propriétaires de perruches avaient des indices de santé psychologique significativement plus élevés que les personnes des deux autres groupes. La cause avancée par Mugford et M'Comisky est le développement d'interactions significatives avec les oiseaux ainsi que des visites plus fréquentes et plus longues chez les possesseurs de perruche (Mugford & M'Comisky, 1975, cités par Servais & Millot, 2003). Pour Wells, l'effet positif observé sur la santé humaine est lié à un niveau de bien-être psychologique élevé induit par ces interactions sociales facilitées (Wells, 2004).

En 1983, Messent a également démontré que « les propriétaires de chiens promenant leur animal dans un parc connaissent un nombre beaucoup plus élevé de conversations fortuites avec d'autres utilisateurs du parc que lorsqu'ils empruntent le même itinéraire sans leur chien. De plus, les conversations sont significativement plus longues lorsque leur chien est présent. Il en résulte que la présence d'un chien agit comme un «brise-glace», offrant une ouverture neutre et sûre pour la conversation » [Traduction libre] (Messant, 1983, cité par McNicholas & Collis, 2000 : 62).

En 1992, Hunt, Hart et Gomulkiewicz appuient les travaux précédents. Ils ont constaté que le fait d'être dans un parc accompagné d'un lapin ou d'une tortue provoque plus d'interactions sociales avec les passants que lorsque la personne est seule (Hunt, Hart & Gomulkiewicz, 1992, cités par Wells, 2004).

Ces différents travaux permettent à McNicholas & Collis d'affirmer que « la recherche a identifié un rôle pour les animaux de compagnie, en particulier les chiens, de catalyseurs pour les interactions humain-humain qui, à leur tour, pourraient favoriser un sentiment d'intégration sociale » [Traduction libre] (McNicholas & Collis, 2000 : 62).

Par ailleurs, « d'autres recherches concernant la population adulte se sont intéressées aux fluctuations de la fréquence cardiaque, de la tension artérielle ou encore de la réponse électrodermale. De ces études, il ressort que l'animal familier (du poisson rouge au chien) pourrait avoir en certaines circonstances des effets « relaxants » objectivables par ces mesures électrophysiologiques » (Katcher et al., 1983, Friedman et al., 1983, Allen et al., 1991, cités par Servais & Millot, 2003 : 189).

Plus récemment, Hofman confirme que le contact des animaux diminue le stress et l'anxiété des adolescents. « [...] caresser diminue le rythme cardiaque et supprime les frissons d'hypothermie ou de peur. Cet effet calmant est ontologique : l'homme a conservé le besoin de toucher des primates. Ce grooming<sup>4</sup> qui apaise mutuellement, est utilisé dans de nombreuses médiations animales pour calmer les douleurs physiques et morales » (Hofman, 2017 : 55). Il ajoute qu'il existe au Japon des bars à chats dans lesquels les populations urbaines viennent pour s'apaiser. Le contact des félins invite à l'évasion dans des rêveries bienfaisantes (Hofman, 2017).

Les recherches qui s'intéressent aux animaux domestiques sur le lieu de travail s'appuient en général sur les résultats mentionnés ci-dessus. Bien que notre approche soit différente, puisqu'elle traite

---

<sup>4</sup> Séance de toilettage ou d'épouillage.

de la porosité croissante entre les sphères privée et professionnelle, nous souhaitons épingler les travaux de Meredith Wells et Rose Perrine dans la littérature anglo-saxonne et ensuite les travaux de Pierre Chaudat et François Grima dans la littérature francophone.

### Meredith Wells et Rose Perrine

Wells et Perrine présentent leurs travaux de 2001 concernant le « pets at work » comme étant les premiers. Elles explorent les perceptions, les fonctions et les effets des animaux domestiques, sans utilité professionnelle, dans les espaces de travail. Elles commencent leurs recherches en se basant sur les travaux de Veevers, datés de 1985, qui attribuent trois fonctions principales aux animaux domestiques (Veevers, 1985, cité par Perrine & Wells, 2001) :

- une fonction d'expression de soi au travers de son animal ;
- une fonction de substitut social, spécialement auprès des personnes isolées ;
- une fonction de sociabilité qui facilite les interactions entre les humains.

Au bureau, une manière courante d'expression de soi est la personnalisation de son espace de travail : décorations, photos, objets personnels, etc. Cette personnalisation a des fonctions psychologiques telles que la régulation des interactions sociales (Altman, 1975 ; Brown, 1987, cités par Perrine & Wells, 2001) et la lutte contre le stress (Scheiberg, 1990, cité par Perrine & Wells, 2001). En outre, elle permet d'améliorer la satisfaction professionnelle et le moral des employés et de diminuer le taux de turnover (Brill et al., 1984 ; Sundstrom, 1986 ; Wells, 2000, cités par Perrine & Wells, 2001). Les chercheuses vont tenter de savoir, si l'animal domestique au bureau, peut agir comme un moyen supplémentaire d'expression de soi.

Les employés et employeurs peuvent aussi personnaliser les espaces de travail collectifs avec des symboles organisationnels, c'est-à-dire des objets qui possèdent certaines significations dans le contexte de l'entreprise mais qui ont des significations différentes quand ils sont observés en dehors de l'entreprise. Il existe trois types de symboles organisationnels (Ornstein, 1986, cité par Perrine & Wells, 2001) :

- les symboles d'autorité tels que les drapeaux, ils agissent sur la légitimité ;
- les symboles de reconnaissance tels que les plaques commémoratives, ils expriment les réalisations ;
- les symboles empathiques tels que les œuvres d'art ou les plantes, ils fournissent chaleur et confort.

Les recherches de Perrine et Wells questionnent ces symboles empathiques et se demandent si l'animal domestique pourrait faire partie de cette catégorie.

Les éléments de personnalisation peuvent aussi servir de catalyseur social. Ils facilitent les interactions sociales car ils fournissent des ressources pour alimenter les conversations entre collègues

ou entre collègues et clients. Perrine et Wells se demandent donc enfin si les animaux domestiques, présents sur le lieu de travail, pourraient avoir une fonction de catalyseur social.

Les résultats de leur enquête indiquent que les animaux domestiques au bureau sont perçus par les travailleurs comme des aides pour diminuer leur niveau de stress. Par contre, ils sont moins enclins à être perçus comme facilitateurs d'interactions sociales, comme symboles organisationnels ou comme moyens d'expression de soi.

Par ailleurs, les travailleurs estiment que les animaux influencent de manière positive leur santé et que les emmener au bureau permet de réduire les problèmes d'organisation (chien laissé seul à la maison pendant plusieurs heures).

Cette étude suggère également que les participants qui emmènent leur animal au travail perçoivent plus de bénéfices que les participants qui côtoient simplement l'animal d'un collègue. La propriété est donc une donnée importante.

De plus, les participants considèrent que les animaux rendent leur environnement plus confortable, qu'ils peuvent être la source d'une distraction plaisante et qu'ils peuvent fournir une compagnie agréable.

Enfin, la présence d'animaux domestiques entraîne également des inconvénients. Certains travailleurs soulignent des nuisances liées à la distraction, aux allergies et à la propreté (Perrine & Wells, 2001).

## Pierre Chaudat et François Grima

Nous allons maintenant nous intéresser à des travaux francophones qui traitent du chien dans l'espace professionnel. Les analyses de Chaudat et Grima nous offrent une vue générale de l'orientation prise par les recherches concernant le « dogs at work » ces dernières années.

Tous deux chercheurs dans le domaine de la gestion des ressources humaines, ils vont tenter de savoir si l'animal de compagnie au travail a une relation avec le stress et l'engagement organisationnel (Chaudat & Grima, 2017). Leurs analyses se basent d'une part sur la théorie de la facilitation sociale, qui « suggère que la présence d'un tiers, qu'il soit humain ou non, permet à l'être humain dans une situation de stress d'y faire face plus facilement, en stimulant chez lui la capacité de réaction » (Zajonc, 1980, cité par Chaudat, 2017 : 287) et, d'autre part sur le soutien social fourni par la présence de l'animal domestique (Taylor et al., 2004, cités par Chaudat, 2017).

A partir de multiples travaux concernant l'influence des animaux domestiques dans la sphère privée, ils vont établir une dizaine d'hypothèses concernant la sphère professionnelle. Ces hypothèses seront liées au niveau de stress, à l'engagement organisationnel, à l'âge, au genre, au niveau des revenus et enfin à la propriété. Ils tenteront d'y répondre via une enquête par questionnaire réalisée auprès d'un échantillon de salariés.

Les résultats de cette enquête quantitative ne permettent pas d'affirmer que de manière générale, la présence d'un animal de compagnie au travail diminue le stress, ni qu'elle augmente l'engagement organisationnel des individus.

Cependant, Chaudat et Grima découvrent que dans certaines circonstances, la présence de l'animal de compagnie influence le niveau de stress des travailleurs. Ainsi, ils observent que l'âge du travailleur n'exerce pas d'influence sur la relation stress – animal de compagnie. Par contre, une différence significative apparaît quand on s'intéresse au genre. « L'animal joue un rôle modérateur sur l'anxiété, l'irritabilité et la nervosité (troubles de l'humeur et de la tension), plus important pour les femmes que pour les hommes (Chaudat & Grima, 2017 : 295).

L'enquête montre ensuite que les revenus influencent également la relation travailleur – animal : « plus le revenu est faible et plus l'animal a une relation positive à l'égard de l'individu. Ceci est particulièrement marqué pour les troubles de l'humeur et de la tension » (Chaudat & Grima, 2017 : 295-296).

Enfin, les résultats obtenus démontrent l'importance de la propriété de l'animal. Ce dernier réduit le stress ressenti par son propriétaire mais il n'influence pas de manière significative le stress ressenti par les autres travailleurs : « la propriété de l'animal a tendance à réduire le niveau global de stress [du propriétaire]. [...] Quand l'animal joue le rôle d'une simple mascotte dans l'organisation, il n'a pas d'effet significatif sur le stress [...] » (Chaudat & Grima, 2017 : 297). Le fait de côtoyer l'animal domestique d'un collègue n'est pas suffisant pour influencer le niveau de stress, il faut en être le propriétaire.

Si l'on se focalise sur l'engagement organisationnel, les conclusions sont les suivantes : « [...] plus le salarié est jeune et plus la présence de l'animal de compagnie intensifie son engagement organisationnel » (Chaudat & Grima, 2017 : 297). Le genre a lui aussi une influence : la présence de l'animal domestique augmente plus l'engagement organisationnel des femmes. La rémunération est également importante : « [...] plus la rémunération est faible, plus l'attachement à l'organisation est important pour le salarié exerçant au côté de l'animal » (Chaudat & Grima, 2017 : 297). Pour terminer, lorsque l'animal appartient au salarié, l'engagement organisationnel est bien plus important que lorsque l'animal est simplement la mascotte de l'entreprise.

Deux éléments nous semblent importants pour la suite de nos travaux. Tout d'abord, l'animal domestique, une fois dans la sphère professionnelle, influence la relation qu'entretient le travailleur à son travail et à son organisation. Ensuite, la seule présence d'un animal domestique ne suffit pas. Il doit appartenir au travailleur pour que son influence soit significative.

## 2.4. Thèse du grand partage

La thèse du grand partage constitue la colonne vertébrale de notre travail, tout comme elle structure de nombreux domaines de nos sociétés occidentales. Elle a agencé en partie la société salariale, la société civile, les rapports entre les hommes et les femmes, entre les humains et les non-

humains, etc. Nous nous baserons sur les travaux de Pierre Charbonnier et Philippe Descola pour en donner une description ci-dessous.

Peu à peu, durant le XXe siècle, la question de la nature a été intégrée aux sciences humaines. Le discours sociologique, jusque-là centré sur les sociétés modernes, a subi un infléchissement vers un discours anthropologique, centré sur les sociétés non-modernes. Ces sociétés primitives se différencient des sociétés modernes dans leur manière de se rapporter au monde qui les entoure et dans leur organisation sociale interne. Leur étude permet de jeter un regard nouveau sur la modernité occidentale (Charbonnier, 2015) : « l'évidence avec laquelle s'imposait notre rapport à la nature est en effet profondément mise en question par ces mondes, qui nous font voir ces relations comme une construction tout à fait contingente, voire dotée d'un caractère d'exception » (Charbonnier, 2015 : 15). Les sciences humaines vont alors s'intéresser à des systèmes de pensée qui ne sont pas construits sur le partage entre nature et social. « [...] il devient clair que les modes de pensées et l'organisation des hommes vont de pair, et que l'altérité de ces systèmes tient en bonne partie à la façon dont la nature est considérée (Charbonnier, 2015 : 15).

Nous pouvons citer 3 ouvrages principaux qui ont joué un rôle clé dans l'étude des rapports collectifs à l'environnement : tout d'abord en 1912, *Les formes élémentaires de la vie religieuse* de Durkheim, ensuite en 1962, *La pensée sauvage* de Lévi Strauss et enfin en 2005, *Par-delà nature et culture* de Philippe Descola (Charbonnier, 2015). « Ces œuvres, parues à un demi-siècle d'intervalle environ les unes des autres, permettent de voir dans la question de la nature autre chose que les simples rapports ponctuels qui se nouent entre des hommes et des animaux, des plantes, des espaces ou des ressources, mais plus profondément un enjeu qui traverse la réalité sociale dans toute son épaisseur » (Charbonnier, 2015 : 16-17).

Nous souhaitons nous attarder un peu plus en détails sur les travaux de Philippe Descola. Pour ce dernier, l'ordre du monde qui nous régit depuis au moins deux siècles est le schème dualiste : d'un côté la nature, avec ses lois sans équivoque et ses limites bien circonscrites ; de l'autre la culture, le propre de l'homme. « Voici un tapis de jacinthes des bois, un cerf bramant ou un affleurement granitique : c'est la nature. Voilà un bouquet, une chasse à courre ou un diamant taillé : c'est la culture (Descola, 2001 : 87). Les premiers existent indépendamment des hommes. Les seconds témoignent de notre industrie, de notre symbolisme ou de notre organisation sociale (Descola, 2001).

Une lutte a lieu entre nature et culture. Chacune des sphères tente d'élargir ses contours, au détriment de sa rivale. Le système de la nature, élaboré par l'homme, ne serait-il pas culturel puisque la nature, muette et sourde, ne peut s'exprimer qu'à travers des porte-parole ? Une tentative d'étendre le périmètre des sciences culturelles a commencé. Ces dernières ont pénétré les laboratoires : description de leur architecture, sondage des pratiques et des valeurs, etc. Cependant, « dire que la nature est une construction culturelle suppose [...] que la culture construit à partir de matériaux qu'elle n'a pas elle-même fournis, qu'elle filtre, code, réorganise ou découvre des entités et des propriétés premières indifférentes à ses intentions » (Descola, 2001 : 88). Les humains ont investi une partie de la sphère naturelle. Toutefois, ils se heurtent à certaines barrières qui restent infranchissables (Descola, 2001).

La nature riposte. Elle cherche à annexer une partie de la sphère culturelle à son domaine de compétence. Les anthropologues, les sociologues, les historiens ne seraient-ils pas aveuglés par leur animosité à l'encontre de la méthode scientifique ? En effet, leurs travaux qui analysent les comportements énigmatiques, les coutumes bizarres, les remaniements des typologies des institutions ne reposeraient-ils pas sur quelques ressorts naturels assez simples que les sciences humaines s'obstinent à ne pas voir (Descola, 2001) ? « À quoi bon tenter de comprendre la symbolique des interdits alimentaires ou du cannibalisme puisque de telles pratiques peuvent s'expliquer tout simplement par la rencontre des exigences du métabolisme – besoins en calories ou en protéines – avec les contraintes écologiques qui pèsent localement sur l'approvisionnement en nourriture ? » (Descola, 2001 : 88). Toutefois, les sciences naturelles rencontrent elles aussi certaines barrières infranchissables. Le domaine de l'art en est le meilleur exemple (Descola, 2001).

Cette guerre des sciences permet à Descola de mettre en avant le défaut le plus criant de l'édifice dualiste : « l'impossibilité d'y tracer une frontière consensuelle entre ce qui relève de la nature et ce qui relève de la culture » (Descola, 2001 : 89).

Une remise en question de ce modèle est en cours dans nos sociétés modernes. La préoccupation croissante concernant les effets de l'action de l'homme sur l'environnement en est un exemple (Descola, 2001). « De la stratosphère aux océans en passant par les forêts tropicales, nul ne l'ignore à présent, notre influence se fait sentir en tous lieux et l'on admettra donc sans peine que, notre entourage « naturel » étant partout anthropisé à des degrés divers, son existence comme entité autonome n'est plus qu'une fiction philosophique » (Descola, 2001 : 89).

