HAL
open science

La présence de l'animal de compagnie au travail a t'elle un impact sur l'engagement organisationnel et le stress ? Une recherche à partir de la théorie de la facilitation sociale.

François Grima, Pierre Chaudat

To cite this version:

François Grima, Pierre Chaudat. La présence de l'animal de compagnie au travail a t'elle un impact sur l'engagement organisationnel et le stress ? Une recherche à partir de la théorie de la facilitation sociale.. IAS, Aug 2018, MONTREAL, France. hal-01726003

HAL Id: hal-01726003

https://hal.science/hal-01726003

Submitted on 7 Mar 2018

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

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

La présence de l'animal de compagnie au travail a t'elle un impact sur l'engagement organisationnel et le stress ? Une recherche à partir de la théorie de la facilitation sociale.

Pierre CHAUDAT
Maître de Conférences HDR, Laboratoire CRCGM
Pierre.chaudat@udamail.fr

François GRIMA
Professeur des Universités, IRG-UPEC et RMS.
grimaf2000@yahoo.com

Résumé :
Notre problématique centrale entend définir le rôle de l'animal de compagnie en tant que facteur d'implication et de réduction du stress dans une organisation. A l'heure actuelle, seuls des effets thérapeutiques encourageants ont été soulignés dans un contexte totalement différent de celui de l'entreprise. A partir d'une base théorique claire (théorie de la facilitation sociale et analyse sur le support social), cette communication s'attache à mieux comprendre l'impact possible d'une ressource peu étudiée sur deux concepts clés dans la littérature managériale : le stress et l'engagement organisationnel.

Mots clés : Stress, Implication, Chien, animal, Echelle de mesure.

Abstract :
Our central problems intend to answer the role of the pet as factor of involvement and reduction of stress in an organization. In present time, alone encouraging therapeutic effects were underlined in a context completely different from that of the organization. From a clear theoretical basis (theory of social facilitation and analysis on social support), this paper seeks to better understand the potential impact of a little studied on two key concepts in the management literature resource: stress and organizational commitment.

Mots clefs : Stress, Implication, Dog, animal, Ladder to live measure.

La présence de l'animal de compagnie au travail a t'elle un impact sur l'engagement organisationnel et le stress ? Une recherche à partir de la théorie de la facilitation sociale.

Comme en témoigne la richesse et la diversité des travaux produits, comprendre comment diminuer le stress au travail et augmenter l'engagement organisationnel constituent des thématiques de recherche centrales en Sciences de Gestion (Karasek et Theorell, 1990 ; Herrbach, Mignonac, Sire, 2006). C'est dans cette voie que s'inscrit cette recherche en analysant l'impact de la présence d'un animal de compagnie sur l'engagement organisationnel et le stress perçu par les salariés.

Si les liens entre la présence d'un animal de compagnie et l'engagement organisationnel n'a pas fait l'objet, à notre connaissance de travaux scientifiques, il n'en va pas de même pour les liens entre cette variable et le stress (McConnell, 2011). Plusieurs travaux en Psychologie (Gage et Anderson, 1985; Allen et al, 1991) soulignent que la présence d'un animal de compagnie permet aux êtres humains de mieux gérer les événements stressants de leur vie. Pour autant, cet effet positif n'a été jusqu'ici établi que dans le cadre de la vie privée.

Pour mener à bien cette étude, nous fonderons nos analyses sur les apports de la théorie de la facilitation sociale (Zajonc, 1965) qui permettent d'intégrer les travaux sur le support social développés en Sciences de Gestion (Taylor et al, 2004). Cette grille interprétative constitue la référence dans les analyses sur l'influence de l'animal de compagnie sur l'être humain (Allen et al, 1991) en Psychologie.

Au-delà, cette recherche est porteuse de nombreux enjeux tant pour les salariés que les employeurs. En effet, les résultats avancés par les travaux sur la présence de l'animal de compagnie dans la sphère privée (McConnell et al, 2011) laissent augurer des effets positifs importants dans la gestion du stress et le développement de l'engagement organisationnel au moment où les entreprises sont de plus en plus questionnées par la société sur la qualité de vie au travail (Chaudat et Muller, 2011). Enfin, l'animal de compagnie est devenu un véritable phénomène de société dans les pays occidentaux et particulièrement en France (FACCO, 2010). Avec 19 millions de chiens et de chats, les Français sont les occidentaux détenant le plus d'animaux de compagnie.

Pour éviter toute confusion autour de ce travail, plusieurs précisions doivent être faites. Premièrement, ce travail s'intéresse uniquement à une catégorie d'animaux présents sur le lieu de travail : les animaux de compagnie. Cette précision est importante. En effet, l'animal peut être présent dans la sphère professionnelle car il est un « outil » de travail

(secours, gardiennage, agriculture) ou de décor de l'environnement (aquarium). Deuxièmement, nous avons conscience que la présence d'animaux de compagnie sur le lieu de travail demeure un phénomène marginal mais réel. Aussi, à partir d'une base théorique claire (théorie de la facilitation sociale et analyse sur le support social), nous souhaitons savoir si l'animal de compagnie au travail a un impact sur le stress et l'engagement organisationnel ?

La présentation est structurée en cinq parties. Après une présentation des fondements théoriques mobilisables sur le sujet et des hypothèses, nous exposerons ensuite la méthodologie retenue avant de détailler nos résultats, de les discuter et de conclure dans une dernière partie.

1.- Cadre théorique et hypothèses

1.1. La théorie de la facilitation sociale : la présence de l'animal de compagnie comme support social.

La théorie de la facilitation sociale (Zajonc, 1980) 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) souligne que cette seule présence conduit au développement d'ajustement efficace, c'est-à-dire synonyme de réduction du stress perçu.

Si les analyses de Zajonc (1980) donnent un socle théorique à la présence de l'animal de compagnie en tant que support social, il convient cependant de s'attarder sur les contours de cette variable. Pour plusieurs auteurs (Schmitt et al, 1986) la seule présence constitue la ressource qui permet le déclenchement d'une réactivité optimale face au stress. Les travaux d'Allen (1991) se fondant sur la théorie de la facilitation sociale (Zajonc, 1980), ont permis de montrer que la présence de l'animal de compagnie est perçue par les individus comme un support social.

