

5 CHIFFRES POUR CADRER LA CONVERSATION AVEC VOTRE DIRECTION

Données sourcées, vérifiables, imprimables. À présenter à votre DRH ou responsable QVCT.

-11%

de stress perçu

Barker & Knisely, étude sur site, 2012
(Replacements Ltd, n=76)

÷2

turnover réduit

Enquête Purina France, programme Pets
at Work

760%

ROI première année

Méthodologie DoggyWorky — détail sur
doggyworky.fr/roi

63%

des entreprises dog-friendly
sans cadre SST formalisé

Baromètre DoggyWorky 2025 (905
répondants)

93%

des propriétaires de chiens
favorables à une évaluation
comportementale

Baromètre DoggyWorky 2025 (905
répondants)

Comment utiliser ces chiffres

-11% parle au DRH et au responsable QVCT. C'est l'angle santé au travail.

÷2 parle aux RH. C'est l'angle marque employeur et fidélisation.

760% parle au DAF. À sortir uniquement si la conversation s'oriente coût/bénéfice — pas avant.

63% est votre meilleur argument. Vous ne demandez pas un dispositif "fun" : vous demandez à structurer ce qui est laissé au flou ailleurs. C'est l'angle juridique et conformité.

93% rassure tout le monde : les propriétaires eux-mêmes veulent un cadre. Vous ne demandez pas une exception, vous proposez de la méthode.

Source : Baromètre DoggyWorky 2025 — www.doggyworky.fr

Données librement réutilisables avec attribution

MAIL PRÊT À ENVOYER

Personnalisez les champs entre crochets. Envoyez.

OBJET – CHOISISSEZ SELON VOTRE DEGRÉ DE CONNAISSANCE DU DESTINATAIRE

Si vous le connaissez déjà : **Démarche QVCT – 15 min pour en parler ?**
Premier contact : **Une idée à explorer pour [ENTREPRISE] côté QVCT**

CORPS DU MAIL

Bonjour [PRÉNOM],

Je voulais vous soumettre une idée qui peut intéresser [ENTREPRISE] côté QVCT et marque employeur : structurer la possibilité d'amener son chien au bureau, encadrée par un protocole clair.

Le point clé : 63 % des entreprises françaises qui ont déjà adopté cette pratique l'ont fait sans cadre SST formalisé (Baromètre DoggyWorky 2025, 905 répondants). C'est précisément ce trou qu'il s'agit d'éviter — donc d'avancer avec méthode, pas en spontané.

Pour démarrer simplement, je propose d'évaluer la faisabilité sur une journée test, sans engagement au-delà. Si cela vous intéresse, deux créneaux possibles de mon côté :

- [JOUR] [HEURE]
- [JOUR] [HEURE]

Bien cordialement,
[VOTRE PRÉNOM NOM]
[VOTRE POSTE]

Conseils d'envoi

- Envoyez le lundi ou mardi matin (meilleur taux d'ouverture).
- Un seul destinataire : DRH, responsable QVCT ou dirigeant selon votre organisation.
- Personne en copie. Vous voulez une conversation, pas un comité.
- Pas de réponse à J+5 ? Relance simple : « Avez-vous eu le temps d'y jeter un œil ? »
- Si réponse positive : préparez les 3 objections probables dans VOTRE contexte (voir page 3) avant le rendez-vous.

Important : gardez ce kit pour vous outiller. Ne l'envoyez pas en pièce jointe — vous voulez ouvrir une conversation, pas livrer une plaquette commerciale.

10 OBJECTIONS PROBABLES — ET COMMENT Y RÉPONDRE

Votre direction posera certaines de ces questions. Voici des éléments de réponse à adapter à votre contexte.

1. « Ça va coûter cher »

Le retour sur investissement est rapide quand le dispositif est cadré : moins de turnover, meilleure attractivité, climat interne renforcé. Pour démarrer sans s'engager, une journée test (Dog Day) coûte à partir de 1 200 € HT et permet d'évaluer la faisabilité avant toute décision plus large.