De plus, la séparation entre la part naturelle et la part culturelle de l'homme est remise en question par les progrès de la génétique. Le développement de la reproduction assistée, la fécondation *in vitro*, le clonage des mammifères, les interventions sur le génome humain nous éloignent de la vision d'un substrat biologique de l'humanité dans lequel il n'y a aucune intervention culturelle (Descola, 2001). « Le XIXe siècle aurait enterré Dieu, le XXe siècle a, dit-on, effacé l'Homme, le XXIe siècle fera-t-il disparaître la Nature ? » (Descola, 2001 : 90).

Enfin, l'unité du concept de nature est mise à mal par nos sociétés modernes. Descola mobilise trois exemples pour illustrer son propos, tous liés à l'une des frontières les plus âprement disputées entre la nature et la culture : celle qui sépare l'humanité de l'animalité.

Premièrement, dans le droit français - et belge -, les animaux domestiques, apprivoisés ou tenus en captivité possèdent déjà des droits, au même titre que les personnes morales. Ils ne sont donc plus considérés du point de vue du droit comme des biens. Ce statut pourrait évoluer vers une personnification plus marquée, la « personne animale » à qui l'on reconnaîtrait des intérêts et la possibilité de les défendre (Marguénaud, 1998, cité par Descola, 2001). Ces animaux seraient en mesure de faire valoir leurs droits parce qu'ils seraient « sinon tout à fait des sujets de droit, du moins des quasi-personnes dont les prérogatives sont à l'évidence dérivées de celles qui nous sont reconnues » (Descola, 2001 : 91).

Deuxièmement, la théorie de l'esprit, qui « désigne la capacité mentale d'inférer des états mentaux à soi-même et à autrui et de les comprendre » (Duval et al., 2011 : 41) est une des caractéristiques spécifiques de l'espèce humaine. Cette aptitude est « [...] indispensable à la régulation des conduites et au bon déroulement des interactions sociales » (Duval et al., 2011 : 41). Les animaux non humains interprètent quant à eux les comportements de leurs congénères sur la seule base d'indices externes tels que la posture, les signaux sonores,... Cependant, en 2000, Uller et Nichols ont pu observer des comportements identiques chez des enfants et chez des chimpanzés. Les deux espèces sont en mesure d'attribuer des buts à leurs pairs (Uller & Nichols, 2000). La théorie de l'esprit n'est donc pas spécifique à l'espèce humaine (Descola, 2001).

Troisièmement, des observations menées sur des chimpanzés dans leur milieu naturel indiquent qu'ils sont capables de fabriquer et d'utiliser des outils rudimentaires. De plus, chaque bande de singes élabore et transmet des techniques bien différenciées. « Les chimpanzés possèdent ainsi des « traditions » distinctes dans le domaine de la culture matérielle » (Descola, 2001 : 91). Les éthologues ont attribué aux chimpanzés des cultures différenciées, ce qui est un pas de plus vers l'extension de la culture au monde animal (Descola, 2001).

Notre objet de recherche, le chien domestique, fait lui aussi partie du brouillage entre nature et culture. Il est une entité hybride faisant à la fois partie du monde naturel et culturel. Le chien est considéré comme un « hybride », au sens que donne à cette notion Bruno Latour, ni vraiment naturel, ni tout à fait artificiel, produit de la nouveauté radicale qui survient dans le monde avec l'avènement de l'homme : l'apparition d'êtres façonnés par les « natures/cultures » humaines (Latour, 1991, cité par Guillo, 2017)

Ce grand partage ne se limite pas à la séparation entre nature et culture. Nous retrouvons une multitude de dichotomies au sein de nos sociétés occidentales. Elles décrivent la progression de nos sociétés : sous-développé/développé, préindustriel/industriel (Archer, 2020). Elles caractérisent les individus, le travail, les structures, etc. : inné/acquis, qualifications/compétences, prescrit/réel formel/informel, etc. Elles pensent les relations entre hommes et femmes : l'homme travaille et prend en charge les affaires publiques alors que la femme s'occupe de la famille et reste dans la sphère privée (Bock, 2010). Ces grands partages ont structuré de manière fondamentale nos sociétés occidentales. Aujourd'hui, un brouillage de ces frontières est en cours. Notre travail s'intéresse en particulier à la porosité grandissante de la frontière entre la sphère privée et la sphère professionnelle.

## 2.5. Les hybrides

Avant d'aborder le thème des hybrides, il nous semble important d'introduire brièvement la sociologie de la traduction, appelée également la théorie de l'acteur-réseau. La sociologie de la traduction considère la société non pas comme un cadre à l'intérieur duquel évoluent les acteurs mais comme le résultat, toujours provisoire, d'actions en cours (Akrich et al., 2006).



La traduction est un processus composé de quatre étapes qui peuvent se chevaucher (Callon, 1986) :

- la problématisation : elle formule des interrogations et décrit des associations entre des entités naturelles et culturelles. Elle définit l'identité de ces entités, leurs problèmes et ce qu'elles veulent. La problématisation construit un réseau de problèmes au sein duquel un acteur se rend indispensable ;
- l'intéressement : ce sont les actions par lesquelles une entité tente d'imposer l'identité des autres acteurs qu'elle a défini par sa problématisation. Le dispositif d'intéressement détermine les entités à enrôler tout en interrompant des associations concurrentes et en construisant un système d'alliances composé d'entités naturelles et humaines ;
- l'enrôlement : c'est l'ensemble des négociations multilatérales qui accompagnent l'intéressement afin de définir un rôle et le faire accepter à un acteur. L'enrôlement est un intéressement réussi ;
- la mobilisation des alliés : l'apparition de porte-paroles. L'enrôlement est transformé en soutien actif. Les chaînes d'intermédiaires vont aboutir à la désignation d'un seul porte-parole qui va représenter le groupe.

Nous retiendrons que traduire c'est « exprimer dans son propre langage ce que les autres disent et veulent, c'est s'ériger en porte-parole » (Callon, 1986 : 204).

Afin de définir la notion d'hybrides, nous nous baserons sur les travaux de Bruno Latour. Dans son essai, *Nous n'avons jamais été modernes*, paru en 1991, Latour indique que le mot « moderne » désigne deux ensembles de pratiques différentes. Pour rester efficaces, elles doivent demeurer distinctes mais elles ont récemment cessé de l'être (Latour, 1991).

- « Le premier ensemble de pratiques crée, par « traduction », des mélanges entre genres d'êtres entièrement nouveaux, hybrides de nature et de culture » (Latour, 1991 : 20-21). La société moderne est donc caractérisée par sa propension à créer des hybrides appartenant aux mondes de la nature et de la culture. Le chien domestique est un être hybride, au sens de Latour. En effet, le processus de domestication lui a créé une place dans la sphère culturelle. Sa nature est maintenant d'être auprès des humains (Guillo, 2017) ;
- « Le second [ensemble] crée, par « purification », deux zones ontologiques entièrement distinctes, celles des humains d'une part, celle des non-humains de l'autre » (Latour, 1991 : 21).

Nos sociétés occidentales justifient leur modernité en se positionnant à distance de la nature et des non-humains.

Cependant, elles font face à un paradoxe : une production d'hybrides qui sont pensés et analysés avec des instruments qui récusent cette hybridité. Ces instruments pensent les sociétés autour d'opposés : nature et culture ainsi que humain et non-humain. Ces deux ensembles ne sont donc plus distincts puisque l'un permet de penser l'autre.

Latour poursuit la définition des deux ensembles. Le premier correspond au réseau et le second à la critique. Le réseau « par exemple, lierait en une chaîne continue la chimie de la haute atmosphère, les stratégies savantes et industrielles, les préoccupations des chefs d'Etats, les angoisses des écologistes » (Latour, 1991 : 21). Le chien, une fois sur le lieu de travail, pourrait-il se situer sur une chaîne qui lie la balade en forêt du week-end, l'organisation familiale du lundi matin, les moments divertissants entre collègues et les décisions du département des ressources humaines ? Il se situerait alors au sein d'un réseau qui lie nature et culture mais également sphère privée et sphère professionnelle.

Pour Latour, nous n'avons jamais été modernes. En effet, nos sociétés occidentales se considèrent modernes car elles travaillent à la séparation entre la zone des humains de celle des non-humains, la culture et la nature. Cette conception permet d'opposer les sociétés occidentales aux sociétés primitives dont la structure n'est pas basée sur ce grand partage. Cependant, les sociétés modernes créent des hybrides qui appartiennent à la fois au monde naturel et culturel. Le développement de la modernité fait proliférer ces hybrides : embryons congelés, trou dans la couche d'ozone, virus du sida, etc. Dès lors, puisque nos sociétés modernes sont remplies d'hybrides, elles ne diffèrent pas vraiment des sociétés primitives dans lesquelles nature et culture se confondent. Nous assistons à l'effondrement de la purification qui permet la distinction entre l'humain et la nature et donc de la définition même de nos sociétés modernes (Latour, 1991).

## 2.6. Les temps sociaux

Nous poursuivons notre cadre théorique avec quelques éléments qui définissent les temps sociaux. Comme nous l'avons déjà évoqué, nos sociétés contemporaines ont été structurées par la dichotomie entre nature et culture. Nous allons ici aborder une dichotomie d'un autre ordre, celle qui concerne le temps de travail et le temps hors travail.

Les sociologues ont en général une position commune vis-à-vis du temps : il s'agit d'une « [...] construction sociale qui est le produit de la diversité des activités sociales qu'il permet de coordonner, d'articuler et de rythmer (Sue, 1993 : 62). Il est cependant utile de définir la notion de temps social qui recouvre plusieurs significations. Sue propose d'en distinguer quatre.

La première est la plus générale et part de l'irréductibilité de la dimension sociale du temps : il n'est pas de temps indépendant de la société qui le construit. Le temps est donc lié au monde des valeurs sociales dans lequel il est immergé et qu'il structure. Si toute forme de temps est sociale, la sociologie du temps social traite de toutes les formes possibles de représentation du temps : temps astronomique, temps physique, temps psychologique (Sue, 1993). Cette définition est trop peu précise pour pouvoir être utilisée dans le cadre de notre travail.

La deuxième signification de la notion de temps social met l'accent sur sa spécificité par rapport aux autres formes de temps. « Le temps social est alors le temps sociologique, le temps particulier produit par chaque société » (Sue, 1993 : 62) ou temps socioculturel. Cette notion était encore appelée

« temps total » par Durkheim parce qu'il est une production particulière de chaque société dont il exprime une structure fondamentale. Il englobe, dépasse et conditionne les temps particuliers (Sue, 1993). Nous laisserons de côté également cette notion, trop abstraite.

La troisième signification est à l'opposé de la deuxième notion totalisante du temps social. Elle suggère que chaque pratique sociale produit son propre temps social. Il existe donc une multitude de temps sociaux qui s'agrègent et se coordonnent dans des combinaisons variables. Les combinaisons de temps sociaux sont le reflet des pratiques sociales des différentes strates de la structure sociale telles que les classes sociales, les groupes sociaux, les âges de la vie. Cette conception permet d'analyser toute pratique sociale en partant du temps qu'elle produit (Sue, 1993).

Nous utiliserons cette troisième notion de temps social afin de tenter de caractériser les temps sociaux produits par l'introduction du chien dans les espaces professionnels.

La quatrième signification de la notion de temps social proposée par Sue est proche de la troisième. Sa principale différence est qu'elle s'attache en particulier aux temps produits par les grandes pratiques sociales particulièrement significatives dans la représentation qu'une société se fait d'elle-même. Ces pratiques concernent les grands rythmes collectifs, les grandes alternances qui ponctuent la vie sociale quotidienne : temps de travail, temps libre, temps de la formation,... Ces temps sociaux sont des temps de grande amplitude et affectent l'ensemble de la population. Ils déterminent les grands âges de la vie comme l'éducation et le travail. Ils sont au cœur de la dynamique de production des valeurs sociales : ethos du travail, de l'apprentissage, du bien-être, etc. (Sue, 1993).

Nous retiendrons la définition suivante des temps sociaux : « les grandes catégories ou blocs de temps qu'une société se donne et se représente pour désigner, articuler, rythmer, et coordonner les principales activités sociales auxquelles elle accorde une importance et une valeur particulière » (Sue, 1993 : 64). Nous souhaitons cependant apporter une précision aux travaux de Sue. Le concept de bloc de temps imperméable est un modèle théorique. Comme le suggère Bruno Latour (1991), les sociétés modernes sont caractérisées par la multiplication des hybrides. Nous soutenons l'idée que ces hybrides s'appliquent également aux temps sociaux. Certains temps mêlent des activités appartenant à des blocs de temps différents, par exemple un dîner entre collègues le week-end : c'est un mélange de temps de travail et de temps hors travail.

Cette quatrième notion est liée à un concept supplémentaire, celui de temps dominant, encore appelé temps structurant ou temps-pivot. En effet, la structure des temps sociaux est composée d'un temps dominant autour duquel s'articulent différents temps sociaux plus ou moins dépendants et subordonnés (Sue, 1993). En Europe, plusieurs temps dominants se sont succédés. « [...] d'abord le temps sacré des sociétés humaines stables, avec une vision cyclique de l'histoire et une forte dépendance envers l'environnement physique, puis le temps religieux, qui devient dominant avec les représentations monothéistes et, après le XIIIe siècle, le temps marchand, relativement autonome par rapport au pouvoir religieux » (Grelley, 2009 : 65).

Par la suite, l'avènement du mode de production capitaliste et la division du travail dans les sociétés occidentales « a concrétisé la domestication politique d'une force considérée, jusque-là,

comme purement naturelle et immanente » (Grelley, 2009 : 65). L'homme doit alors vendre sa force de travail ou son temps de travail pour vivre en société. L'activité humaine est répartie dès lors selon la dichotomie temps contraint et temps libéré ou temps de travail et temps hors travail (Grelley, 2009). Le temps de travail est le temps dominant des temps modernes et des sociétés modernes. Il culmine tout au long du XIXe siècle.

Sue propose quelques critères, sans être exhaustifs, pour identifier le temps dominant d'une période donnée :

- la durée : le temps social dominant est souvent le plus long à l'échelle du cycle d'une vie ;
- la qualité : le temps social dominant se rapporte aux valeurs centrales d'une société ;
- la stratification sociale : le temps social dominant est en général à la source des principales différenciations sociales ;
- le mode de production : le temps social dominant est celui durant lequel se produit l'économie d'une société, c'est-à-dire ce qu'une société se représente comme étant particulièrement producteur d'elle-même ;
- la représentation sociale dominante du temps : un temps social est dominant lorsqu'il est reconnu et représenté comme tel. Par ailleurs, il est totalement dominant (il remplit tous les critères) si ses propres caractères servent à la représentation générale que les individus ont de leur temps. Par exemple le caractère quantitatif, métronomique du temps de la modernité est lié au temps social dominant de travail : métro, boulot, dodo.

L'histoire de nos sociétés peut être étudiée à partir de la structure originale de ses temps sociaux et de la domination de l'un d'entre eux. Le passage progressif d'un temps social dominant à un autre correspond à une mutation sociétale. Dans ce contexte, l'expression « les temps changent » prend tout son sens. La sociologie des temps sociaux peut démontrer que nous vivons actuellement une période de césure qui prend forme sous divers aspects que nous appelons communément « crise ». Nous assistons à la crise d'un régime historique et d'un temps dominant : le temps de travail. En effet, le temps dominant dans les temps sociaux n'est plus celui du travail mais le temps libre (Sue, 1993).

Roger Sue est rejoint par d'autres auteurs, notamment Jeremy Rifkin. Ils annoncent la fin du travail. Jean-Yves Boulouin, Gilles Pronovost et Rachel Silvera, se différencient de cette thèse. Pour ces derniers, même si le temps de travail n'est plus le temps dominant de manière quantitative, il reste un temps-pivot qui structure les autres temps sociaux (Boulouin & Silvera, 2001).

Nous pensons qu'une transformation des modes de vie est en cours, sans toutefois rejoindre la thèse de la disparition du temps de travail. Notre objectif sera de vérifier si le chien présent dans le milieu professionnel participe au brouillage des temps sociaux. Notre objet de recherche parviendrait-il à morceler le temps de travail et à faire pénétrer le temps hors travail dans les interstices des nouveaux espaces-temps ainsi créés ?