1.2. La relation entre le support social de l'animal et le stress

La littérature en psychologie comme en médecine abonde de travaux soulignant l'impact positif de la présence de l'animal sur le stress. Gage et Anderson (1985) soulignent que parmi les possesseurs d'animaux de compagnie ayant un haut niveau de stress, la multiplication des occasions de présence avec l'animal constitue l'une des stratégies les plus efficaces pour gérer le stress. Plus récemment, McConnell et al (2011) confirment l'existence de ces conséquences positives de la possession d'un animal de compagnie sur la santé. Plus spécifiquement pour ce travail, les auteurs mettent de nouveau en évidence que la seule présence de l'animal permet à

l'individu dans une situation stressante de faire face à son problème efficacement. Avey et al (2011) suggèrent ici, en retrouvant les conclusions du travail de Chapouthier (2004) pour qui l'animal de compagnie *serait « un moyen de compenser le stress et de le réduire »*, que cette forme de support social met l'individu dans une dynamique d'ajustement active (Brunel et Grima, 2010). Loin de s'accommoder de la situation, la personne stressée va chercher à agir sur la source de sa tension ce qui, à terme, lui permettra de la maîtriser plus facilement.

Tant les travaux en psychologie qu'en médecine nous amènent à penser que la présence d'un animal de compagnie peut contribuer à faire diminuer le stress perçu par un individu. Cependant, ces conclusions reposent toutes, à notre connaissance, sur des travaux empiriques réalisés en dehors de la sphère de travail. Sans questionner la validité externe de ces recherches et en nous appuyant sur les nombreux travaux en Sciences de Gestion (Karasek et Theorell, 1990) soulignant l'impact du support social humain (collègues, supérieur hiérarchique), on peut raisonnablement penser qu'il est possible de soumettre au test l'hypothèse d'un lien entre la présence d'un animal de compagnie au travail et le stress. Sur ces bases, nous posons l'hypothèse suivante :

H1 : La présence d'un animal de compagnie au travail diminue le niveau de stress des individus évoluant dans l'organisation.

1.3. La relation entre le support social de l'animal et l'engagement organisationnel

A la différence du stress, les champs de la psychologie et de la médecine ne fournissent pas de travaux soulignant l'impact de la présence de l'animal de compagnie sur l'engagement organisationnel. Pour autant, les travaux en Sciences de Gestion soulignent l'existence d'un lien positif entre le support social et ce, quelle que soit sa forme, et l'engagement organisationnel (Thévenet, 1992). On retrouve ici certaines conclusions des recherches menées en psychologie et en médecine soulignant que la présence d'un animal de compagnie contribue à augmenter le bien être (Williams, 2007). Comme le soulignent Rousseau et Aubé (2010), le support social du hiérarchique et / ou des collègues conduit le salarié à faire l'expérience au travail d'une satisfaction émotionnelle forte qui avec le temps débouche sur un attachement émotionnel et calculé élevé avec son organisation.

Loin d'être assimilable à un soutien instrumental tant un animal de compagnie ne peut fournir à un salarié des conseils sur son évolution professionnelle ou sur la manière de mieux faire son travail, il peut tout de même être associé à la seconde dimension du support social : le soutien affectif. Plusieurs travaux soulignent que la présence de l'animal contribue à

renforcer chez l'être humain la confiance en soi, l'estime de soi (Epley et al, 2008) mais aussi le sentiment d'appartenance (McConnell et al, 2011). C'est pourquoi nous proposerons au test l'hypothèse suivante :

H2 : La présence d'un animal de compagnie au travail augmente l'engagement organisationnel des individus évoluant dans l'organisation.

1.4. Les caractéristiques individuelles comme variables modératrices : âge, genre, rémunération et propriété de l'animal.

Comme le mettent en avant des travaux récents à la fois dans le champ d'étude de l'engagement organisationnel (Rousseau et Aubé, 2010) et du stress (Chu-Lien Chao, 2011), l'étude de l'impact du support social sur ces deux concepts a jusqu'ici peu pris en compte le rôle des variables contextuelles. Or comme le soulignent plusieurs auteurs (Schaubroeck et Fink, 1998), on ne peut véritablement cerner l'impact des différentes formes de support social sans intégrer ces éléments personnels ou environnementaux. Dans ce travail, nous avons choisi d'intégrer à nos analyses l'influence de quatre variables : l'âge, le genre, le niveau de rémunération, le lien de propriété avec l'animal. Plusieurs raisons expliquent ces choix.

Pour l'âge, différents travaux mentionnent son influence sur l'engagement organisationnel (Guillot-Soulez, 2009 ; Meyssonnier, 2006). Il en va de même pour les analyses sur le stress (Poirot, 2004 où l'âge apparaît comme une variable contextuelle valorisée par les chercheurs. Plus encore, les travaux sur l'intelligence émotionnelle montrent que les réactions émotionnelles tendent à augmenter avec l'âge (Zenasni, 2003). Les travaux en psychologie et en médecine soulignent aussi la pertinence de l'âge dans l'analyse de l'impact de la présence de l'animal de compagnie tant sur le stress que sur le sentiment d'appartenance ou le bien être. Plusieurs auteurs (McConnell, 2011 ; Herzog, 2011) avancent l'existence d'un « effet animal de compagnie » pour décrire l'influence positive qu'aurait sur les plus âgés la présence d'un animal de compagnie sur leur capacité à faire face à la vie et à se sentir intégrés dans la société. Ces différents éléments nous amènent à poser les deux hypothèses suivantes :

H3a : La présence d'un animal de compagnie au travail diminue le niveau de stress des individus évoluant dans l'organisation d'autant plus qu'ils sont jeunes.

H3b : La présence d'un animal de compagnie au travail augmente l'engagement organisationnel des individus évoluant dans l'organisation d'autant plus qu'ils sont jeunes.