## 2.7. Les sphères publique, professionnelle et privée

Nous souhaitons à présent présenter brièvement les concepts de sphère publique, sphère professionnelle et sphère privée. En effet, ils sont au centre de notre question de recherche et de nos différentes hypothèses.

C'est à partir de la seconde moitié du XIII<sup>e</sup> siècle qu'apparaissent les conditions de la constitution de la vie privée. Tout d'abord limitée à la bourgeoisie, la vie privée se diffusera au sein des différentes strates de la population durant le XIX<sup>e</sup> siècle (Godard, 2007).

Vers la fin du XIII<sup>e</sup> siècle, les familles des notables commencent à limiter les intrusions extérieures, à assurer l'indépendance fonctionnelle des pièces de la maison et à définir des moments de réception. Un nouveau système apparaît et se substitue à un système relationnel ou il n'existait pas « de séparation entre la vie professionnelle, la vie privée, la vie mondaine et sociale » (Ariès, 1973, cité par Godard, 2007).

Lors du XIX<sup>e</sup> siècle, le droit à la vie privée va accompagner l'embourgeoisement des classes populaires. La séparation des sphères publique et privée va s'imposer comme norme sociale dominante. Pour Max Weber, « l'imposition de frontière entre vie privée et vie au travail est une des caractéristiques de l'industrialisation de la société » (Weber, 1964, cité par Godard, 2007).

La sphère publique est définie par opposition à la sphère privée. Elle concerne tout ce qui n'est pas de l'ordre du privé. Elle englobe donc la sphère professionnelle.

Par ailleurs, une sphère est composée de deux éléments : l'espace et le temps. Dans les sociétés postindustrielles, les frontières symboliques du public et du privé, autrement dit, de l'espace et du temps privé et de l'espace et du temps public se recomposent (Godard, 2007). De nouvelles porosités s'établissent entre temps et espaces de la vie au travail et temps et espaces de la vie privée (Godard, 2007).

Ce mouvement sociétal est lié au brouillage des frontières entre les mondes masculin et féminin, eux-mêmes liés respectivement aux mondes culturel et naturel. Au monde masculin étaient associées les valeurs viriles de la compétition, du risque et de la réussite personnelle ; au monde féminin les valeurs de paix et de sécurité (Godard, 2007). « L'entrée des femmes dans le monde du travail salarié et leur capacité à exister désormais comme individu autonome hors de leur statut familial a bouleversé les définitions de ces frontières mentales » (Godard, 2007 : 47).

Si le monde féminin est associé à la sphère privée, il est aussi associé à la nature. Le monde masculin est quant à lui associé à la sphère publique et à la culture. « [...] elles [les femmes] sont identifiées ou symboliquement associées à la nature, contrairement aux hommes qui sont identifiés à la culture » (Ortner, 2018 : 56). Dans ses travaux, Sherry Ortner présente trois arguments qui expliquent ce lien entre féminin, sphère privée et nature :

- la physiologie des femmes est considérée comme plus proche de la nature : le rôle de la femme dans la perpétuation de l'espèce est plus important que celui de l'homme ;

- le rôle social de la femme est considéré comme plus proche de la nature : elle prend soin des enfants et les nourrit (allaitement) dans la sphère domestique ;
- le psychisme de la femme est considéré comme plus proche de la nature : les hommes sont plus objectifs et plus enclins à s'exprimer en catégories relativement abstraites, et les femmes sont plus subjectives et plus enclines à s'exprimer par des phénomènes relativement concrets.

Pour conclure ce cadre théorique, nous souhaitons souligner que les travaux présentés ci-dessus participent à un mouvement sociétal similaire : la redéfinition de frontières mentales dans nos sociétés : nature/culture, sphère privée/sphère publique, temps hors travail/temps de travail. Nous nous attacherons à démontrer que le chien qui pénètre aujourd'hui les espaces de travail participe à cette reconfiguration sociétale.

## 3. Méthodologie

### 3.1. Terrain de recherche

Notre objet de recherche est actuellement peu présent dans l'organisation des entreprises situées en Belgique francophone. Nous avons donc vérifié la faisabilité du projet en prenant contact avec un maximum d'entreprises via des recherches sur internet et via notre réseau personnel. Initialement, nous souhaitions nous limiter à une seule entreprise afin de proposer une étude de cas. Les difficultés apparues lors de la crise sanitaire liée au coronavirus nous ont cependant poussé à étendre notre terrain de recherche. Les détails seront exposés dans la partie consacrée aux modifications suite à la covid-19.

Notre enquête a finalement été réalisée au sein de neuf sociétés situées dans les régions wallonne et bruxelloise. Toutes acceptent que les employés viennent au bureau accompagnés de leur chien. Nous avons cependant constaté que l'initiative peut être tant à l'origine des travailleurs que des employeurs.

Lorsque l'employeur décide de mettre en place une politique « dogs at work », cette dernière s'insère en général dans le cadre du bien-être au travail. La raison principale invoquée par les employeurs est que les animaux participent à une meilleure ambiance au travail : ils aident à tisser du lien, à se divertir durant la journée, ils diminuent le niveau de stress ou encore poussent les maîtres à faire des pauses régulières à l'extérieur et donc à s'oxygéner.

Quand un travailleur demande pour venir accompagné de son chien, ce sont plutôt des raisons d'organisation qui sont évoquées. L'idée de laisser son chien seul à la maison pendant plusieurs heures est source d'inconfort pour le maître. D'une part, ce dernier estime que cette absence quotidienne pourrait nuire au bien-être de l'animal. D'autre part, un animal laissé sans surveillance peut occasionner

des dégâts dans l'habitation. Venir au bureau avec son animal domestique permet de passer plus de temps avec lui et de le garder sous surveillance.

Dans les deux cas, ce sont donc des motivations liées au bien-être, soit de l'humain, soit de l'animal, qui sont à l'origine de cette pratique.

### 3.2. Question, sous questions et hypothèses de recherche

Au départ, nous souhaitons aborder le thème des animaux de compagnie dans les espaces de travail. Notre question initiale était : est-ce que la présence des animaux domestiques sur le lieu de travail améliore les relations professionnelles, le bien-être ou fidélise les travailleurs ?

Au fil de la phase exploratoire notre question de départ s'est précisée. Nous l'avons définie de la manière suivante : Dans le cadre d'une politique d'acceptation des animaux de compagnie sur le lieu de travail, comment les chiens influencent-ils l'organisation du travail ? Nous avons préféré abandonner le thème du bien-être. En effet, le risque de conclure notre travail par une liste d'effets que le chien aurait sur les travailleurs était trop grand. Ce travail aurait été, à nos yeux, peu intéressant.

Nous avons poursuivi nos réflexions et notre phase exploratoire pour finalement nous focaliser sur une seconde thématique, apparue lors des entretiens : la porosité des frontières entre sphère privée et sphère professionnelle. Nous avons alors lié ce thème à la politique « dogs at work » et défini notre question de recherche finale : **dans le cadre d'une politique d'acceptation des chiens sur le lieu de travail, comment l'animal participe-t-il à la redéfinition des frontières entre sphère privée et sphère professionnelle ?**

Nous avons vu précédemment que chaque sphère est composée de deux éléments : l'espace et le temps. Nous avons donc décidé d'énoncer une hypothèse pour chacun des éléments :

- le chien transforme l'espace professionnel en espace hybride : professionnel et domestique ;
- le chien participe à l'effacement des frontières entre les temps sociaux. Sa présence au bureau fait émerger des temps « émotionnels » ou temps « de loisir » au sein des temps professionnels.

Nous avons ensuite précisé encore d'avantage notre thématique. Ces deux hypothèses ont alors été transformées en sous questions de recherche et pour chaque sous question de recherche, nous avons établi de nouvelles hypothèses.

La première sous question s'intéresse à l'espace professionnel, la deuxième à l'espace privé et la troisième aux temps sociaux. Comme l'indique Latour (1991), les sociétés postindustrielles sont caractérisées par la prolifération des hybrides. Nous postulons que les espaces et les temps sociaux sont également concernés. Le chien, un être appartenant aux mondes de la nature et de la culture, pourrait faciliter la création d'autres hybrides.

#### Sous question de recherche 1 :

Comment le chien participe-t-il à la redéfinition de l'espace professionnel en espace hybride : professionnel et privé ?

Par définition, le chien domestique est un être qui appartient à la sphère privée (Doré et al., 2019). Ce statut est-il conservé une fois qu'il pénètre dans l'espace professionnel ? Quelle est la perception du maître qui partage sa journée de travail avec son chien ?

#### Hypothèse 1 :

Le maître considère son chien comme un objet de l'espace privé même lorsque le chien est dans l'espace professionnel.

#### Hypothèse 2 :

Le chien facilite les interactions d'ordre privé dans l'espace professionnel.

#### Sous question de recherche 2

Comment le chien participe-t-il à la redéfinition de l'espace privé en espace hybride : privé et professionnel ?

Le chien pourrait acquérir le statut de collègue ou de travailleur au fil du temps passé dans l'espace professionnel de son maître. Dans ce cas, une fois de retour dans l'espace privé, quelle serait son influence sur les perceptions spatiales de son maître ?

#### Hypothèse 3 :

Le chien qui accompagne son maître au bureau intègre la sphère professionnelle ; il conserve ce statut professionnel lorsqu'il retourne dans l'espace privé.

#### Sous question de recherche 3

Le chien participe-t-il à la redéfinition des frontières entre temps social professionnel et non professionnel ?

Le chien pourrait agir de trois manières sur les temps sociaux (Sue, 1993). Tout d'abord, en augmentant la fréquence d'apparition de temps sociaux privés dans le cadre professionnel. Ensuite, il pourrait participer à la création de temps sociaux hybrides à la fois d'ordre privé et professionnel. Enfin, il pourrait retarder le retour vers le temps hors travail. Nous avons traduit ces suppositions en trois hypothèses :

#### Hypothèse 4 :

Le chien facilite l'émergence de temps sociaux non professionnels dans le temps de travail.



#### Hypothèse 5 :

Le chien facilite l'émergence de temps sociaux hybrides, à la fois professionnels et privés, lors du temps de travail.

#### Hypothèse 6 :

Le chien participe au déplacement de la frontière entre le temps de travail et le temps hors travail ; il agit comme un facilitateur lorsque le travailleur a besoin d'allonger son temps de travail.

#### Tableau récapitulatif

Sous questions	Hypothèses
Comment le chien participe-t-il à la redéfinition de l'espace professionnel en espace hybride : professionnel et privé ?	H1 : Le maître considère son chien comme un objet de l'espace privé même lorsque le chien est dans l'espace professionnel. H2 : Le chien facilite les interactions d'ordre privé dans l'espace professionnel.
Comment le chien participe-t-il à la redéfinition de l'espace privé en espace hybride : privé et professionnel ?	H3 : Le chien qui accompagne son maître au bureau intègre la sphère professionnelle ; il conserve ce statut professionnel lorsqu'il retourne dans l'espace privé.
Le chien participe-t-il à la redéfinition des frontières entre temps social professionnel et non professionnel ?	H4 : Le chien facilite l'émergence de temps sociaux non professionnels dans le temps de travail. H5 : Le chien facilite l'émergence de temps sociaux hybrides, à la fois professionnels et privés, lors du temps de travail. H6 : Le chien participe au déplacement de la frontière entre le temps de travail et le temps hors travail ; il agit comme un facilitateur lorsque le travailleur a besoin d'allonger son temps de travail.

### 3.3. Dispositif méthodologique

Notre travail est composé de 3 phases : la phase exploratoire, la récolte des données et l'analyse des données. Ces phases ne sont pas successives puisque notre procédé méthodologique a été l'abduction. Nous avons effectué des allers-retours entre la littérature et notre terrain de recherche, en suivant des éléments intéressants apparus lors des entretiens. Nous avons adopté une démarche qualitative. Comme l'indique Anadón (2006), cette démarche est particulièrement efficace pour comprendre les significations, élaborées par et dans les interactions sociales, que les individus donnent à leurs expériences.

Nous avons pris connaissance d'une sélection d'articles scientifiques qui abordent le thème des animaux de compagnie et de leur influence sur les humains. Par ailleurs, deux des neuf sociétés nous

ont fourni de la littérature grise. Cette analyse nous a permis de mieux comprendre les raisons de l'instauration d'une politique « dogs at work » du point de vue de l'employeur.

Afin d'obtenir les perceptions des travailleurs, nous avons mené au total seize entretiens semi-directifs. Les personnes interrogées sont soit des experts dans le domaine des animaux ou de la relation homme-animal, soit des employés qui emmènent leur chien sur leur lieu de travail. Tous sont actifs dans le secteur tertiaire. Notre guide d'entretien a été mis à jour deux fois, afin de recentrer la récolte d'informations sur nos hypothèses. Au terme de ces seize entretiens, nous avons observé une saturation de l'information. Les éléments apportés par les dernières interviews apparaissent également dans des interviews précédentes.

Nous souhaitons procéder à des observations. Cependant, la présence du coronavirus a engendré une généralisation du télétravail. Dans un premier temps, les observations ont été reportées. Ensuite, même pendant la période estivale, le télétravail est resté d'application et nous avons été contraint de les annuler.

Liste des entretiens :

N°	Date	Durée	Nom fictif	Profil
1	21/11/2019	60 minutes	Dominique	Physical and Quality Manager Pratique le « dogs at work »
2	21/11/2019	55 minutes	Raph	Customer Relationship Management Coordinator Pratique le « dogs at work »
3	09/12/2019	30 minutes	Claude	Professeur Ordinaire Université Laboratoire d'Anthropologie Sociale et Culturelle Ne pratique pas le « dogs at work »
4	10/07/2020	45 minutes	Maé	Business Manager Pratique le « dogs at work »
5	14/07/2020	75 minutes	Morgan	Market Development Organisation Manager Pratique le « dogs at work »
6	15/07/2020	70 minutes	Chris	European Pension Fund Manager Pratique le « dogs at work »
7	31/07/2020	40 minutes	Sasha	Brand Manager Pratique le « dogs at work »
8	15/09/2020	40 minutes	Noa	Stagiaire Communication Pratique le « dogs at work »
9	18/09/2020	45 minutes	Andréa	Professeur agrégé Université Médecine vétérinaire Pratique le « dogs at work »
10	22/09/2020	40 minutes	Charlie	Employé Marketing & Communication Pratique le « dogs at work »
11	24/09/2020	40 minutes	Eden	Assistante centre vétérinaire Pratique le « dogs at work »
12	25/09/2020	40 minutes	Alex	Employé Commercial Pratique le « dogs at work »
13	25/09/2020	50 minutes	Elie	Ergothérapeute Pratique le « dogs at work »
14	02/10/2020	75 minutes	Fred	Employé Marketing & Diffusion Pratique le « dogs at work »

15	12/10/2020	30 minutes (durée imposée)	Camille	Directeur RH Belgique & Luxembourg Pratique le « dogs at work »
16	14/10/2020	45 minutes	Gaby	Responsable Marketing Pratique le « dogs at work »

### 3.4. Grille d'analyse

#### 3.4.1. Phase exploratoire

Nos quatre premiers entretiens, complétés par la lecture d'articles scientifiques et de la littérature grise composent notre phase exploratoire. Les personnes interrogées travaillent dans une société qui propose le « dogs at work » ou sont des experts de la relation homme-animal. Cette première étape confronte les discours des travailleurs à la littérature grise. Pour cette phase exploratoire, notre guide se découpe en trois parties :

- le sens de l'animal de compagnie ;
- le sens du travail une fois que l'animal pénètre l'espace de travail ;
- le sens de la politique « pets at work ».

Cette première phase nous a permis de centrer notre travail sur les chiens plutôt que les animaux domestiques. En outre, nous avons défini une première question de recherche qui vise à comprendre les transformations dans l'organisation du travail suite à la présence du chien.

#### 3.4.2. Phase de fond – partie 1

Suite à la phase exploratoire, notre guide d'entretien est mis à jour une première fois. Il garde sa structure générale en trois parties mais quelques questions plus précises, concernant des thèmes récurrents, sont ajoutées : frontières entre sphères privée et professionnelle et organisation du temps de travail.

Les profils des personnes interrogées sont toujours de deux types : soit elles pratiquent le « dogs at work », soit elles sont expertes dans le domaine de l'animal. C'est durant cette phase que notre question de recherche adopte sa forme finale. Elle se focalisera sur la porosité croissante des frontières entre la sphère privée et la sphère professionnelle. Nous complétons notre travail par des lectures concernant ce thème.

Nos deux premières hypothèses sont aussi transformées en sous-questions de recherche et de nouvelles hypothèses sont émises. Les hybrides prennent alors une place importante dans nos travaux : temps sociaux hybrides et espaces hybrides.

#### 3.4.3. Phase de fond – partie 2

Nous consacrons une partie de notre temps de travail à la lecture de travaux théoriques concernant les temps sociaux et les hybrides. Par ailleurs, notre guide d'entretien adopte sa troisième

et dernière forme. Il est centré sur nos nouvelles hypothèses afin de récolter le matériau empirique nécessaire à la finalisation nos travaux. Il conserve une structure en trois parties :

- le sens du chien dans la sphère privée ;
- le sens du chien dans la sphère professionnelle ;
- le sens de la politique « dogs at work ».

Les personnes interrogées emmènent toutes, de manière régulière, leur chien sur leur lieu de travail. Nous testons nos hypothèses sur le terrain et les confrontons aux réalités des travailleurs.

### 3.5. Aménagements suite à la crise liée au coronavirus

Comme ce fut le cas pour beaucoup de domaines, le confinement lié à la crise du coronavirus a eu des impacts sur notre enquête.

Tout d'abord, nous avons été contraint d'étendre notre terrain de recherche. La gestion de la crise, au sein des sociétés, s'est imposée comme la priorité durant toute la période printanière. Une fois le dé-confinement annoncé, le nombre de travailleurs dans les espaces de travail est resté fort limité. Continuer à accueillir un chercheur en herbe dans les locaux de l'entreprise n'était pas possible, ce que nous comprenons fort bien. Nous avons donc pris contact avec d'autres sociétés et une deuxième nous a ouvert ses portes. Nous l'appellerons Société B.

Ensuite, nous avons dû organiser les entretiens à distance en utilisant un programme de vidéoconférence. Seuls les trois premiers entretiens et le dernier nous ont permis de rencontrer physiquement les personnes interrogées. Nous aurions aimé nous rendre dans la Société B afin de nous présenter à de potentiels travailleurs à interroger d'une part ; et pour y effectuer des observations d'autre part. Cela n'a pas été possible.

Lors des entretiens avec des travailleurs de la Société B, nous avons appris que 15 à 20% des effectifs étaient présents sur le site durant l'été. Par ailleurs, le « dogs at work » a été suspendu de mars à août puisque les experts n'avaient pas exclu que les animaux soient un des vecteurs du virus. En outre, la Société B a décidé que maximum 50% de ses employés peuvent être présents chaque jour, jusqu'à la fin de l'année 2020. Dès lors, le travail à domicile est la norme et les chiens au bureau sont assez rares. Un travailleur qui se rend un ou deux jour par semaine à son bureau préfère, semble-t-il, ne pas emmener son chien. La raison la plus souvent invoquée est que le conjoint est lui aussi en télétravail pour une partie de son temps. Le chien n'est donc pas seul à la maison.

Par ailleurs, nos observations de terrain ont été dans un premier temps reportées. Nous avons finalement décidé de les annuler car elles n'auraient pas été représentatives des interactions qui se produisent en période normale.

Enfin, pour garantir un panel satisfaisant, nous avons dû mobiliser notre réseau personnel. Des entretiens réalisés avec des employés de sept autres entreprises complètent notre échantillon. Aucune incohérence dans les discours n'a été épinglée, malgré cet échantillon hétérogène.

## 4. Mise à plat

Nous présenterons dans ce chapitre les données récoltées sur le terrain. Elles sont classées par thème : le chien dans la sphère privée, le chien dans la sphère professionnelle et la politique « dogs at work ».

### 4.1. Le chien dans la sphère privée

#### 4.1.1. La place du chien dans la sphère privée

Par définition, le chien domestique appartient à la sphère privée. Toutefois, sa place n'est pas figée. Elle évolue au fil du temps et se rapproche toujours plus des humains.

« Ils [les animaux domestiques] tendent de plus en plus à être dans les maisons, à l'intérieur des foyers plutôt que dehors. La place des animaux est de moins en moins dehors. [...] [ils sont] de plus en plus dans les familles, de plus en plus membres de la famille sans doute. » (Claude)

Cette place occupée par le chien, au plus près des humains, est confirmée dans le discours de tous les travailleurs. Les chiens sont toujours considérés comme des membres de la famille. En outre, ils influencent les décisions familiales telles que les vacances.

« Il [mon chien] occupe une grande place. Je n'ai pas d'enfant et je suis aussi sans conjoint. Mon chien c'est presque, je ne devrais pas dire mon enfant parce que je ne lui mets pas des habits. C'est pas ça mais ça a une place importante dans les décisions que je fais, sur mes choix de vacances, mes choix de sorties, sur les moments auxquels je dois être à la maison ou ne pas être à la maison. Une place très importante. » (Dominique)

Le chien peut occuper différentes positions dans la sphère familiale. Nous pouvons distinguer au moins trois niveaux de manière assez claire. Le premier niveau place le chien à la même hauteur qu'un enfant.

« [...] pour moi, ma chienne, c'est un enfant. C'est mon gosse. Y'a personne qui va mal lui parler parce que sinon je m'énerve. [...] ce n'est pas un chien, c'est vraiment un membre de la famille à part entière et je la mettrai toujours à cette position-là. » (Raph)

Le second niveau place le chien comme membre de la famille qui partage tout l'espace du foyer. Toutefois, il n'est pas perçu comme un enfant.

« Il y a une tendance à l'humanisation du chien. Il y a des gens qui vont aller très très loin jusqu'à habiller leur chien. [...] Nous on s'éloigne du chien qui reste en bas dans la cuisine [...], qui est un élément à côté de la famille. Nous, les chiens font partie de la famille, d'où les prénoms très humains qu'ils reçoivent. Il y a un lien émotionnel très fort aussi avec les animaux. » (Maé)

Le troisième niveau instaure une barrière plus nette entre les membres humains de la famille et les membres non-humains. Cette différence n'empêche en rien l'appartenance au noyau familial.

« C'est le chien de la famille donc elle a sa place. Par contre elle a justement sa place au sens qu'à la maison elle ne monte pas dans les étages, dans les chambres. Elle doit rester en bas. Quand on mange elle ne va pas sous la table ou des choses comme ça. [...] Elle fait partie de la famille mais ce n'est pas l'égal d'un humain quand-même. » (Chris)

#### 4.1.2. Les apports du chien dans la sphère privée

Les réponses qui concernent les apports du chien dans la sphère privée sont dans l'ensemble similaires et correspondent aux travaux théoriques que nous avons parcourus.

Tout d'abord, nous pouvons souligner que le bien-être animal tient une place très importante auprès des maîtres.

« Je pense que clairement, la place de l'animal de compagnie a changé par rapport à il y a quelques décennies. Les gens se préoccupent beaucoup plus du bien-être. Le bien-être animal est devenu une préoccupation centrale de beaucoup plus de monde qu'avant et avec une définition beaucoup plus précise de ce qu'est le bien-être animal et de la reconnaissance des besoins d'un animal. » (Andréa)

Cette recherche de bien-être est liée au sens des responsabilités. En effet, la majorité des personnes interrogées pensent que posséder un animal de compagnie développe le sens des responsabilités ; ils sont responsables du bien-être de l'animal. Une relation de soin se crée entre le chien et le maître qui doit veiller à son bon développement physique et psychique.

« J'ai pris un chien, c'est aussi une responsabilité donc je veux que notre relation se passe bien et qu'elle ait la vie la plus heureuse possible. » (Dominique)

« Je pense sincèrement que ça responsabilise beaucoup les gens. Ça apprend à s'occuper de quelqu'un d'autre qui n'a pas la parole donc on doit avoir une autre méthode de dialogue on va dire. Parce que bon, ils n'ont pas de voix donc fatalement il faut qu'on comprenne leurs besoins sans qu'ils aient besoin de l'exprimer. » (Eden)

Ensuite, le maître apprécie particulièrement les aspects éducatifs que le chien peut apporter au sein de la famille. Certaines personnes estiment que les bénéfices sont grands pour les enfants qui doivent apprendre à prendre soin d'un être vivant.

« Je pense que c'est un bel apprentissage du respect d'un autre être humain [lapsus : Andréa parle en fait de son chien]. Je pense que dans l'éducation des enfants c'est intéressant, comme être vivant qui partage le foyer et avec qui il faut respecter certaines règles et qu'il faut apprendre à respecter dans ses besoins. » (Andréa)

Par ailleurs, tous les participants perçoivent le chien comme un catalyseur social. Il peut être utilisé comme ressource lors d'une discussion. Il peut également briser la glace avec des inconnus rencontrés dans les espaces publics. Le chien agit sur deux plans :

- Il crée du lien au sein de la famille :

« Il faut reconnaître que c'est une présence un chien. [...] Et je pense que oui ça peut apporter quelque chose. Typiquement, même auprès des enfants, elles ont ce besoin d'avoir des animaux. [...] C'est un élément qui crée du lien aussi dans la famille, qui crée du lien avec les gens. » (Chris)

- Il crée du lien avec des gens qui sont extérieurs à la famille :

« C'est aussi un facteur social parce qu'on a été au dressage, on rencontrait des gens. » (Sasha)

« Pour certaines personnes ça reste un lien social très important. [...] j'ai une cliente derrière chez moi elle a perdu son mari il y a quelques temps mais elle a retrouvé des amis grâce au chien. Ils font des balades donc ça aide à avoir une activité et un lien avec les autres personnes tout simplement. » (Eden)

De plus, le soutien social apporté par le chien de compagnie est mis en avant régulièrement. Des tensions dans les familles peuvent être apaisées par la présence d'un animal. Ce dernier désamorce certains conflits et apporte de la bonne humeur.

« Le chien ne fait jamais la gueule. C'est aussi un soutien moral. Ça fait beaucoup de bien quand on est en période de stress, quand on a un petit coup de mou. Le chien sera toujours de bonne humeur, il aura toujours envie de sortir, il restera toujours sympathique vis-à-vis de ses maîtres. » (Maé)

Pour terminer, le chien dans la sphère privée est aussi lié à des balades à l'extérieur et de l'activité physique.

« Pour moi, personnellement, ça nous amène de l'activité physique. Parce que ça nous oblige à se promener et sortir. » (Sasha)

« C'est un changement pour nous au niveau sportif. Puisque du coup on fait des activités avec eux [les chiens]. [...] On n'a pas de jardin donc on les promène trois fois par jour. » (Alex)

Les personnes interrogées parlent peu des inconvénients du chien dans la sphère privée. Ils évoquent parfois des problèmes d'ordre organisationnel. Mais ces problèmes sont perçus comme minimes par rapport aux aspects positifs. En général, après avoir parlé brièvement des inconvénients, la conversation s'oriente à nouveau rapidement vers les aspects positifs.

« Si on l'a fait nous [acquérir un chien], c'était une décision totalement délibérée. Je n'ai pas dix ans donc c'est un choix qu'on a fait. Et je pense que oui ça peut apporter quelque chose. [...] Ça a des contraintes mais je pense que les contraintes sont balancées. Effectivement ça apporte quelque chose. » (Chris)

## 4.2. Le chien dans la sphère professionnelle

### 4.2.1. La place du chien dans la sphère professionnelle

Nous avons été surpris d'entendre qu'un des experts interrogés estime que le chien de compagnie est à sa place dans la sphère professionnelle. Puisque la nature du chien est d'être au plus près des humains, il est logique de ne pas le laisser seul à la maison et de l'autoriser à passer du temps auprès de son maître.



Question : « A partir du moment où l'on fait entrer un animal dans une entreprise, il n'est pas vraiment à sa place ? »

Claude : « Ah ben il est auprès des humains. »

Question : « Donc au final il est quand-même à sa place ? »

Claude : « Ah oui, je crois ! »

Les chiens que nous avons vus dans le cadre des interviews évoluent dans les espaces professionnels de manière naturelle. Ils accompagnent leur maître et se couchent une fois le maître installé. Ensuite, le chien est calme et devient presque invisible pendant que les employés travaillent.

Par ailleurs le chien conserve la même position lorsqu'il évolue dans la sphère professionnelle et dans la sphère domestique. A aucun moment il n'est perçu comme un collègue. Chris, qui considère son chien comme un enfant, nous indique que lorsqu'il arrive au bureau son chien reste son enfant.

« Ça reste mon enfant que je surveille. Mon enfant qui est méga indépendante. »

(Chris)

Morgan confirme cette position. Il considère son chien comme un membre de la famille et lorsqu'il se rend au travail avec son chien, ce dernier conserve cette position.

« C'est ta relation personnelle par rapport au chien qui définit le rôle. Par exemple pour moi, [une fois au travail] ça reste un animal, c'est un membre de la famille. » (Morgan)

Dans la sphère professionnelle, la fonction principale reconnue au chien est la compagnie, tout comme lorsqu'il évolue dans la sphère privée.

« [Une fois au travail] ça reste un chien qui est mon chien donc oui ça fait partie du truc mais ce n'est pas un collègue. [...] Ça reste un animal domestique qui vient [...] ce n'est pas un collègue c'est un animal domestique. Ce n'est pas non plus un chien de travail [...] il n'a pas une fonction. » (Chris)

Cependant, même si les travailleurs estiment que le chien n'a pas de fonction particulière hormis la compagnie, les informations recueillies au travers des discours sont différentes. En effet, le chien est régulièrement comparé à un doudou. Cette place particulière, occupée par le chien, peut avoir une fonction apaisante ou de soutien social.

« Je pense que tout le monde n'aime pas autant son travail. Il y a des gens qui sont plus motivés, d'autres moins motivés. Les gens pour qui la vie privée est beaucoup plus importante que la vie professionnelle, le fait de pouvoir prendre son chien avec soi comme un peu un bagage, comme un peu un bébé prend son doudou, c'est prendre son bagage émotionnel de la maison vers le bureau, ça permet aussi de se sentir mieux au bureau. » (Maé)

Nous constatons également que le chien peut être un élément fédérateur, il prend alors un peu la place d'une mascotte. Il permet de créer un réseau de travailleurs autour de lui, qui s'y intéressent, viennent le saluer ou voir comment il va. Ce réseau naît de la présence du chien.

« C'est quelque part un luxe de pouvoir passer du temps avec eux [ses chiens] le plus possible. [...] c'est devenu un peu les mascottes. » (Eden)

« Daisy [la chienne de Fred] a créé quelque chose d'incroyable. [...] Elle est devenue le centre d'intérêt de tout le monde. [...] Même si le marketing est un peu l'endroit où les gens venaient un peu parler, se confier, raconter leurs trucs et leurs machins. Mais depuis que Daisy a été là mais ça a été incroyable. [...] Et quand je ne venais pas avec Daisy, ce qui arrivait deux fois par semaine ou trois fois par semaine, ben c'était : Daisy ? Pourquoi t'as pas pris Daisy ? Daisy où est-elle ? Et pourquoi Daisy ne vient pas ? » (Fred)

« Ça [venir avec son chien] a généré une conversation avec cette personne que je n'aurais jamais eue. J'ai fait des liens aussi avec des gens [...]. Tu crées quand-même un réseau plus large grâce à ça aussi. » (Sasha)

#### 4.2.2. Les avantages

Le premier avantage souligné par les personnes interrogées est d'ordre organisationnel. Il est plus facile d'articuler sa vie privée et sa vie professionnelle lorsque le chien accompagne le travailleur au bureau. Nous percevons dans les discours des facilités organisationnelles de deux types.

- Tout d'abord, le maître n'est pas tracassé par la pensée d'un animal laissé seul à la maison pendant de nombreuses heures. Il ne se sent pas obligé de quitter son bureau afin d'aller sortir son animal.

« Laisser mon chien plus que huit heures seul, dans mon appartement [...] je l'ai déjà fait, des fois vous n'avez pas le choix, vous avez des réunions extérieures, vous devez le faire mais au quotidien, je trouve que ce n'est pas une situation correcte pour l'animal. Et puis ça génère du stress quand ça m'arrive. Est-ce que

le chien va avoir tenu toute la journée sans faire ses besoins par exemple. Est-ce que le chien ne va pas avoir aboyé à un moment ou à un autre, ce qui aurait pu déranger le voisinage, j'habite dans un immeuble. » (Dominique)

- Ensuite, passer la journée avec son chien au travail évite l'apparition d'un sentiment de culpabilité lorsque le maître doit s'absenter de son domicile le soir.