Pour le genre, les fondements théoriques sont moins solides dans le champ des travaux autour de l'animal de compagnie. Seuls Allen et al (1991) mettent en avant des résultats sur le support social fourni par la présence de

l'animal de compagnie dans la gestion d'une situation stressante sur un échantillon de femmes. Cette population lui apparaît plus sujet à l'influence de l'animal de compagnie tant une part plus élevée de femmes que d'hommes restent au foyer en compagnie d'un animal. L'ensemble de ces apports nous amène à poser l'hypothèse suivante :

H3c : La présence d'un animal de compagnie au travail diminue le niveau de stress plus fortement pour les femmes que pour les hommes évoluant dans l'organisation.

Les travaux sur l'engagement organisationnel restent pauvres quant à l'impact du genre. Il ressort des quelques travaux (Sawicki et Duriez, 2003) abordant cette thématique qu'il n'existe pas de différence entre les hommes et les femmes sur ce plan. La littérature sur le support social en général tant que celle, plus spécifiquement, sur le rôle tenu par l'animal ne fournissant aucun élément pouvant expliquer une différence, nous posons l'hypothèse suivante :

H3d : La relation entre la présence d'un animal de compagnie au travail et l'engagement organisationnel ne sera pas affectée par le genre des salariés.

En ce qui concerne le niveau de rémunération, il apparaît comme une variable importante dans la littérature sur l'animal de compagnie tant en Psychologie qu'en Sociologie. Plusieurs travaux (Williams, 2007) soulignent que l'animal contribue à aider les plus pauvres. Epley et al (2008) soulignent qu'un faible niveau de rémunération amène les possesseurs d'animaux de compagnie à humaniser plus facilement leur animal, à lui attribuer des capacités de support social importantes. Sans constituer une base théorique suffisante tant, d'une part, il s'agit ici de travaux n'intégrant pas le travail dans leur analyse que, d'autre part, les niveaux de rémunération utilisés sont peu élevés, il demeure que l'influence du niveau de rémunération dans les liens entre support social et à la fois engagement organisationnel et le stress nous apparaît comme vraisemblable. Nous soumettrons donc au test les hypothèses suivantes :

H3e : La présence d'un animal de compagnie au travail diminue le niveau de stress des individus évoluant dans l'organisation d'autant plus qu'ils ont un revenu faible.

H3f : La présence d'un animal de compagnie au travail augmente l'engagement organisationnel des individus évoluant dans l'organisation d'autant plus qu'ils ont un revenu faible.

Enfin, et à titre exploratoire, nous souhaitons soumettre au test l'influence de la propriété de l'animal de compagnie. En effet, l'ensemble de la littérature sur l'animal associe présence à propriété tout en soulignant que

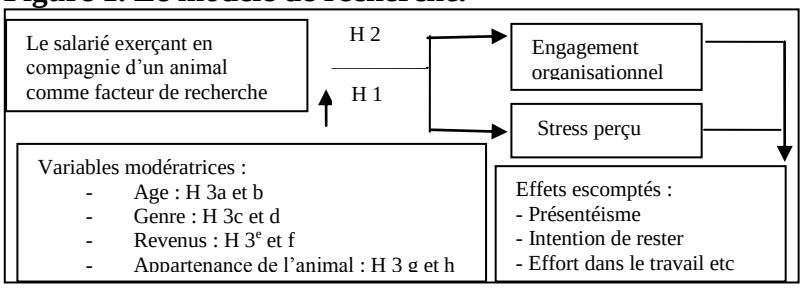
la première est plus importante que la seconde (Allen,1991). Cette situation s'explique par le poids de la sphère privée dans ces analyses. Rares voire exceptionnelles sont les situations où un individu se trouve confronté dans sa vie privée au chien d'un tiers sur une longue période. Or, cette situation est beaucoup plus fréquente dans le domaine professionnel où un salarié peut devoir partager son lieu de travail avec l'animal de compagnie d'un tiers.

Au-delà, on peut penser, en s'appuyant sur la littérature sur le support social réalisé en entreprise, que son influence positive tant sur le stress que sur l'engagement organisationnel n'est pas liée à la propriété de la source du soutien. Dit plus clairement, le supérieur hiérarchique comme les collègues n'appartiennent pas à celui à qui ils apportent de l'aide. En outre, Zajonc (1980) souligne l'influence positive de la présence d'un tiers sans faire mention d'un quelconque lien de possession. L'ensemble de ces éléments nous conduit à poser les deux hypothèses suivantes à titre exploratoire :

H3g : La propriété de l'animal de compagnie n'a pas d'influence sur la relation entre la présence de l'animal de compagnie et le stress ressenti par le salarié dans l'organisation.

H3h : **La propriété de l'animal de compagnie n'a pas d'influence sur la relation entre la présence de l'animal de compagnie et l'engagement organisationnel du salarié dans l'organisation.**

Figure 1. Le modèle de recherche.



2. – Cadre méthodologique

2.1. Echantillon de l'étude

L'échantillon de l'étude quantitative, qui constitue le cœur de ce travail, a été constitué selon une logique de boule de neige où nous avons mobilisé nos contacts pour qu'ils nous indiquent des entreprises susceptibles d'accepter notre recherche. Nous avons ainsi pris contact avec des entreprises ayant communiqué sur la présence d'un animal au travail (logique de Mascotte[1]) à l'instar des Sapeurs - Pompiers de Garge les Gonesse ou de la

[1] La mascotte est un animal qui est présent au travail mais qui ne joue aucun rôle professionnel. Il appartient à l'ensemble des salariés qui le nourrissent à tour de rôle.

brigade Fluviale de Paris. Nous avons aussi obtenu l'accord d'entreprises permettant la présence de l'animal de compagnie appartenant au salarié sur le lieu de travail, comme plusieurs entreprises de presse. Au total, nous avons pu administrer notre questionnaire auprès de 14 entreprises différentes tant par leurs secteurs d'activité (communication, édition, informatique, comptabilité, centre équestre, maison de retraite) que leur taille (de moins de 20 salariés à plus de 100) et obtenir 133 questionnaires salariés.