« Je trouvais ça [venir au bureau avec son chien] super chouette déjà personnellement parce que du coup je pouvais planifier des choses le soir en me disant que mes chiens ne seraient pas seuls le soir, en plus de la journée, puisqu'ils étaient avec moi la journée. » (Alex)

Le deuxième avantage est lié aux besoins physiologiques du chien. Puisque l'animal doit être sorti régulièrement, c'est également l'occasion pour son maître de faire quelques pauses, durant la journée de travail. Tous s'accordent pour dire que les jours où le chien n'est pas là, les pauses sont moins nombreuses, voire inexistantes.

« En fait, j'ai l'impression que ça donne vraiment une autre manière de travailler, une autre dynamique avec peut-être un peu plus de pauses mais plus de moments aussi où à côté ben pour combler les pauses, du coup il faut travailler un peu plus dur et au final ça se passe bien. » (Alex)

« Je fais mes balades à midi et donc c'est bête mais quand le chien n'est pas là, je ne les fais pas. » (Morgan)

« Tu sors d'une réunion, tu as trois quarts d'heure encore avant la prochaine, et ben tu descends, tu fais une balade de quinze minutes ou vingt minutes et tu rentres au bureau. » (Morgan)

Ces pauses sont des occasions pour le maître de déconnecter de son travail, de prendre un peu de recul ou de discuter de sujets privés ou professionnels lorsqu'il est accompagné d'un collègue. En général, les travailleurs estiment que ce n'est pas du temps de travail ou que c'est un moment à mi-chemin entre le travail et la vie privée.

« Même si ce n'est que 15 minutes, 20 minutes, tu es complètement déconnecté. Ce que tu ne fais pas [tu n'es pas déconnecté] quand tu es là, que tu descends dans la cantine, tu manges, tu discutes avec des collègues. Moi je vois ça personnellement comme un avantage. Et je n'ai jamais compris pourquoi je ne

le fais pas quand je n'ai pas le chien avec moi. Quand le chien est là, tu crées le temps. » (Morgan)

« Ça [les balades pour sortir le chien] permet d'avoir des moments de décompression. Ce n'est pas équivalent à une vraie promenade. Pour moi ce n'est pas une promenade comme quand je vais courir en montagne avec la chienne ou des trucs comme ça. Mais c'est un peu entre les deux quoi. C'est pas du travail mais c'est ce moyen de décompresser. C'est plus efficace je trouve que si j'y vais [...] tout seul. » (Chris)

Le troisième avantage mis en avant par les travailleurs est l'effet catalyseur social du chien. Dans la sphère professionnelle, tout comme dans la sphère privée, le chien est utilisé comme ressource pour commencer des conversations ou pour les alimenter. Le chien est à l'origine de réseaux ou de groupes informels. Les travailleurs déclarent que c'est l'arrivée du chien dans l'espace professionnel qui leur a permis de créer des liens avec certains collègues ou de mieux les connaître.

« Ce qui est incroyable aussi c'est les discussions, les interactions qu'on a sur le chien ou sur les animaux. » (Fred)

« Tu en apprends beaucoup sur les gens. Il y a par exemple une collègue avec qui je parlais très peu : Marie. J'ai eu le déroulement de sa vie grâce au chien. Maintenant que j'y repense, j'ai eu le cas avec quinze collègues différents. » (Fred)

Pour terminer, nous pouvons souligner un quatrième avantage mis en avant régulièrement dans les discours. C'est l'effet apaisant du chien.

D'une part, il participe à une ambiance au travail plus décontractée et plus familiale. Certains travailleurs ont le sentiment d'emporter une partie de leur vie privée dans l'espace professionnel. Ils estiment que cet espace en devient plus confortable.

« [Emporter son chien au bureau] C'est un peu comme si on était deux de chez moi à être au bureau. Donc on est un peu comme une équipe et du coup je me sens plus à l'aise sur mon lieu de travail [...] ça rend mon lieu de travail vachement plus convivial en fait, un peu comme à la maison au final. » (Alex)

D'autre part, les travailleurs ont le sentiment que le chien a un effet relaxant et aide à relativiser les problèmes rencontrés au cours d'une journée de travail.

« Globalement, si je reçois ici et que le chien est là, ça a plutôt un effet positif je pense sur la décontraction des personnes qui viennent me voir. [...] Les gens la [la chienne] trouvent sympa et je pense que ça a un effet un peu apaisant. C'est parce qu'elle est calme aussi. Elle est câline et elle vient se faire caresser. Du coup elle a un effet apaisant sur les gens qui peuvent venir, surtout s'ils viennent pour des problèmes au départ. » (Andréa)

« Ils [ses collègues] vont profiter de la présence des animaux pour se détendre un peu, prendre un petit peu de recul sur une situation plutôt que rester dessus et y penser. [...] Ils profitent un petit peu du plaisir d'avoir un animal près de soi, de jouer trente secondes, de se détendre un peu, de rigoler parce qu'on a lancé la balle et qu'elle s'est pris la porte du fond parce qu'elle ne savait pas freiner sur le carrelage. Il y a des petits moments sympas de détente qui rendent le travail peut-être un petit peu plus léger à certains moments. » (Eden)

#### 4.2.3. Les inconvénients

Les participants nous ont fourni beaucoup d'informations concernant les avantages de venir travailler avec son chien. Cependant, des difficultés peuvent aussi apparaître lorsqu'un animal domestique est présent dans les espaces de travail.

Tout d'abord, certaines tensions peuvent apparaître avec des collègues qui ont peur des chiens, qui sont allergiques ou qui, tout simplement, n'apprécient pas leur compagnie. Chaque propriétaire est responsable de son animal et essaie de déranger le moins possible les travailleurs souhaitant rester à l'écart des animaux. Par ailleurs, les sociétés qui pratiquent le « dogs at work » établissent au préalable des règles que tout animal et tout propriétaire doit respecter. Il peut exister des espaces interdits aux chiens tels que la cantine, un ascenseur, une salle de travail, afin d'assurer le bien-être de chacun.

« Il y a un jour où j'ai eu une présentation où il y a une personne qui a pas mal de problèmes d'allergies. J'ai dû donner le chien à un collègue parce que je ne pouvais pas la forcer à se sentir mal pendant deux heures de présentation juste parce qu'il y a le chien dans la salle de réunion. » (Sasha)

Ensuite, même si les chiens passent une partie de la journée de travail à dormir, ils sont une source de distractions quand ils sont éveillés. Ils induisent des conversations, des collègues passent pour leur dire bonjour, ils peuvent également avoir des comportements peu appropriés dans les espaces de travail tels que des aboiements.

« Ça crée quand-même de l'inattention dans l'entreprise. [...] ça peut paraître perturbant, mais tout le monde, et parmi les cadres aussi, me disait mais au final, ça perturbe un petit peu parce qu'on va perdre un peu de temps à jouer avec le chien, mais ça fait un tel bien, qu'on sera plus productif [...]. » (Fred)

Pour terminer, emmener son chien au bureau demande également aux travailleurs d'être bien organisés. Les employés aménagent donc leur agenda afin de planifier les réunions extérieures ou les réunions avec des extérieurs lorsque le chien n'est pas présent.

« Il [son chien] vient minimum une journée. Avant, quand j'étais en vente, [...] si j'avais des réunions externes je ne l'emmenais pas voir le client, bien qu'on me l'ait demandé. » (Morgan)

« Il [son chien] ne venait pas avec moi pour voir des clients par exemple. [...] J'essaie de le planifier, d'avoir le chien avec moi seulement les jours où je n'ai pas trop de réunions aussi. » (Sasha)

### 4.3. La politique « dogs at work »

#### 4.3.1. Mise en place

Comme nous l'avons déjà mentionné, lorsque la politique « dogs at work » est à l'initiative de l'employeur, elle s'insère dans une démarche de bien-être au travail. Sa mise en place s'accompagne de l'instauration de règles que maîtres et chiens doivent respecter. Ces règles peuvent être formalisées sous la forme d'un document à signer mais ce n'est pas toujours le cas. Les directions et les travailleurs comptent aussi beaucoup sur le bon sens et la responsabilité de chacun. Il est intéressant de noter que deux des entreprises dans lesquelles nous avons effectué des entretiens sont actives dans le secteur agroalimentaire. Elles ont un département consacré à la nourriture pour animaux. Dans ces deux entreprises, l'initiative émane de ces départements.

« Quand on veut venir avec son chien, on doit signer une charte. Dans cette charte, un des éléments c'est de demander autour de soi si ça va pour tout le monde qu'on apporte son chien. [...] Si jamais ça dérangeait mais qu'on avait quand-même envie d'amener son chien, la division [...] qui fait la nourriture pour animaux a aussi des « flex desks », donc des bureaux flexibles, où on peut venir avec son chien si on veut venir un jour avec son chien. » (Maé)

« Du côté « pet food » on a dû pousser fortement pour le faire [amener son chien]. On a fait d'abord un « dogs Friday », c'était d'abord une journée puis chaque vendredi. » (Morgan)

« [...] elle [sa responsable] cherchait à mettre en place des choses qui ne lui coûtait pas d'argent, ce que la plupart des responsables font. Et du coup son responsable à elle était d'accord mais elle n'avait pas de chien et on est que deux au final à avoir un chien [avec nous au bureau]. » (Alex)

« Ils ont mis ça en place aussi dans les autres bureaux en Belgique. Mais en fait il fallait au préalable que tous les employés du bureau donnent leur accord. Et ici à Liège on est le seul bureau où tout le monde était ok. Parce que dans les autres bureaux, il y avait des gens qui soit n'étaient pas à l'aise avec les chiens, soit simplement étaient de la vieille école et estimaient qu'un chien n'avait pas sa place sur le lieu de travail. » (Alex)

Lorsque la demande émane d'un travailleur, les règles sont moins formalisées. C'est le bon sens qui prévaut au quotidien : chiens éduqués et calmes, distances maintenues avec les travailleurs qui souhaitent éviter les animaux, panier et écuilles pour l'animal apportés par le maître, etc.

« Quand j'ai commencé à travailler, j'ai acquis ma deuxième petite [chienne], qui avait moins d'un an. Je leur ai demandé tout simplement si ça les dérangeait que je prenne mes deux petites [chiennes]. Il fallait quand-même faire de l'éducation. Ils m'ont dit non non, pas du tout du moment qu'ils sont propres, qu'ils restent bien à leur place et qu'ils ne vont pas embêter les clients ou les gens parce qu'il y a parfois des gens qui n'aiment pas trop. » (Eden)

« Je n'avais pas envie que Daisy [sa chienne] reste trois ou quatre heures toute seule donc je l'ai prise d'emblée avec moi. Mais sans rien demander en me disant de toute façon on ne peut pas me refuser de prendre mon chien. En plus, c'est un tout petit chien. Et donc je l'ai prise avec moi, au boulot, spontanément, sans m'inquiéter de savoir si, sans en faire la demande à ma direction en me disant je prends mon chien point, ce n'était pas discutable. » (Fred)

#### 4.3.2. Fréquence

La fréquence avec laquelle un chien accompagne son maître au bureau est très variable. Certains travailleurs prennent leur animal moins d'une fois par semaine, même si leur société promeut le « dogs at work ». D'autres le prennent tous les jours. La fréquence est souvent liée à l'organisation de la vie familiale. Le chien accompagne son maître pour ne pas rester seul à la maison. Quand le conjoint ou un enfant reste au domicile, le travailleur a tendance à ne pas prendre son chien au travail.

Le maître estime que le bien-être du chien sera plus élevé à la maison avec un membre de la famille plutôt qu'au bureau avec lui.

« Je l’emmène vingt à trente jours par an maximum. Je l’emmène essentiellement quand ma femme n’est pas là, parce que sinon elle, elle ne travaille pas. Elle ne travaille plus depuis qu’on est en Belgique. Donc elle va le promener *et cetera* et on considère que c’est aussi sympa pour le chien de rester avec elle et d’aller se promener, d’être dans le jardin plutôt que de rester dans un bureau. Ça reste quand-même un environnement de bureau donc c’est pour ça que je ne l’emmène pas si souvent que ça. [...] C’est plus pour le chien [...]. »  
(Chris)

« Au tout début je la [sa chienne] prenais une fois semaine et depuis un an je la prends tous les jours. » (Raph)

## 5. Analyse et discussion

Cette cinquième et dernière partie a pour objectif d’analyser les données récoltées. A la lueur de notre cadre théorique, nous allons examiner si chaque hypothèse peut être vérifiée sur notre terrain de recherche. Cette analyse a pour finalité d’apporter une réponse à notre question de recherche.

### 5.1. Hypothèse 1

**Le maître considère son chien comme un objet de l’espace privé même lorsque le chien est dans l’espace professionnel.**

Comme nous l’indique Baldin (2016), le chien domestique s’est rapproché de l’homme au cours du XIXe siècle. Il a réussi à se créer une place au sein de l’espace privé de ce dernier. Cette place n’est aucunement remise en question lorsque l’animal pénètre les espaces de travail. En effet, tous nos témoins affirment que leur animal occupe la même place lorsqu’il est à la maison ou au bureau :

- Lorsqu’un animal est perçu comme un enfant dans l’espace privé, il reste un enfant dans l’espace professionnel :

« [Une fois dans l’espace professionnel] Ça [le chien] reste mon enfant que je surveille. » (Chris)



- Lorsqu'un animal est perçu comme un membre de la famille dans l'espace privé, il reste un membre de la famille dans l'espace professionnel :

« C'est [ses chiens] quand-même un bout de ma vie privée puisque c'est quand-même des membres de ma famille et que je partage avec eux [les clients]. »

(Eden)

De plus, les maîtres considèrent leur animal domestique un peu comme une extension de leur personnalité. Ils ont le sentiment de dévoiler un morceau supplémentaire de leur sphère privée quand ils sont accompagnés par leur chien. Un des témoins compare le « dogs at work » avec une vidéoconférence via Skype lorsque chacun des interlocuteurs est chez lui. Il se crée une ouverture supplémentaire, un peu comme un portail, vers l'espace privé de l'autre :

« Ça [venir avec son chien] montre un peu le côté plutôt vulnérable un peu parce que tu montres une partie de ta vie privée supplémentaire. Un peu comme on a maintenant avec Skype. Apparemment tu aimes bien le rouge et moi j'aime bien le blanc [en référence à la couleur des murs]. [...] Ça donne une visibilité et ça ouvre une vulnérabilité sur la personne qui montre un aspect supplémentaire par rapport à une autre personne qui n'a pas [de chien]. » (Morgan)

Par ailleurs, certains travailleurs comparent le chien à un doudou. Les travaux de Rachel Gasparini (2012) attribuent aux doudous une place particulière. Ce sont des objets transitionnels qui appartiennent à la sphère privée. Ils sont une aide durant les transitions, par exemple quand un enfant pénètre l'espace public lors de ses débuts à l'école. De la même manière, le chien peut être un rappel de la sphère privée du maître quand il est dans l'espace professionnel. Il lui procure alors une sensation de mieux-être.

« Les gens pour qui la vie privée est beaucoup plus importante que la vie professionnelle, le fait de pouvoir prendre son chien avec soi comme un peu un bagage, comme un peu un bébé prend son doudou, c'est prendre son bagage émotionnel de la maison vers le bureau, ça permet aussi de se sentir mieux au bureau. » (Maé)

En outre, le chien transforme les perceptions qu'ont les maîtres de leur espace de travail. Lorsqu'ils sont accompagnés par leur animal domestique, une sensation de confort ou de détente est régulièrement mentionnée. Certains vont jusqu'à dire qu'ils se sentent un peu comme à la maison. Nos travaux confirment donc les résultats de Perrine & Wells (2001) : les animaux rendent l'environnement de leur maître plus confortable.

« Tu peux avoir un chien qui commence tout d'un coup à ronfler. Il est en train de dormir. Et ça donne, je dirais, ce côté imprévu. Et ça fait que les gens sont d'après moi plus relax. Parce que tout d'un coup, tu vois que le chien il est chez cette personne, il passe en dessous de la table et tout d'un coup il est là. Et donc tu vois, quand-même, les gens y'en a pas beaucoup qui n'ont pas des émotions qui sont créées avec la présence d'un chien. » (Morgan)

« Ça crée un environnement plus familial sans aucun doute, plus personnalisé sans aucun doute. Ça habite mon lieu de travail ça c'est clair. [...] C'est agréable et c'est sûr que ça fait une présence aussi agréable, que c'est une façon de créer du confort sur le lieu de travail dans le sens où c'est un sentiment de bien-être que j'amène de ma maison sur mon lieu de travail ça c'est sûr ! » (Andréa)

« Ça rend mon lieu de travail vachement plus convivial en fait, un peu comme à la maison au final. » (Alex)

Il est intéressant de noter que le discours d'Elie, une des personnes interrogées, est très différent des autres. Elle emmène son chien dans son espace professionnel parce que c'est un chien de travail : un animal médiateur dans un home. Comme notre objet de recherche est l'animal domestique sur le lieu de travail, nous avons écarté son témoignage. Il est cependant interpellant de constater que dans son cas, Elie considère son chien comme un collègue. L'animal est ici perçu comme un objet qui peut faire partie de l'espace professionnel ou de l'espace privé, selon les circonstances.