2.2. Collecte des données

L'étude empirique fut réalisée en deux phases. Dans un premier temps, après la confection du questionnaire, nous avons réalisé un pré-test qualitatif auprès de quatre individus. Cette étape nous a permis de clarifier plusieurs énoncés et de valider la solidité de notre outil de collecte. Dans un second temps, nous avons envoyé le questionnaire par voie postale aux salariés dans leur entreprise. Une lettre accompagnait le document. Nous y précisions l'accord de l'entreprise à notre démarche. Nous indiquions aussi que nous communiquerions les résultats aux salariés. Nous garantissions la confidentialité et l'anonymat de l'information fournie. Nous fournissions notre adresse courriel pour répondre à toutes questions à propos de l'étude. Enfin, nous nous engagions à fournir les résultats globaux tant aux entreprises qu'à leurs salariés. Le taux de retour global est de 75 %. Seuls trois questionnaires furent écartés car remplis de manière incomplète. Ce niveau de retour s'explique selon nous par la présence dans chaque structure participante d'un interlocuteur chargé en interne de récolter les questionnaires et de les retourner.

Notre échantillon est donc de 133 personnes. 100 % des animaux évoluant dans les organisations interviewées sont des chiens. 100 % des individus consultés sont des salariés. Seulement 30 % de la population en question est propriétaire de son propre animal. La population questionnée est composée de salariés dont 13 % ont moins de 25 ans, 38 % de 26 à 35, 36 % de 36 à 45, 13% plus de 50. La proportion de femmes au sein de notre population s'élève à 58 %. L'ancienneté moyenne est de 10 ans.

2.3. Mesures et traitement de données

Les outils de mesure mobilisés ici ont tous été utilisés en contexte francophone dans le cadre de travaux de recherche sur le stress. La personne s'auto-évalue sur des échelles de Likert en cinq points (1 pas du tout d'accord ; 5 tout à fait d'accord).

L'engagement organisationnel est mesuré avec l'échelle de mesure OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) de Porter et al (1974). Plus précisément, nous avons utilisé l'adaptation française réalisée par Thévenet (1992) en l'adaptant à la faculté d'être accompagné par son animal

de compagnie. Ce questionnaire demeure un outil fiable souvent utilisé dans la communauté scientifique pour mesurer l'engagement organisationnel (Guillot-Soulez, 2009).

Le stress est mesuré grâce à l'outil de Pichené (1995). Ce choix s'explique par la capacité de l'outil à mesurer le stress d'origine professionnelle. L'auteur emploie sept rubriques : troubles neurovégétatifs, symptômes musculaires, troubles de la tension, troubles de l'humeur, symptômes cognitifs, troubles du sommeil et du comportement (ou conduite de compensation). En outre, cet outil de mesure du stress a été testé avec succès par Berraho et al (2006) dans le cadre de l'analyse du stress professionnel des chauffeurs de taxi.

Pour évaluer l'influence de l'animal sur les variables mobilisées ici, des tests de moyenne bilatéraux ont été mis en œuvre afin de tester l'hypothèse nulle selon laquelle les scores moyens d'engagement organisationnel et de stress sont égaux à 3 (les échelles étant graduées de 1 à 5). Avant de procéder à ces analyses, nous avons veillé à la qualité de nos outils de mesure. Pour cela, nous avons eu recours à l'alpha de Cronbach. En outre, nous avons réalisé des ACP afin de valider la dimensionnalité des différents concepts mobilisés.

3. - Résultats

3.1. Qualité des outils de mesure

Le tableau 1 atteste de la qualité des outils de mesure. L'analyse en composantes principales (ACP) par la méthode de rotation varimax avec normalisation de Kaiser réalisée sur la variable implication, fait ressortir deux dimensions principales (deux valeurs propres supérieures à l'unité et 69,31 % de la variance restituée). 4 items répartis sur plusieurs facteurs ont été supprimés (corrélations supérieures à 0,6 recommandées ; Evrard, Pras, Roux, 2009). La structure à deux dimensions principales Guillot Soulez (2009) est ressortie.

Concernant la perception du stress dans l'organisation, l'ACP fait émerger deux dimensions principales relatant deux valeurs propres supérieures à l'unité et 77,36 % de la variance restituée.

Tableau n°1. Caractéristiques des échelles de mesure

Variable mesurée	Dimension	Nombre d'item	Fiabilité des items	Exemple d'item
L'engagement	Affectif	5	,832	Depuis la possibilité d'être accompagné(e) par votre animal

organisationnel	Calculé	2	,807	dans votre entreprise, vous êtes fier (fière) de dire à votre entourage que vous appartenez à votre entreprise.
Le stress	Troubles de l'humeur et de la tension	5	,946	Depuis que vous êtes accompagné(e) par votre animal de compagnie dans votre entreprise, vous vous sentez moins anxieux (anxieuse).
	Troubles musculaires, cognitifs, du sommeil, neurovégétatifs et du comportement	8	,936	

3.2. Résultats de l'impact de la présence de l'animal de compagnie sur l'engagement organisationnel et le stress.

Pour l'hypothèse 1, le score moyen relatif à la mesure du stress est équivalent à 3,0030 (t = 63,134 significatif au seuil de 1%). L'hypothèse 1 est écartée. Pour l'engagement organisationnel, le score moyen est égal à 3,0953 avec t = 70,345 significatif au seuil de 1%. Le résultat ne permet pas d'accepter l'hypothèse nulle d'absence de différence. L'hypothèse 2 est rejetée.

3.3. Résultats de l'impact des variables âge, genre, revenu et propriété sur la relation présence de l'animal de compagnie et stress.

Afin de tester les hypothèses 3a, 3c, 3e, 3g relatives à la mesure du stress, différentes sous-relations sont testées : le lien entre la variable stress et les facteurs âge, sexe, revenu et propriété de l'animal (cf tableau n°2).

Pour l'âge, à l'image de ce que nous laissaient entrevoir les débats dans la littérature, nos résultats ne dégagent pas de véritable tendance générale. Dans ces conditions, il nous semble difficile d'avancer que l'âge a un réel effet sur la relation présence de l'animal de compagnie – stress. Tout au plus peut-on avancer que l'animal joue un rôle sur les troubles de l'humeur et de la tension à l'égard des salariés âgés de 26 à 49 ans. Sur cette base, nous estimons que l'hypothèse 3a est refusée.