« Quand je rentre à la maison de repos, ce n'est plus mon chien. [...] C'est le chien de la résidence, il est là pour les résidents. [...] C'est comme si j'ai deux chiens différents. Quand il est à la maison de repos, il est à son job. [...] Dans la vie de la maison là c'est un autre chien. Un chien qui défend la maison, qui n'aime pas les autres chats ni les autres chiens. » (Elie)

Puisque nos travaux analysent l'influence du chien domestique dans les espaces de travail et non pas le chien travailleur, nous constatons que l'hypothèse 1 est totalement confirmée. En effet, le chien qui accompagne son maître au bureau est perçu comme une part de l'espace privé qui entre dans l'espace professionnel.

## 5.2. Hypothèse 2

**Le chien facilite les interactions d'ordre privé dans l'espace professionnel.**

L'effet catalyseur social des animaux domestiques et du chien en particulier a pu être observé par différents chercheurs, en dehors de la sphère professionnelle. Nous avons, entre autres, discuté dans notre revue de littérature des travaux de McNicholas & Collis (2000). Ces deux chercheurs nous indiquent que le chien favorise les relations humain-humain et facilite l'intégration sociale. En 1983, Messent a également établi que le chien a un effet brise-glace et que les interactions sociales sont plus fréquentes quand une personne est accompagnée de son chien.

Notre matériau empirique confirme les effets catalyseur social et brise-glace du chien, y compris dans la sphère professionnelle. Ils s'opposent donc aux résultats de Perrine et Wells qui indiquent que « les animaux de compagnie sont moins enclins à être perçus comme facilitant les interactions sociales [une fois dans la sphère professionnelle] » [traduction libre] (Perrine & Wells, 2001). En effet, tous les travailleurs ont le sentiment que les interactions sociales sont plus nombreuses lorsqu'ils sont accompagnés de leur chien.

« Le fait d'avoir un chien, on se fait beaucoup alpagner, avec quelqu'un qui vient : oh il est trop mignon ce chien ! Comment il s'appelle ? Tu l'as depuis quand ? Il a quel âge ? [...] C'est en permanence des gens qui posent des questions. On a toujours des nouveaux arrivants qui du coup ne connaissent pas le chien. Donc c'est très distrayant. » (Maé)

« Quand j'arrive, tout le monde dit bonjour au chien et moi je suis de l'autre côté de la laisse. C'est marrant mais c'est un constat. Les gens ils voient le chien, ils regardent [...], ils commencent à le caresser et après ils regardent à nouveau et ils me disent bonjour aussi. Tu as beaucoup plus d'interactions avec les gens. Quand tu rentres dans le bureau tout seul, ils te voient, ils disent bonjour. Mais l'interaction est multipliée par cinq, six, sept, huit [quand tu es avec ton chien], c'est énorme ! » (Morgan)

Ces deux extraits confirment que les personnes interrogées ont le sentiment que la fréquence des interactions sociales augmente avec la présence d'un chien. Toutefois, ces interactions pourraient prendre un caractère professionnel une fois la conversation commencée. Dans ce cas, le chien serait à l'origine d'interactions plus fréquentes mais pas spécialement d'ordre privé.

Il n'en est rien. Les discours de nos témoins indiquent que le chien est à l'origine d'échanges d'ordre privé dans l'espace professionnel. L'animal est utilisé comme ressource pour commencer ou alimenter une conversation. Ensuite, puisque le chien est perçu comme un objet de la sphère privée, les conversations s'orientent assez naturellement vers des sujets privés tels que la famille et les loisirs. Notre matériau empirique foisonne d'extraits dans lesquels les travailleurs ont des discussions privées suite à la présence du chien.

« Tu en apprends beaucoup sur les gens. Il y a par exemple une collègue avec qui je parlais très peu : Marie. J'ai eu le déroulement de sa vie grâce au chien. Maintenant que j'y repense, j'ai eu le cas avec quinze collègues différents. [...] J'ai appris qu'ils avaient eu un malinois. Pourquoi, ben parce qu'ils avaient acheté une ferme avec son mari. Pourquoi avaient-ils acheté une ferme, parce que ses parents étaient fermiers. Que la ferme il fallait la rénover. Donc ils habitaient toujours dans un appartement et que, pendant qu'ils rénovaient la ferme ils ne voulaient pas laisser la ferme seule. Ils avaient donc acheté un malinois, mais ils avaient commis l'erreur de ne pas avoir un dresseur [...] les malinois sont des chiens extrêmement dangereux [...] Et donc, elle avait eu peur pour ses enfants, moi je ne savais même pas qu'elle a des enfants ! [...] Ah tu as des enfants ben que font-ils ? [...] Et d'ailleurs nos relations avaient changé après, je demandais des nouvelles de ses enfants. » (Fred)

« Il y a cette espèce de bienveillance qui s'installe et donc peut-être qu'une personne avec qui vous n'auriez pas l'habitude de parler, le fait qu'elle ait son chien, ça génère tout de suite un contact. Vous allez voir en fait le chien. On a eu récemment des collègues qui ont acheté des petits chiots, donc les premières fois où ils sont venus au bureau, c'est comme quelqu'un qui amène son nouveau-né et tout le monde était : oh qu'est-ce qu'il est mignon ! Il s'appelle comment ? Il va grandir comment ? C'est quelle race ? Et puis alors vous suivez l'évolution du chien au fur et à mesure des semaines. Vous voyez le chien évoluer. Ça crée vraiment ce petit plus entre collègues que vous n'auriez pas, s'il n'y avait pas les chiens. » (Dominique)

« Je pense que ça [venir avec son chien au bureau] permet de discuter d'autres choses de façon un petit peu différente. En tout cas de créer un niveau de lien qui est un petit peu différent. Je ne suis pas super fort en psychologie [...] mais vraiment on le sent au quotidien sans que ce soit forcément pensé. Parce que c'est un peu le problème quelques fois dans des groupes comme le nôtre, c'est que tout est assez formaté et au final on perd cette spontanéité. Alors qu'avec le chien justement, on revient un peu à cette spontanéité. » (Chris)

Une donnée importante apparue lors des entretiens est que le chien permet la création de groupes informels. L'animal peut être perçu comme un point commun, un intérêt partagé par les travailleurs qui l'amènent au bureau. Ce sujet commun peut servir de substrat à la création d'un réseau

(Latour, 1991), au sein duquel les travailleurs ne sont pas spécialement en contact dans le cadre de leurs activités professionnelles. Ce réseau inclut des êtres humains et non humains (Descola, 2001 ; Latour, 1991) et permet la naissance d'interactions d'ordre privé.

« Il y a des gens qui me connaissent grâce à mon chien et qui viennent me poser des questions et qui ouvrent [créent] comme ça un contact supplémentaire. Statistiquement je ne peux pas le prouver mais je le vois [...] c'est flagrant. [...] on discute un peu du chien, ça peut être des choses bizarres. Je croise un collègue en faisant une balade avec un golden retriever et puis on commence à discuter comment eux ils font leur organisation avec le chien ou comment ça va à la maison, des échanges informels. Ce n'est jamais des conversations formelles si on a un échange lié au chien, non. Et c'est ça qui ouvre des contacts autres que professionnels et qui crée ton réseau dans le bureau. Parce que t'as un réseau supplémentaire qui est construit. [...] Pour créer ton réseau, t'as besoin d'un point commun, [...]. Le point de contact [commun] c'est : cette personne-là, elle a un chien, moi j'ai aussi un chien donc on a le même problème. Ça peut être qu'est-ce que tu fais pendant les congés avec le chien ? Comment est-ce que tu t'organises à ce moment-là ? [...] Tu vois que le niveau de discussion est complètement différent. » (Morgan)

Au vu des éléments exposés, nous concluons que l'hypothèse 2 est totalement confirmée : le chien facilite les interactions d'ordre privé dans l'espace professionnel.

### 5.3. Sous question de recherche 1

#### **Comment le chien participe-t-il à la redéfinition de l'espace professionnel en espace hybride : professionnel et privé ?**

Nous sommes maintenant en mesure de répondre à notre première sous question de recherche. Le chien participe à la redéfinition de l'espace professionnel en espace hybride : professionnel et privé.

En effet, il est perçu par son maître comme un objet de l'espace privé. Lorsqu'il pénètre l'espace de travail, il conserve ce statut. Dès lors, le travailleur a le sentiment d'apporter dans son espace de travail un morceau de son espace privé. De plus, le travailleur a également le sentiment de dévoiler un peu plus sa personnalité dans un climat bienveillant. Il en résulte un sentiment de confort et une impression d'être un peu comme à la maison.

Par ailleurs, le chien augmente la fréquence des interactions sociales dans l'espace professionnel. Ces interactions sociales prennent la forme d'échanges informels concernant des sujets d'ordre privé. Le chien facilite donc l'ouverture d'une conversation sûre (McNicholas & Collis, 2000) lors de laquelle chacun des interlocuteurs a aisément accès à la sphère privée de l'autre. Cet accès n'est évidemment pas physique mais psychique.

Enfin, nos travaux mettent également en évidence l'apparition de réseaux créés autour des chiens. Ces réseaux favorisent l'intégration sociale (McNicholas & Collis, 2000) et les échanges non professionnels. En outre, ils s'insèrent dans le cadre de la sociologie de la traduction (Callon, 1986). Les maîtres sont liés à leur chien et se positionnent en tant que porte-parole. Ils décident par exemple que le chien préfère venir au bureau plutôt que rester seul à la maison.

Les espaces de travail qui accueillent des chiens domestiques deviennent hybrides. Ils permettent à l'espace privé de s'immiscer dans l'espace professionnel. L'espace professionnel est dès lors perçu de manière un peu plus familier, plus confortable, plus convivial et moins formaté.

## 5.4. Hypothèse 3

**Le chien qui accompagne son maître au bureau intègre la sphère professionnelle ; il conserve ce statut professionnel lorsqu'il retourne dans l'espace privé.**

Nous avons émis l'hypothèse que le chien pourrait acquérir un statut professionnel puisqu'il partage la sphère professionnelle de son maître. Une fois de retour dans la sphère privée, il pourrait conserver ce statut de quasi-collègue et empêcher le travailleur de se déconnecter pleinement de son travail.

Les éléments discutés ci-avant apportent déjà les éléments qui infirment cette hypothèse. En effet, tous les travailleurs nous ont affirmé que le chien dans l'espace professionnel, conserve la position qu'il occupe dans la sphère privée. Dès lors, il ne peut créer, chez le travailleur, le sentiment d'être un peu comme au travail lorsque maître et chien sont de retour dans la sphère privée.

Même si certains témoins nous confient qu'il est parfois compliqué de se déconnecter du travail, ce n'est jamais lié à leur animal domestique qui les accompagne au bureau.

« Parfois, oui, on ramène des choses [professionnelles] à la maison. Mais je dirais pas par rapport à mes animaux. C'est plutôt dans le travail en règle générale. Mais non, pas par rapport à eux en tout cas. [...] C'est pas du tout lié aux chiens, non. » (Eden)

Cette hypothèse 3 peut être définitivement écartée par les extraits suivants.

« Elle [sa chienne] n'est pas un obstacle à retourner dans ma sphère privée en tout cas ça non. » (Andréa)

« Donc pour moi je ne ramène pas du travail à la maison quand je ramène la chienne qui vient du bureau. » (Chris)

« Je pense que le chien, il a un rôle dans la vie privée. Quand on est au bureau, il n'a pas de rôle dans la vie professionnelle. Ça m'étonnerait qu'il puisse rappeler la vie professionnelle [quand on est dans sa sphère privée]. Alors que par contre, tous les moments de tendresse qu'on a eus dans le privé, il va peut-être nous les rappeler quand on est au bureau. » (Maé)

## 5.5. Sous question de recherche 2

### **Comment le chien participe-t-il à la redéfinition de l'espace privé en espace hybride : privé et professionnel ?**

Les éléments relatifs à notre hypothèse 3 nous permettent de conclure que le chien ne participe pas à la redéfinition de l'espace privé en espace hybride : privé et professionnel.

En effet, dans le cadre d'une politique « dogs at work », le chien conserve son statut d'objet privé. Dès lors, si le chien est à l'origine d'interférences privées quand il est dans la sphère professionnelle, l'inverse ne se produit pas. Tous nos témoins s'accordent pour dire qu'à aucun moment, le chien ne leur fait penser à leur travail. Lorsque des interférences professionnelles apparaissent dans la sphère privée, elles ne sont pas liées à la pratique du « dogs at work ».

## 5.6. Hypothèse 4

### **Le chien facilite l'émergence de temps sociaux non professionnels dans le temps de travail.**

Nous avons vu, au travers des travaux de Sue (1993), que chaque pratique sociale crée son temps social. Nous avons posé l'hypothèse que le chien crée du temps non professionnel durant le temps de travail.

Toute journée de travail est ponctuée de temps sociaux non professionnels : machine à café, conversations informelles, consultations d'emails personnels, appels téléphoniques privés, etc. Notre objectif est de vérifier, dans les discours de nos différents témoins, si des temps sociaux non professionnels sont créés suite à la présence du chien.

Il apparaît assez clairement que le maître est tenu de satisfaire les besoins physiologiques de son chien en cours de journée. Il doit donc prendre des pauses de manière plus régulière lorsque son animal l'accompagne que lorsqu'il est seul à venir au bureau.

« Ce qui est bien quand je l'ai [son chien], ça me permet de faire mes petites pauses juste pour prendre de l'air. Parce que c'est pas négligeable de quand-même prendre un bol d'air, de quitter le boulot pour se reconcentrer après. »  
(Raph)

« La promenade c'est un moment de sortie. Soit, on le fait seul. Ça permet de s'aérer l'esprit, de réfléchir à autre chose, c'est vachement bien. Soit on peut le faire à plusieurs. Soit c'est carrément d'autres qui demandent : tiens, est-ce que je peux aller promener ton chien ? On voit beaucoup ça. Donc c'est souvent des personnes qui ont besoin justement de faire des breaks. Le break habituel c'est toujours : on va à la machine à café, on boit son café, on retourne à son bureau. Ça ne permet pas vraiment de déconnecter. Prendre le chien et aller faire le tour du bloc, ça permet vraiment de prendre un coup d'air. Et donc ça, ça arrive beaucoup. » (Maé)

« Je ne ferais jamais ça sans le chien : sortir dans le jardin [...]. » (Sasha)

« Un chien ça a aussi ses habitudes. Donc par exemple quand elle veut sortir, elle gratte. Ou par exemple quand elle a faim. Parce qu'un chien généralement c'est réglé à certaines heures. Donc elle dit voilà, je suis là, fais attention à moi, j'ai besoin d'attention. Donc là oui à ce moment-là je suis obligé d'interrompre mon travail et de lui donner un snack ou de sortir. » (Dominique)

Pour Morgan, le chien est sans aucun doute à l'origine de la création de temps spécifiques en cours de journée :

« Même si ce n'est que 15 minutes [de balade], 20 minutes, tu es complètement déconnecté. Ce que tu ne fais pas [tu n'es pas déconnecté] quand tu es là, que tu descends dans la cantine, tu manges, tu discutes avec des collègues. Moi je vois ça personnellement comme un avantage. Et je n'ai jamais compris pourquoi je ne le fais pas quand je n'ai pas le chien avec moi. Quand le chien est là, tu crées le temps. » (Morgan)



Ces balades pourraient s'inscrire dans du temps social professionnel. En effet, nos sociétés modernes sont caractérisées par l'importance du capitalisme cognitif. Selon Monnier & Vercellone (2014), ce capital cognitif est caractérisé par deux éléments :

- la dimension cognitive et immatérielle du travail est l'élément-clé de la création de valeur. De plus, la production de consommations collectives (éducation, santé, recherche, etc.) occupe un rôle prépondérant dans l'économie. Lors du capitalisme industriel, cette place était occupée par la production de marchandises matérielles standardisées ;
- l'enjeu central de la mise en valeur des capitaux porte sur le contrôle de la production des connaissances. L'accumulation du capital s'appuie sur des mécanismes de rente. Dès lors, les droits de propriété intellectuelle occupent de plus en plus de place (brevets, licences, marques, etc.).