Pour le genre, les tests ANOVA témoignent de l'existence d'une différence entre les deux genres sur les deux dimensions du stress étudiées ici. 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. A titre d'exemple, une femme cadre dans une société de

communication, a souhaité mentionner sur le questionnaire que « les animaux sont de bons régulateurs d'humeur et d'ambiance : ils permettent de changer de perspective, d'introduire de l'humour, de la liberté, de la douceur. Ils sont déroutants, contre le train-train de l'entreprise. [..] Ils développent les relations humaines ». L'hypothèse 3c est acceptée.

Pour le revenu, compte tenu de la quasi absence de revenu inférieur à 1100 euros (un seul individu), nous n'avons pas intégré dans l'analyse cette catégorie. Sur cette base, nos résultats montrent que plus le revenu est faible et plus l'animal a un impact positif à l'égard de l'individu. Ceci est particulièrement marqué pour les troubles de l'humeur et de la tension. L'hypothèse 3e est acceptée.

Nos résultats montrent que la propriété de l'animal a tendance à réduire le niveau global de stress. Plus encore nos résultats montrent que quand l'animal joue le rôle d'une simple mascotte dans l'organisation, il n'a pas d'effet significatif sur le stress sauf dans le cas des troubles de l'humeur et de l'attention. A cette occasion, un salarié a souhaité préciser dans le questionnaire adressé que le fait d'être accompagné de son propre animal de compagnie, « réduit son anxiété. Je suis moins agressif et plus détendu ». L'hypothèse 3g est rejetée.

Tableau n°2. Les caractéristiques des facteurs et scores de la variable stress

	N (%)	**Score moyen du stress**		
		Globale	**Troubles de l'humeur et de la tension**	**Troubles musculaires, cognitifs, du sommeil, neurovégétatifs et du comportement**
Facteur Age				
≤ 25 ans	17 (12,8 %)	3,0639	3,4719	2,7573
26 à 35 ans	51 (38,1 %)	3,1465	3,9257	2,6246
36 à 49 ans	48 (36,1%)	2,8502	3,8671	2,1026
≥ 50 ans	17 (12,8 %)	2,9435	3,6477	2,4957
Total	**133**	**3,0030**	**3,8110**	**2,4367**
F		**2,635**	**2,041**	**7,684**
P		**0,053***	**0,111**	**0,000*****
Facteur Sexe				

Femme	77 (57,9 %)	3,1627	4,1195	2,5639
Homme	56 (42,1 %)	2,7835	3,3869	2,2618
Total	**133**	**3,0030**	**3,8110**	**2,4367**
F		**17,411**	**42,320**	**6,904**
P		**0,000*** **	**0,000*** **	**0,01** **
Facteur Revenu				
Moins de 1100 €	1 (0,8 %)	2,3077	2,2000	2,3750
De 1101 € à 1500 €	53 (39,84 %)	3,1320	3,7743	2,6041
De 1501 € à 2500 €	65 (48,9 %)	3,0177	3,9536	2,4093
Plus de 2501 €	14 (10,5 %)	2,5112	3,5008	1,8883
Total	**133**	**3,0030**	**3,8110**	**2,4367**
F		**4,353**	**3,666**	**3,872**
P		**0,002*** **	**0,007*** **	**0,005*** **
Facteur Appartenance de l'animal à l'entreprise				
Appartenance de l'animal au salarié	40 (30,1 %)	3,3019	4,4350	2,5938
Mascotte	93 (69,9 %)	2,8745	3,5426	2,3691
Total	**133**	**3,0030**	**3,8110**	**2,4367**
F		**19,342**	**59,555**	**3,204**
P		**0,000*** **	**0,000*** **	**0,076* **

3.4. Résultats de l'impact des variables âge, genre, revenu et propriété sur la relation présence de l'animal de compagnie et engagement organisationnel.

Afin de tester les hypothèses 3b, 3d, 3f, 3h relatives à la mesure de l'engagement organisationnel, différentes sous-relations sont testées : le lien entre la variable engagement et les facteurs âge, sexe, revenu et propriété de l'animal (cf tableau n°3).

Pour l'âge, il apparaît une tendance selon laquelle plus le salarié est jeune et plus la présence de l'animal de compagnie intensifie son engagement organisationnel, même si là encore on note un retour de l'effet multiplicateur

en fin de vie professionnelle (plus de 50 ans). Au-delà, l'analyse des dimensions de l'engagement organisationnel montre que la présence de l'animal au travail fait ressentir son influence plus fortement pour l'engagement affectif. A ce niveau, une dimension linéaire apparaît. A titre d'exemple, une salariée de 24 ans travaillant dans un complexe sportif, reconnaît son implication dans son entreprise, liée à la possibilité d'exercer en compagnie de son animal. « Je suis attachée à mon entreprise. Ce n'est pas partout où l'on peut venir accompagnée de son animal ». D'autre part, une femme de 58 ans ajoute que « l'animal joue un rôle très important, c'est un avantage essentiel de pouvoir venir accompagnée et cela m'encourage à rester travailler plus longtemps». L'hypothèse 3b est acceptée.

Pour le genre, à l'image de son influence sur le stress, il a un impact plus important pour l'engagement organisationnel des femmes. Plus encore, son rôle est plus marqué pour la dimension affective. L'hypothèse 3d est rejetée.

Pour les revenus, en tenant compte du retraitement effectué sur la tranche des moins de 1100 euros (un seul individu), il apparaît que plus la rémunération est faible, plus l'attachement à l'organisation est important pour le salarié exerçant au côté de l'animal. Là encore, l'effet est plus sensible sur l'engagement affectif. L'hypothèse 3f est acceptée.

Enfin, lorsque l'animal appartient au salarié, l'attachement à l'organisation est bien plus important que lorsque l'animal ne présente que le caractère de mascotte de l'organisation. Là encore, l'effet est plus sensible pour l'engagement affectif. L'hypothèse 3h est rejetée.