Si nous suivons la logique du capital cognitif, et parce que tous nos témoins sont actifs dans le secteur tertiaire, le travailleur n'a pas d'obligation d'être physiquement à son poste de travail pour être en train de travailler. Une balade avec un chien pourrait être l'occasion, pour l'employé, de s'isoler afin de réfléchir dans un contexte différent. Quand la balade a lieu avec le chien et un collègue, elle pourrait être le lieu d'échanges professionnels concernant un projet particulier ou un problème rencontré.

Cependant, il apparaît dans les discours des personnes interrogées, que les pauses qui résultent de la présence du chien sont plutôt perçues comme des moments de non travail ou des moments qui ne sont ni du travail, ni du non travail : des moments hybrides. Nous reviendrons plus en détails sur ces moments hybrides au point suivant puisqu'ils sont le sujet de notre hypothèse 5.

Nous avons sélectionné deux extraits qui illustrent bien l'apparition de temps non professionnels liés à la présence du chien dans les espaces de travail.

« Au début [de la balade], tu vois que tu es encore connecté, tu regardes encore sur ton portable s'il y a encore des choses qui arrivent ou des emails. Mais je constate que tu le mets vite de côté. Tu observes le chien, tu regardes, tu vois de l'autre côté un autre chien qui passe. [...] Je constate en fait une évolution pendant le parcours. Les premières cinq minutes, je dirais, c'est encore une interaction à moitié avec le chien et tu as encore la connexion avec le travail. Puis ça disparaît et la dernière partie tu marches tout simplement. » (Morgan)

« Personnellement je ne suis pas un grand fan d'aller dehors avec mes collègues pour continuer à travailler. Je trouve que de toute façon quand on est en train de marcher on ne peut pas prendre de notes. [...] La promenade du chien ça doit faire partie de ces pauses. On est aussi efficace en faisant des pauses et en reprenant après correctement qu'en faisant tout le temps plus ou moins du travail.

Donc c'est en général plus l'occasion de ne pas travailler... enfin de ne pas travailler... [rires], de parler d'autres choses que du travail. » (Chris)

En plus des pauses liées aux besoins physiologiques du chien, des temps de jeux ou de câlins avec l'animal peuvent apparaître en cours de journée. Ces temps non professionnels, parfois brefs, sont une source de divertissement et de délasserement pour les travailleurs. Ils viennent briser le bloc de temps de travail.

« Ils [ses collègues] profitent un petit peu du plaisir d'avoir un animal près de soi, de jouer trente secondes, de se détendre un peu, de rigoler parce qu'on a lancé la balle et qu'elle [la chienne] s'est pris la porte du fond parce qu'elle ne savait pas freiner sur le carrelage. » (Eden)

Les pratiques sociales liées à la présence du chien sont d'ordre privé. En effet, nos témoins parlent de câlins, de détente, de promenades ou encore de jeux. Dès lors, puisque chaque pratique sociale génère son temps social (Sue, 1993), les câlins, les jeux et les promenades sont la source de temps sociaux non professionnels.

Les discours des différents travailleurs interrogés sont convergents. L'hypothèse 4 est donc totalement vérifiée : le chien facilite l'émergence de temps sociaux non professionnels dans le temps de travail.

## 5.7. Hypothèse 5

### **Le chien facilite l'émergence de temps sociaux hybrides, à la fois professionnels et privés, lors du temps de travail.**

En plus d'être à l'origine de pratiques sociales d'ordre privé, le chien peut également faire émerger des pratiques sociales qui mêlent le travail et le privé. Ces pratiques sociales sont donc hybrides. Elles peuvent apparaître en extérieur, lors des promenades avec le chien ou en intérieur, lors des moments de jeux ou de soins.

« Vous prenez votre manteau, le chien, votre collègue ou vos collègues et vous partez faire une mini balade de 5-10 minutes autour du bureau. Vous avez et votre exercice physique, et votre conversation professionnelle ou parfois privée. » (Dominique)

« Souvent il y a des collègues qui m'accompagnent [quand je sors le chien] et parfois [...], avec mon équipe, je faisais des « one-to-one », en me promenant avec le chien. » (Sasha)

« Je pense que ça (jouer avec le chien) reste quand-même du temps de travail parce que... enfin... c'est un peu entre les deux. On n'arrête pas de travailler pour faire ça. Donc le téléphone sonne, on décroche. On ne va pas se dire : oh ben non, je joue avec le chien. » (Eden)

Nous constatons dans l'extrait suivant qu'il peut être compliqué, pour le travailleur, de définir la nature du temps créé suite aux interactions avec son chien durant la journée de travail.

« C'est pas équivalent à une vraie promenade. Pour moi, c'est pas une promenade comme quand je vais courir en montagne avec la chienne ou des trucs comme ça. Mais c'est... c'est un peu entre les deux quoi : c'est pas du travail mais c'est ce moyen de décompresser, plus efficace je trouve que si j'y vais tout seul [sans son chien]. » (Chris)

Ces pratiques sociales hybrides, composées d'un mélange d'activités privées telles que promener son chien ou jouer avec lui tout en effectuant des activités professionnelles comme répondre à un client, discuter d'un projet ou réfléchir à la résolution d'un problème sont fréquentes dans les discours. Puisque les pratiques sociales sont à l'origine des temps sociaux (Sue, 1993), l'hypothèse 5 est totalement vérifiée : le chien facilite l'émergence de temps sociaux hybrides, à la fois professionnels et privés.

## 5.8. Hypothèse 6

**Le chien participe au déplacement de la frontière entre le temps de travail et le temps hors travail ; il agit comme un facilitateur lorsque le travailleur a besoin d'allonger son temps de travail.**

Notre hypothèse 6 doit être nuancée car le matériau empirique récolté a mis en avant un élément supplémentaire.

Lors de la phase exploratoire, nous avons appris qu'une des raisons qui pousse le travailleur à prendre son chien au bureau est qu'il est moins stressant d'être accompagné de son animal que de le savoir seul à la maison.

« Ça m'est déjà arrivé d'être ici jusque 18h, sans aucun scrupule parce que je n'ai aucune responsabilité vis-à-vis d'elle [sa chienne] ou vis-à-vis de quelqu'un d'autre. Si elle était à la maison toute seule, oui j'aurais ce côté culpabilisateur de l'avoir laissée toute la journée seule. » (Raph)

Nous avons donc posé l'hypothèse que lorsque le chien accompagne son maître, ce dernier se sent libre d'allonger son temps de travail en cas de besoin. Cette hypothèse est parfois confirmée par les travailleurs.

« Là elle est avec moi [au bureau], je sais que si elle a besoin, je suis là et oui je pense que du coup ça me tracasse moins de rester un quart d'heure, des fois vingt minutes ou une demi-heure de plus. » (Eden)

Le phénomène inverse apparaît cependant également : le chien peut manifester à son maître l'envie de rentrer à la maison. Il devient alors compliqué pour le travailleur d'allonger sa journée de travail puisque son animal le pousse à rentrer. Conformément à la sociologie de la traduction (Callon, 1986) le chien, acteur non-humain, va agir sur son maître et faciliter le retour vers la sphère privée.

« Si elle [sa chienne] est au bureau, je ne vais pas forcément rester plus longtemps parce qu'il y a un moment où clairement elle me fait comprendre qu'elle en a marre. [...] Quand on a un engin avec une haleine fétide qui vient vous lécher pendant que vous essayez de terminer un truc urgent, c'est pas l'idéal non plus ! » (Chris)

Notre hypothèse 6 est partiellement confirmée. En effet, le chien au bureau participe au déplacement de la frontière entre le temps de travail et le temps hors travail. Cependant, il n'agit pas toujours comme un facilitateur lorsque le maître a besoin d'allonger son temps de travail. Il peut également favoriser le retour vers le temps hors travail. Le chien participe donc au déplacement de la frontière entre temps professionnel et non professionnel. Son action peut avoir un effet d'allongement ou de réduction du temps de travail, suivant la situation.

## 5.9. Sous question de recherche 3

**Le chien participe-t-il à la redéfinition des frontières entre temps social professionnel et non professionnel ?**

Au vu des hypothèses 4, 5 et 6, nous pouvons affirmer que le chien participe à la redéfinition des frontières entre temps social professionnel et temps social non professionnel.

Tout d'abord, tous les travailleurs s'accordent pour dire que le chien est la source de pratiques sociales d'ordre privé telles que les jeux et les balades, durant la journée de travail. Il en résulte la création de temps sociaux privés qui éclatent le temps professionnel, pour reprendre le terme de Gwiazdzinski : « On assiste à un éclatement des temps sociaux, des territoires de vie et des mobilités » (Gwiazdzinski, 2006 : 13).

Par ailleurs, en plus de ces temps sociaux privés, le chien crée des temps sociaux hybrides à la fois d'ordre privé et professionnel comme une promenade avec le chien durant laquelle des collègues peuvent discuter d'un projet professionnel. Cette prolifération d'hybrides est une des caractéristiques de nos sociétés contemporaines (Latour, 1991). « Métissage, multi-appartenance, hybridation des espaces, des temps et des pratiques deviennent des figures courantes des mondes contemporains » (Gwiazdzinski, 2016 : 13).

Enfin, le chien agit sur la frontière entre temps de travail et temps hors travail. Suivant les circonstances, l'animal peut faciliter le maintien du travailleur dans le temps de travail ou au contraire, faciliter le retour dans le temps hors travail.

## 5.10. Question de recherche

**Dans le cadre d'une politique d'acceptation des chiens sur le lieu de travail, comment l'animal participe-t-il à la redéfinition des frontières entre sphère privée et sphère professionnelle ?**

Le chien s'est installé dans nos sphères privées il y a deux siècles. Il a depuis quelques années commencé à entrer dans nos sphères professionnelles, avec pour seule fonction la compagnie. Notre enquête indique qu'il participe à la redéfinition des frontières entre les mondes privé et professionnel.

En effet, sa présence brouille les repères spatiaux d'une part et temporels d'autre part. L'espace professionnel prend la forme d'un espace hybride où se mêlent privé et travail. Le chien est perçu comme un morceau de la vie privée que le travailleur emporte à son bureau. Il est protéiforme : tantôt doudou, tantôt membre de la famille. Il ne cesse de rappeler le confort du foyer. Par ailleurs, l'effet catalyseur social du chien se produit dans les espaces professionnels. Le chien est la source d'un renvoi discursif plus fréquent vers la sphère privée. En outre, certains travailleurs observent la naissance de réseaux informels dont le noyau est l'animal domestique. Ces réseaux sont des lieux où peuvent naître des pratiques sociales privées.

Cependant, nous constatons que l'inverse ne se produit pas : l'espace privé n'est pas redéfini en espace hybride suite à la présence du chien dans l'espace professionnel. Les travailleurs qui vont au bureau accompagnés de leur chien n'éprouvent aucune difficulté à retourner dans leur sphère privée.

L'animal n'acquiert jamais un statut professionnel. Dès lors, une fois dans la sphère privée, ce dernier ne rappelle pas l'espace professionnel et n'est pas la source de discussions professionnelles. Le chien ne participe donc pas à l'immixtion de la sphère professionnelle dans la sphère privée.

Sur le plan temporel, les brouillages sont de trois ordres. Tout d'abord, le chien fait émerger des pratiques sociales non professionnelles lors de la journée de travail. Il en résulte l'apparition de temps sociaux non professionnels tels que le jeu et la balade. Ces temps sociaux non professionnels font éclater le temps de travail. En effet, les travailleurs s'accordent pour dire que les temps de pause sont plus fréquents et revêtent un caractère différent lorsqu'ils sont accompagnés de leur chien. La coupure avec le temps de travail est plus nette.

Ensuite, le chien facilite l'apparition de temps sociaux hybrides durant lesquels les pratiques sociales sont à la fois privées et professionnelles. Un travailleur peut avoir des interactions avec son chien tout en étant au téléphone avec un client ou en discutant d'un projet professionnel avec un collègue. Les sorties pour les besoins du chien peuvent s'accompagner d'une réunion en extérieur avec un collègue.

Enfin, l'animal peut agir sur l'heure à laquelle le travailleur met fin à son temps de travail. Suivant les circonstances, l'effet peut être un allongement ou un raccourcissement de la durée du temps de travail. Cet effet n'est pas systématique : le chien peut également passer une journée au bureau sans influencer l'heure de départ.

Alors que les travaux de McNicholas & Collis (2000) attribuent au chien un rôle de catalyseur pour les interactions humain-humain, nous proposons de lui attribuer un rôle supplémentaire : celui de portail vers la sphère privée. En effet, une fois dans la sphère professionnelle, le chien représente pour son maître une porte entrouverte vers l'espace privé. Il permet de maintenir un accès facilement mobilisable par le travailleur vers le foyer. Il est également la source d'interférences privées dans la sphère professionnelle.

« Tous les moments de tendresse qu'on a eus dans le privé, il [le chien] va nous les rappeler quand on est au bureau. » (Maé)

Au vu des éléments présentés, nous concluons que le chien participe à la redéfinition des frontières entre sphère privée et sphère professionnelle. Le « dogs at work » fait partie d'un mouvement plus global au sein des sociétés contemporaines : celui de la porosité croissante de certaines frontières.

## 6. Conclusion

La société est le résultat provisoire d'actions en cours (Akrich et al., 2006). C'est un processus en perpétuel mouvement qui lie différents acteurs au sein de réseaux hybrides : à la fois naturels et

culturels, humains et non humains (Latour, 1991). Parfois, des bouleversements profonds peuvent intervenir. Ces changements de paradigmes, ou de visions du monde, peuvent se traduire par des redéfinitions d'entités qui nous semblaient jusque-là immuables.

N'oublions pas que la sphère professionnelle s'est peu à peu détachée de la sphère domestique suite à la révolution industrielle et au développement du secteur secondaire. Cet état d'équilibre semble vaciller aujourd'hui. Un exemple frappant, en particulier en ces temps de pandémie, est le télétravail : l'espace privé devient le théâtre d'activités professionnelles. Au vu de notre enquête, notre objet de recherche semble faire partie de cette reconfiguration des frontières.

A l'aide de la sociologie des temps sociaux, nous avons tenté d'appréhender ce changement. Même si la pratique du « dogs at work » reste limitée, elle est le symptôme d'un brouillage des repères entre les espaces et les temps professionnels et privés. « Les frontières entre temps de travail et temps de loisirs s'effacent » (Gwiazdzinski, 2016 : 13).

Nous retiendrons que le chien domestique influence la perception spatiale et temporelle du travailleur. Tout d'abord, il redéfinit l'espace professionnel en espace hybride : professionnel et privé. Ensuite, il participe à la porosité des frontières entre temps social professionnel et non professionnel. Enfin, il peut être également à l'origine d'une modification du moment du départ de la sphère professionnelle vers la sphère privée. Le chien est un lien permanent vers la sphère privée : un portail.

Notre recherche souffre cependant de limites. La plus importante, se référant au niveau méthodologique, est que notre matériau empirique est presque exclusivement discursif. Des observations *in situ* auraient probablement apporté des éléments complémentaires, des nuances ou peut-être des contradictions. Nous aurions aimé confronter les discours aux pratiques. La situation sanitaire a fortement impacté notre récolte de données.

Par ailleurs, notre échantillon est composé exclusivement de travailleurs actifs dans le secteur tertiaire. Notre enquête ne peut donc pas être généralisée au monde du travail. Il est d'ailleurs peu probable qu'une entreprise, active dans le secteur secondaire, autorise la présence d'animaux dans les espaces de transformation des matières premières.

Enfin, nous avons concentré notre enquête sur les travailleurs qui pratiquent le « dogs at work ». Il serait sans doute intéressant de récolter les perceptions des personnes qui travaillent dans des entreprises où cette pratique est encouragée mais qui n'y participent pas.

Tout travail de recherche implique de faire des choix. Nous avons opté pour la sociologie des temps sociaux pour cerner les espaces-temps créés dans le cours de l'interaction. Nous avons initié une comparaison entre le chien qui accompagne son maître au bureau et le chien de travail. Cette comparaison mérite peut-être une investigation plus profonde.