Tableau n°3. Les caractéristiques des facteurs et scores de la variable implication

	N (%)	**Score moyen d'implication**		
		Globale	**Affective**	**Calculée**
Facteur Age				
≤ 25 ans	17 (12,8 %)	3,2788	3,9947	2,4651
26 à 35 ans	51 (38,1 %)	3,1604	3,7402	1,9991
36 à 49 ans	48 (36,1%)	2,9672	3,7754	1,6133
≥ 50 ans	17 (12,8 %)	3,0782	3,5032	2,2639
Total	**133**	**3,0953**	**3,7551**	**1,9533**
F		**5,611**	**2,540**	**9,182**
P		**0,01****	**0,059***	**0,000*****

Facteur sexe				
Femme	77 (57,9 %)	3,1737	3,9111	2,0966
Homme	56 (42,1 %)	2,9875	3,5407	1,7562
Total	**133**	**3,0953**	**3,7551**	**1,9533**
F		**11,705**	**17,693**	**7,812**
P		**0,001*** **	**0,000*** **	**0,006*** **
Facteur Revenu				
Moins de 1100 €	1 (0,8 %)	3,0953	3,7551	1,9533
De 1101 € à 1500 €	53 (39,84 %)	3,1323	3,8358	2,0755
De 1501 € à 2500 €	65 (48,9 %)	3,1812	3,8040	1,9454
Plus de 2501 €	14 (10,5 %)	2,5591	3,2825	1,4609
Total	**133**	**3,0953**	**3,7551**	**1,9533**
F		**16,052**	**4,041**	**2,742**
P		**0,000*** **	**0,004*** **	**0,031** **
Facteur Appartenance de l'animal à l'entreprise				
Appartenance de l'animal au salarié	40 (30,1 %)	3,1147	4,2500	1,6250
Mascotte	93 (69,9 %)	3,0869	3,5423	2,0945
Total	**133**	**3,0953**	**3,7551**	**1,9533**
F		**0,207**	**78,504**	**13,325**
P		**0,650**	**0,000*** **	**0,000*** **

4. - Discussion

Comme en attestent les tableaux 2 et 3, nos résultats ne permettent qu'une validation partielle des hypothèses avancées. En effet, il apparaît que la seule présence de l'animal au travail ne contribue ni à diminuer le stress perçu, ni à augmenter l'engagement organisationnel. Ces deux premiers résultats viennent enrichir un débat théorique important en Sciences Sociales

autour de la réflexion de l'influence de l'animal de compagnie sur l'être humain. Ils montrent que contrairement à ce qu'avancent Schmitt et al (1986), la seule présence ne suffit pas à faire de l'animal un rempart contre le stress ou/et un stimulateur de l'engagement organisationnel. Il convient d'intégrer dans le raisonnement le jugement porté par le salarié sur l'animal. La position de plusieurs auteurs (Herzog, 2011 ; MCConnell, 2011) s'en trouve validée au-delà de la sphère privée au contexte professionnel. La présence de l'animal de compagnie ne devient un support social que dans la mesure où il fait l'objet d'une évaluation subjective du salarié qui le construit en tant que tel. Par le travail exploratoire réalisé sur les variables contextuelles, cette recherche permet de mieux cerner certains éléments constitutifs de cette construction de l'animal de compagnie en support social.

Contrairement à ce que nous anticipions, les quatre variables mobilisées (âge, genre, revenu et possession de l'animal) jouent un rôle sur les deux concepts étudiés ici (stress perçu et engagement organisationnel).

Pour l'âge, les résultats restent confus à l'image de la littérature sur cette thématique pour le stress (Herzog, 2011 ; Miltiades et Shearer, 2011). Tout au plus peut-on affirmer que l'âge modérerait le stress perçu en début et en fin de vie professionnelle alors qu'il augmenterait l'engagement organisationnel sur ces mêmes périodes de temps. La complexité de ce résultat entre en congruence avec les résultats déjà avancés dans la littérature. Le soutien social apporté par la présence d'un animal a été décrit comme plus important chez les personnes âgées (Herzog, 2011). Ce travail permet d'étendre la validité externe des résultats précédemment mentionnés à un contexte d'entreprise. Plus encore, il montre l'influence de la présence de l'animal chez des personnes de plus de 50 ans et de moins de 65 ans encore en activité. Sur cette base, il semble donc que la présence de l'animal concerne un plus grand nombre de salariés même si au cœur de leur vie professionnelle (entre 25 et 50 ans) la présence de l'animal ne semble pas jouer de rôle de modération ou de stimulation.

Pour le genre, les résultats de McConnell et al (2011) trouvent ici une confirmation. Il apparaît que la femme hésite moins à solliciter son environnement pour trouver des ressources afin de faire face à une situation stressante. Pour l'engagement organisationnel, ce travail apporte un résultat inédit dans un champ de recherche qui jusqu'à présent reste pauvre sur l'examen entre l'engagement organisationnel et les différentes formes de soutiens sociaux. En montrant que les femmes ont un engagement organisationnel plus fort que les hommes en la présence d'un animal de compagnie, cette recherche établit une différence genrée jusqu'ici ignorée par la littérature (Sawicki et Duriez, 2003).

Pour le niveau de revenu, nos résultats confirment ceux des travaux antérieurs montrant que la présence d'un animal contribue à aider les plus

pauvres et à mieux gérer leurs situations stressantes (Williams, 2007). Que ce soit pour les troubles de l'humeur et de la tension ou pour les troubles musculaires, cognitifs, du sommeil, neurovégétatifs et du comportement, la relation est validée. En ce qui concerne l'engagement organisationnel, les résultats obtenus montrent que là encore, la relation est plus forte pour les plus faibles revenus. A notre connaissance, ce résultat n'a jamais été avancé dans le domaine professionnel. Notre travail permet d'étendre la validité externe de ces premiers travaux sans pour autant pouvoir comme le font Epley et al (2008) avancer de raisons à cette relation.

Enfin, nos résultats montrent que la propriété de l'animal permet au salarié de mieux gérer son stress et d'être plus engagé que dans le cas où l'animal de compagnie joue le rôle d'une simple mascotte. La propriété est une dimension dont il faut tenir compte dans l'analyse de la relation entre l'animal de compagnie et le stress. Pour l'engagement organisationnel, le résultat est plus complexe. Comme nous le soulignions dans notre revue de littérature, la propriété n'a jamais fait l'objet d'analyse tant, dans le cadre des relations professionnelles, le soutien social provient de tiers indépendant, humain, comme le supérieur hiérarchique. Si, globalement, il semble que la propriété contribue plus à l'engagement organisationnel, une analyse plus détaillée au niveau des dimensions révèle des différences. En effet, si cet effet de stimulation est pleinement validé pour l'engagement organisationnel affectif, cela n'est pas le cas de la dimension calculée où il apparaît au contraire que l'effet mascotte joue un effet stimulant plus important.

5. - Conclusion

Cette recherche sur la relation entre l'animal de compagnie et les concepts d'engagement organisationnel et de stress constitue une première étape exploratoire. Mobilisant le cadre théorique de la facilitation sociale (Zajonc, 1980), nous avons proposé au test plusieurs hypothèses intégrant quatre variables contextuelles (âge, genre, niveau de revenu et propriété).

Nos travaux montrent que l'animal de compagnie peut avoir un effet sur l'engagement organisationnel et le stress d'une partie du personnel. En cela, cet apport vient compléter les recherches soulignant le rôle à la fois social, éducatif et thérapeutique que peut jouer l'animal (Vernay, 2007 ; Herzog, 2011). Il conviendrait ici d'approfondir nos premiers résultats tant en reprenant les variables contextuelles mobilisées ici qu'en en proposant de nouvelles. En effet, plusieurs résultats demandent des clarifications. Ainsi comment comprendre l'influence de l'âge aux deux extrémités de la trajectoire professionnelle ? On peut penser que dans un contexte français, les salariés, à ces deux étapes, sont confrontés à une situation professionnelle difficile qui les fragilise. Ils auraient alors plus besoin de la présence d'un tiers porteur de soutien social. De la même manière, il conviendrait

d'approfondir la compréhension des différences au niveau des dimensions des concepts d'engagement organisationnel et de stress.

L'élargissement de l'analyse pourrait amener à prendre en compte des variables liées à la personnalité des salariés. Les travaux récents (Avey et al, 2011) sur la notion de capital psychologique nous apparaissent ici intéressants. On pourrait ainsi voir en quoi l'animal de compagnie peut avoir un effet différent selon le profil psychologique du salarié. De la même manière, le contexte organisationnel peut jouer un rôle important comme le suggèrent les travaux sur le support social (Karasek et Theorell, 1990). A ce niveau, la santé économique de l'entreprise, comme le climat éthique, nous apparaissent comme des variables prometteuses. On pourrait ainsi voir en quoi le salarié se construit une vision positive de l'entreprise grâce à la présence de l'animal de compagnie.

D'autre part, il serait pertinent de procéder à des comparaisons internationales en tenant compte de la dimension culturelle. On pourrait ici voir le rôle tenu par le même animal dans des entreprises de taille comparable alors que symboliquement l'animal n'est pas perçu de la même façon. Les travaux de Afirac (2010) montrent qu'en France, rares sont les entreprises à tolérer la présence d'un animal de compagnie au travail alors qu'aux Etats-Unis, 20% des grandes entreprises la tolère.

Concernant l'outil de mesure, quelques pistes d'amélioration peuvent être avancées. Tout d'abord, malgré la rareté des individus exerçant dans les conditions exigées par la recherche, il est nécessaire d'élargir l'observation à un panel plus important et notamment d'animaux appartenant aux salariés (ici, 30 % de l'échantillon concerné). En effet, la propriété d'un animal par le salarié s'avère décisive dans le processus d'implication et de gestion du stress. Contrairement aux Etats-Unis (Cadre emploi, 2009[2]), la France témoigne de peu d'exemples.

Une autre limite tient à l'utilisation de l'échelle du stress. L'enquête mérite d'être croisée par des facteurs comportementaux. Plusieurs items notamment ceux relatifs aux troubles du comportement, sont tributaires d'habitudes personnelles : boire du café, de l'alcool, prendre des somnifères. La réelle réponse à ces items nécessite que le panel puisse être concerné par cette conduite pour examiner précisément l'impact de l'animal sur ces habitudes de vie. Cette échelle a pu biaiser au moins partiellement nos résultats. Elle explique sûrement les faibles scores des troubles du sommeil, neurovégétatifs et du comportement, donc le score moyen de l'échelle.

Enfin, bien que l'échelle du stress (Pichené, 1995) utilisée dans notre recherche soit considérée comme l'une des plus complètes et des plus adaptées aux entreprises (Delaunois, 2001, p 49), il serait intéressant de

[2] 1 entreprise américaine sur 5 autorise les chiens au travail.

pouvoir utiliser une nouvelle échelle de mesure du stress. La nouvelle échelle doit prétendre à des considérations académiques rigoureuses et faire l'objet d'applications scientifiques afin de faciliter les confrontations. Une échelle de type Hellemans et Karnas (1999) pourrait être administrée.

Concernant les implications managériales de cette recherche, notre recherche dévoile de nombreuses pistes. En premier lieu, il apparaît qu'autoriser la présence d'un animal de compagnie sur le lieu de travail, encore plus s'il est la propriété du salarié, augmente son engagement organisationnel pour certains profils. Plus précisément, si l'entreprise opère avec des salariées jeunes ayant un faible revenu, elle peut compter avoir un plus fort engagement organisationnel, voire fidéliser cette main-d'œuvre. Plus encore, les résultats sur le stress témoignent que la présence d'un animal de compagnie peut aider ce type de main-d'œuvre à mieux gérer des situations difficiles. Ce résultat est d'autant plus important que plusieurs travaux soulignent que les femmes sont plus souvent atteintes par des maladies chroniques que les hommes (Poirot, 2004). Cette double action à la fois sur l'engagement organisationnel et le stress dans ce contexte spécifique montre que la présence, voire la propriété d'un animal de compagnie sur le lieu de travail permet de lui faire jouer le rôle de lubrifiant social (Herzog, 2011). Il contribue à réhumaniser les relations entre les individus.