Afin d'approfondir le sujet, d'autres pistes pourraient être explorées. Des travaux orientés vers l'organisation du travail mériteraient d'être développés. En effet, il y a un peu plus d'un siècle, Taylor et Ford ont été à l'origine de la déshumanisation du travail. Aujourd'hui, les entreprises tentent au contraire

de ré-humaniser le travail. Les employés sont invités à mobiliser leur subjectivité au travail. La politique « dogs at work » pourrait-elle faire partie de cette tentative de ré-humanisation du travail ? Les travailleurs semblent indiquer que leur animal fait, en quelque sorte, partie de leur personnalité.

Nous voilà arrivé au terme de notre enquête. Sur un plan personnel, ce travail a été très enrichissant. Les sciences sociales ont sans doute la particularité de permettre à celui qui les étudie d'apprendre à cerner les codes, parfois peu visibles, qui régissent nos sociétés. Elles permettent de mieux discerner les évolutions sociétales et facilitent la prise de hauteur. La compréhension des frontières qui structurent notre quotidien s'en retrouve facilitée.

**« L'histoire humaine, c'est l'histoire des frontières qui se déplacent. »**

Éric-Emmanuel Schmitt



## 7. Bibliographie

- AKRICH Madeleine, CALLON Michel, LATOUR Bruno, 2006, *Sociologie de la traduction. Textes fondateurs*, Presse des Mines, Paris (Sciences sociales).
- ANADÓN Marta, 2006, "La recherche dite "qualitative" : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents", *Recherches qualitatives*, 1, pp. 5-31.
- ARCHER Margareth S., 2020, "Théorie sociale et analyse de la société", *Sociologie et Société*, 30, pp. 9-22.
- BOCK Gisela, 2010, "Les dichotomies en histoire des femmes : un défi", *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, 32, pp. 53-88.
- BOULIN Jean-Yves, SILVERA Rachel, 2001, "Temps de travail et temps hors travail : vers de nouvelles articulations ?", in DURAND Claude et al., 2001, *Temps de travail et temps libre*, De Boeck Supérieur, Bruxelles (Ouvertures Sociologiques), pp. 271–286.
- CALLON Michel, 1986, "Elements pour une sociologie de la traduction. La domestication des coquilles Saint-Jacques et des marins-pêcheurs dans la baie de Saint-Brieuc", *L'année sociologique*, 36, pp. 169-208.
- CHARBONNIER Pierre, 2015, *La fin d'un grand partage : nature et société de Durkheim à Descola*, CNRS Editions, Paris.
- CHAUDAT Pierre, GRIMA François, 2017, "La présence de l'animal de compagnie au travail a-t-elle un lien avec l'engagement organisationnel et le stress ?", *Revue Internationale de Psychosociologie et de Gestion Des Comportements Organisationnels*, 56, pp. 283-307.
- DESCOLA Philippe, 2001, "Par-delà la nature et la culture", *Le Débat*, 114, pp. 86-101.
- DORÉ Antoine, MICHALON Jérôme, LÍBANO MONTEIRO Teresa, 2019, "Place et incidence des animaux dans les familles", *Enfances Familles Generations*, 32, pp. 1-28.
- DUVAL Céline, PIOLINO Pascale, BEJANIN Alexandre, LAISNEY Mickael, EUSTACHE Francis, DESGRANGES Béatrice, 2011, "La théorie de l'esprit : aspects conceptuels, évaluation et effets de l'âge", *Revue de Neuropsychologie*, 1, pp. 41-51.
- GASPARINI Rachel, 2012, "Le doudou à la maternelle : un « objet transitionnel » privé dans un monde scolaire public", *Revue Française de Pédagogie*, 181, pp. 71-82.
- GODARD Francis, 2007, "Vie publique et vie privée : de nouveaux régimes temporels", *Réseaux*, 140, pp. 29-65.
- GRELLEY Pierre, 2009, "Contrepoint - À la recherche du temps social", *Informations Sociales*, 153, pp. 65.
- GUILLO Dominique, 2017, "Ce que nous apprend l'animal sur l'intentionnalité des êtres. De l'importance

- de l'ajustement interactionnel des intentions", *SociologieS*, [En ligne], pp. 1-12.
- GWIAZDZINSKI Luc, 2016, "L'hybridation au risque de l'inconfort", in GWIAZDZINSKI Luc, 2016, *L'hybridation des mondes*, Elya Editions, Seyssinet-Parise, pp. 13-24.
- HOFMAN Philippe, 2017, "Familiarités animales et adolescentes", *L'école des parents*, sup. au 623, pp. 51-75.
- LATOUR Bruno, 1991, *Nous n'avons jamais été modernes. Essai d'anthropologie symétrique*, La Découverte, Paris (Sciences humaines et sociales).
- LORENZI Camille, 2016, "Damien BALDIN, Histoire des animaux domestiques, XIXe-XXe siècles", *Revue d'histoire du XIXe siècle*, 52, pp. 1-3.
- MCNICHOLAS June, COLLIS Glyn M., 2000, "Dogs as catalysts for social interactions: Robustness of the effect", *British Journal of Psychology*, 91, pp 61-70.
- MONNIER Jean-Marie, VERCELLONE Carlo, 2014, "Le capitalisme cognitif, nouvelle forme de capitalisme ?", *Problèmes Économiques*, hors-série, pp. 117-120.
- ORIANNE Jean-François, LOHAY Étienne, 2016, "Comment les chiens travaillent-ils ?" *Revue de l'Institut de Sociologie*, 86, pp. 135-149.
- ORTNER Sherry B., 2007, "Le féminin est-il au masculin ce que la nature est à la culture ?", *Cahiers Genre et Développement*, 6, pp. 49-68.
- PERRINE Rose, WELLS Meredith, 2001, "Critters in the Cube Farm: Perceived Psychological and Organizational Effects of Pets in the Workplace", *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, pp. 81-87.
- SERVAIS Véronique, MILLOT Jean-Louis, 2003, "Les interactions entre l'homme et les animaux familiers : quelques champs d'investigation et réflexions méthodologiques appliquée aujourd'hui", in BAUDOIN Claude, 2003, *L'éthologie appliquée aujourd'hui. Volume 3: éthologie humaine*, ED, Paris, pp. 187-198.
- SUE Roger, 1993, "La sociologie des temps sociaux une voie de recherche en éducation", *Revue Française de Pédagogie*, 104, pp. 61-72.
- ULLER Claudia, NICHOLS Shaun, 2000, "Goal attribution in chimpanzees", *Cognition*, 76, pp. 27-34.
- WELLS Deborah L., 2004, "The facilitation of social interactions by domestic dogs", *Anthrozoös*, 4, pp. 340-352.

## 8. Annexes

### 8.1. Annexe 1

#### Guide d'entretien « Pets at work »

L'animal de compagnie sur le lieu de travail influence-t-il le rapport au travail du travailleur ? Quels sont les effets perçus par les RH ?

Thématiques	Questions
<b>Profil</b>	Pouvez-vous me parler - de votre <b>parcours professionnel</b> - de votre <b>fonction</b> actuelle
<b>Sens de l'animal de compagnie</b>	<b>Quels animaux</b> de compagnie possédez-vous ? Quelle est la <b>fréquence</b> à laquelle vous venez travailler avec votre/vos animal/animaux de compagnie ? Quelle <b>place</b> occupe votre animal de compagnie <b>au sein de votre famille</b> (ami, membre de la famille, enfant) ? Quelle <b>place</b> occupe votre animal de compagnie une fois arrivé <b>au bureau</b> (ami, famille, collègue) ? <b>Pourquoi venez-vous</b> travailler avec votre animal de compagnie (vie familiale et/ou professionnelle intense) ? <b>Pourquoi ne venez-vous pas</b> travailler avec votre animal de compagnie chaque jour ? Lorsque vous pensez à votre animal de compagnie, quelles sont les <b>premières images</b> qui vous viennent en tête ou les <b>premières émotions</b> que vous ressentez ? Estimez-vous que la <b>présence</b> de votre animal de compagnie au bureau soit <b>rassurante</b> ? Vous sentez-vous <b>plus humain</b> lorsque votre animal de compagnie est près de vous au bureau ?
<b>Sens du travail une fois que l'animal de compagnie entre sur le lieu de travail</b>	Quel <b>sens</b> donnez-vous à votre <b>travail</b> ? Quelles sont les raisons principales qui vous poussent à venir travailler ? Les <b>journées</b> sont-elles <b>différentes</b> lorsque vous venez avec votre animal de compagnie ? En quoi Qu'est-ce qui vous <b>satisfait</b> dans le fait de venir travailler avec votre animal de compagnie ? Voudriez-vous <b>changer certains aspects</b> ? Trouvez-vous qu'il est <b>plus facile de travailler</b> lorsque votre animal de compagnie est <b>présent</b> sur votre lieu de travail ? Pourquoi ?

	Vous sentez-vous <b>un peu comme à la maison</b> lorsque votre animal de compagnie vous accompagne au bureau ?
<b>Sens de la politique pet friendly du point de vue RH</b>	<p>Quel est votre <b>avis</b> concernant la politique « pet friendly » ? Quelles sont ses répercussions sur les membres du personnel ?</p> <p>Percevez-vous qu'il y a moins d'<b>absentéisme</b> ?</p> <p>Estimez-vous qu'il y a une <b>meilleure ambiance</b> grâce aux animaux domestiques ?</p> <p>Pensez-vous que les travailleurs font preuve de <b>plus d'investissement</b> dans leur travail (ils partent plus tard, ils font plus d'heures) ?</p> <p>Percevez-vous certains <b>effets négatifs</b> ?</p> <p>Connaissez-vous <b>la stratégie RH</b> à l'origine de l'établissement d'une politique d'accueil des animaux de compagnie ? Quelles sont les <b>attentes de la Direction</b> ?</p> <p>Savez-vous si la politique pet friendly sera <b>développée d'avantage</b> dans le futur ?</p>
<b>Commentaire</b>	<b>Souhaitez-vous ajouter quelque chose à cet entretien ?</b>

## 8.2. Annexe 2

### Guide d'entretien « Pets at work » phase 2

Thématiques	Questions
<b>Profil</b>	<p>Pouvez-vous me parler</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de votre <b>parcours professionnel</b></li> <li>- de votre <b>fonction</b> actuelle</li> </ul>
<b>Sens de l'animal de compagnie en général</b>	<p><b>Quels animaux</b> de compagnie possédez-vous ?</p> <p><b>Pourquoi possédez-vous</b> un animal de compagnie ?</p> <p>Un animal domestique est-il à sa <b>place au sein d'un foyer</b> ? Pourquoi ?</p> <p>Que peut-il apporter ?</p> <p>Considérez-vous votre animal de compagnie comme un <b>membre de votre famille</b> ?</p> <p>Lorsque vous pensez à votre animal de compagnie, quelles sont les <b>premières images</b> qui vous viennent en tête ou les <b>premières émotions</b> que vous ressentez ?</p>
<b>Sens de l'animal de compagnie sur le lieu de travail</b>	<p>A quelle <b>fréquence</b> venez-vous travailler avec votre animal de compagnie ?</p> <p>Quelle <b>place</b> occupe votre animal de compagnie une fois arrivé <b>au bureau</b> (ami, famille, collègue) ?</p> <p><b>Pourquoi venez-vous</b> travailler avec votre animal de compagnie ?</p> <p><b>Pourquoi ne venez-vous pas</b> travailler avec votre animal de compagnie chaque jour ?</p> <p>Est-ce que votre animal de compagnie influence vos <b>rapports</b> avec vos <b>collègues</b> ? Comment ?</p> <p>Les <b>journées</b> sont-elles <b>différentes</b> lorsque vous venez avec votre animal de compagnie ? En quoi</p> <p>Qu'est-ce qui vous <b>satisfait</b> dans le fait de venir travailler avec votre animal de compagnie ?</p> <p>Une fois à votre poste de travail, vous sentez-vous <b>un peu comme à la maison</b> lorsque votre animal de compagnie vous accompagne ?</p> <p>Une fois rentré à la maison, est-ce que votre animal de compagnie <b>vous fait penser à votre travail</b>, le percevez-vous parfois comme un collègue au sein de votre foyer ?</p> <p>Avez-vous le sentiment de vivre des <b>temps de pause (ou loisir) au travail</b> suite à la présence de votre animal ?</p>
<b>Sens de la politique pet friendly</b>	<p>Quel est votre <b>avis</b> concernant la politique « pet friendly » ? Quelles sont ses <b>répercussions</b> sur les membres du personnel ?</p>

	<p>Percevez-vous qu'il y a moins d'<b>absentéisme</b> ?</p> <p>Estimez-vous que les animaux domestiques influencent les <b>relations humaines</b> sur le lieu de travail ?</p> <p>Pensez-vous que les travailleurs font preuve de <b>plus d'investissement</b> dans leur travail (ils partent plus tard, ils font plus d'heures) ?</p> <p>Percevez-vous certains <b>effets négatifs</b> ?</p> <p>Connaissez-vous <b>la stratégie RH</b> à l'origine de l'établissement de la politique pet friendly ?</p> <p>Quelles sont les <b>attentes de la Direction</b> ?</p> <p>Savez-vous si la politique pet friendly sera <b>développée d'avantage</b> dans le futur ?</p>
<b>Commentaire</b>	<b>Souhaitez-vous ajouter quelque chose à cet entretien ?</b>

### 8.3. Annexe 3

#### Guide d'entretien « Pets at work » phase 3

Thématiques	Questions
<b>Profil</b>	Pouvez-vous me parler - de votre <b>parcours professionnel</b> - de votre <b>fonction</b> actuelle
<b>Sens de l'animal du chien dans la sphère privée</b>	<b>Quels animaux</b> de compagnie possédez-vous ? Que peut <b>apporter</b> un animal domestique à un <b>foyer</b> ? Quelle <b>place</b> occupe votre animal domestique à la <b>maison</b> ? Considérez-vous votre animal de compagnie comme un <b>membre de votre famille</b> ? Quelles sont les <b>activités</b> que vous <b>associez</b> à votre animal de compagnie ?
<b>Sens du chien dans la sphère professionnelle</b>	A quelle <b>fréquence</b> venez-vous travailler avec votre animal de compagnie ? Quelle <b>place</b> occupe votre animal de compagnie une fois arrivé <b>au bureau</b> (ami, famille, collègue) ? <b>Pourquoi venez-vous</b> travaillez avec votre animal de compagnie ? <b>Pourquoi ne venez-vous pas</b> travailler avec votre animal de compagnie chaque jour ? Que peut <b>apporter</b> un animal domestique à un <b>milieu professionnel</b> ? Diriez-vous que vous emportez une <b>partie de votre vie privée</b> au bureau lorsque votre animal de compagnie vous accompagne ? Est-ce que votre animal de compagnie influence vos <b>rappports</b> avec vos <b>collègues</b> ? Comment ? Les <b>journées</b> sont-elles <b>différentes</b> lorsque vous venez avec votre animal de compagnie ? En quoi Une fois à votre poste de travail, vous sentez-vous <b>un peu comme à la maison</b> lorsque votre animal de compagnie vous accompagne ? Une fois rentré à la maison, est-ce que votre animal de compagnie <b>vous fait penser à votre travail</b> , le percevez-vous parfois comme un collègue au sein de votre foyer ? Avez-vous le sentiment de vivre des <b>moments non-professionnels</b> suite à la présence de votre animal ? Est-ce que l'animal mène parfois à des <b>situations inattendues</b> ?
<b>Sens de la politique dogs at work</b>	Quel est votre <b>avis</b> concernant la politique « pet friendly » ? Quelles sont ses <b>répercussions</b> sur les membres du personnel ?

	<p>Percevez-vous qu'il y a moins d'<b>absentéisme</b> ?</p> <p>Estimez-vous que les animaux domestiques influencent les <b>relations humaines</b> sur le lieu de travail ?</p> <p>Pensez-vous que les travailleurs font preuve de <b>plus d'investissement</b> dans leur travail (ils partent plus tard, ils font plus d'heures) ?</p> <p>Percevez-vous certains <b>effets négatifs</b> ?</p> <p>Connaissez-vous <b>la stratégie RH</b> à l'origine de l'établissement de la politique pet friendly ?</p> <p>Quelles sont les <b>attentes de la Direction</b> ?</p> <p>Savez-vous si la politique pet friendly sera <b>développée d'avantage</b> dans le futur ?</p>
<b>Commentaire</b>	<b>Souhaitez-vous ajouter quelque chose à cet entretien ?</b>