Pour finir, à l'issue de cette recherche, il est intéressant de constater que quels que soient son rôle, son temps de présence, sa fonction, son propriétaire ou son milieu d'évolution, l'animal ne laisse à aucun moment indifférent, ni le salarié, ni l'entourage proche ou éloigné de ce dernier (fournisseur, client, etc.). Il est sans nul doute un objet de recherche à explorer.

Bibliographie

Allen K., Blascovich J., Tomaka J., Kesley R., (1991). « Presence of Human Friends and Pet Dogs as Moderators of Autonomic Responses to Stress in Women » , Journal of Personality and Social Psychology, 61, 4, p 582-589.

Avey J., Reichard R., Luthans F., Mhatre K., (2011). « Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance", Human Resource Development Quarterly, 22, 2, p 127-152.

Berraho M., Neijari C., Elrhazi K., El Fakir S., Tessier J., Ouedraogo N., Mekouar S., Raiss N., (2006). « Mesure du stress professionnel des chauffeurs de taxi à Fès », Société Française de Santé Publique, No. 18, mars, p. 375- 387.

Brunel O., Grima F., (2010). « Faire face au conflit travail/école : analyse des stratégies d'ajustement », M@n@gement, 13, 3, p 172-204.

Chapouthier G., (2004). Qu'est-ce que l'animal ?, Collection "Les petites pommes du savoir", Editions le Pommier, Paris, 55 p.
Chaudat P., Muller R., (2011) Les nouvelles organisations entre souffrance et performance, L'harmattan.
Chu-Lien Chao R. (2011), « Managing stress and maintaining well-bing: social support, problem-focused coping and avoidant coping », Journal of Counseling & Development, Summer, 89.
Delaunois M.(2001). Classification des méthodes d'évaluation du stress en entreprise, Mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme d'études spécialisées en médecine du travail, Université Catholique de Louvain, 60 p.
Epley N., Akalis S., Waytz A., Cacioppo J., (2008). « Creating social connection through inferential reproduction », Psychological Science, 19, p 114-120.
Evrard Y., Pras B., Roux E., Market, (2009). Fondements et méthodes des recherches en marketing, Dunod, 703 p.
Facco/Tns Sofres, (2010). sur le Parc des Animaux Familiers Français.
Gage M., Anderson R., (1985). « Pet ownership, social support, and stress », Journal of the Delta Society, 2, p64-71.
Guillot-Soulez C., (2009). « Stock-options et implication organisationnelle dans un contexte boursier défavorable », Revue de Gestion des Ressources Humaines, No. 71, janvier-mars, p. 2 – 22.
Hellemans C., Karnas G., (1999). « Epreuve de validation du modèle de Karasek auprès de travailleurs du secteur tertiaire. Relations du modèle avec les tensions mentales », Revue Européenne de Psychologie Appliquée, No. 49,3, p. 215 – 224.
Herrbach O., Mignonac K., Sire B., (2006). « Identification ou implication organisationnelle ? Enjeux théoriques et de mesure pour la recherche en GRH », Revue de Gestion des Ressources Humaines, No. 59, janvier-mars, p. 3 – 16.
Herzog H.(2011). « The impact of pets on human health and psychological well-being : fact, fiction, or hypothesis ? », Current Directions in Psychological Science, 20, 4, p 236-239.
Karasek R., Theorell T., (1990). «Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life", Basic Book, New York, 1990.
McConnell A., Brown C., Shoda T., Stayton L., Martin C., (2011). « Friends with benefits: on the positive conséquences of pet ownership », Journal of Personality and Social Psychology, 101, 6, p1239-1252.
Miltiades H. , Shearer J., (2011). « Attachment to pets dogs and depression in rural older adultes », Anthrozoos, june, 8, p147-158.
Meyssonnier R., (2006). « Les sources d'attachement à l'entreprise, du point de vue du salarié : l'exemple des ingénieurs », Revue de Gestion des Ressources Humaines, No. 60, avril-juill, p48-70.

Pichené A., (1995). Dépistage du stress psychique chronique au moyen d'un questionnaire, INRS, 64 p.
Poirot M., (2004). « L'expérience et les résultats issus de la mesure du stress dans six grandes entreprises françaises » AGRH, congrès 2004 : La GRH mesurée, 1er au 4 septembre Montréal, Canada, p. 2639 – 2662.
Porter L.W., (1974). Mowday R.T., Steers R.M, « The measurement of organizational commitment », Journal of Vocational Behavior, vol 14, p 21.
Rousseau V., Aubé C., (2010). « Social Support at work and affective commitment to the organization: the moderating effect of job resource adaquacy and ambient conditions », The Journal of Social Psychology, 150, 4, p321-340.
Sawicki F., Duriez B., (2003). « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT. », Politix, 16, 63, p17-51.
Schaubroeck J., Fink L., (1998). « Facilitating and inhibiting effects of job control and social support on stress outrepassés and role behavior: A contingency model », Journal of Organizational Behavior, p167-195.
Schmitt B., Gilovich T., Goore N., Joseph, L., (1986). « Mere présence présence and social facilitation: one more time », Journal of Experimental Social Psychology, 22, p242-248.
Taylor, S., Sherman, D., Kim, H., Jarcho, J., (2004). « Culture and social support: Who seeks it and why? », Journal of Personality and Social Psychology, 87, p354-362.
Thevenet M, (1992). Impliquer les personnes dans l'entreprise, Paris Editions Liaisons.
Vernay D., (2007). « L'animal tuteur de résilience ? », Colloque Enfance et Psy – Lyon.
Williams K., (2007). « Ostracism », Annual Review of Psychology, 58, p425-452.
Zajonc R., (1980). Compresence. In P. B. Paulus (Ed) Psychology of group influence, 35-60, Hillsdale, NJ: Erbaum.
Zenasni F., (2003). Psychologie de la créativité, Armand Colin.