2. « Et les allergies ? »

Un cadre structuré prévoit des zones sans chien, une bonne ventilation, et un protocole écrit. La plupart des cas se gèrent avec une organisation claire — c'est précisément ce qui distingue une démarche méthodique d'une tolérance informelle.

3. « Et si un chien mord ? »

C'est la bonne question, et c'est précisément à quoi sert l'évaluation comportementale en amont : seuls les chiens dont le tempérament a été évalué et validé accèdent au site. Les chiens non validés ne viennent pas. Le protocole est conçu pour écarter ce risque, pas pour le minimiser.

4. « C'est un risque juridique »

C'est l'inverse : ne rien formaliser EST le risque juridique. L'article L.4121-1 du Code du travail impose à l'employeur d'évaluer tous les risques présents sur site. Si des chiens viennent déjà ponctuellement, l'absence de DUERP à jour expose l'entreprise. Cadrer la pratique, c'est se mettre en conformité — pas s'exposer davantage.

5. « Ça va gêner ceux qui n'aiment pas les chiens »

Le cadre prévoit zones sans chien, horaires définis et droit de retrait. L'objectif n'est pas d'imposer, mais d'organiser une cohabitation. Un dispositif réussi, c'est un dispositif où les non-concernés ne sont pas impactés.

6. « On n'a pas le temps »

Un accompagnement externe prend en charge l'audit, la rédaction de la charte, la formation et l'évaluation des chiens. L'investissement temps côté entreprise se limite à 2-3 réunions de cadrage.

7. « Notre assurance ne couvre pas »

Deux régimes coexistent et c'est important de ne pas les confondre. La responsabilité civile du propriétaire du chien (article 1243 du Code civil) couvre les dommages causés par l'animal. La responsabilité de l'entreprise porte sur le cadre dans lequel la présence est autorisée. Les deux s'articulent — un audit assurance préalable permet de vérifier les clauses et d'ajuster si besoin.

8. « Et l'hygiène ? »

Le cadre prévoit des règles écrites : vaccination à jour, propreté, zones autorisées et interdites, conduite en cas d'incident. Ce sont des points qui se traitent en charte, pas en bonne foi individuelle.

9. « Ça ne marche pas en open space »

L'open space n'est pas le sujet — la densité et le cadrage le sont. Avec des zones définies, des horaires et un droit de retrait, la cohabitation fonctionne. Les difficultés viennent quasi exclusivement de dispositifs improvisés sans règles écrites.

10. « Notre bail / le règlement de copropriété l'interdit »

C'est un point à vérifier en premier — avant même de lancer la démarche. La plupart des baux commerciaux n'interdisent pas explicitement la présence d'animaux, mais certains le font. Un audit documentaire (bail, règlement intérieur d'immeuble, règlement de copropriété si applicable) lève le doute en quelques minutes.

15 POINTS À VÉRIFIER AVANT D'ENVOYER LE MAIL

Cochez chaque point. Quand tout est coché, vous êtes prêt.

PRÉPARER LE TERRAIN

- J'ai identifié au moins 1 allié dans l'équipe (collègue favorable à la démarche)
- J'ai identifié le bon interlocuteur (DRH, dirigeant, responsable QVCT selon mon organisation)
- J'ai vérifié les contre-indications majeures : bail commercial, règlement intérieur d'immeuble, règlement de copropriété
- J'ai choisi le bon moment (pas en pleine restructuration, pas en plein été, pas la veille d'un comité social)

CONSTRUIRE MON ARGUMENTAIRE

- J'ai lu la fiche arguments (page 1) et retenu les 2 chiffres qui parlent le plus à MON interlocuteur
- J'ai personnalisé le mail (page 2) — pas de copier-coller brut
- J'ai anticipé les 3 objections les plus probables dans MON contexte (page 3)
- J'ai préparé un micro-test possible plutôt qu'une grande proposition (ex. amener mon chien 1h en réunion d'équipe avant d'élargir)

PRÉPARER MON CHIEN

- Mon chien est à jour de ses vaccinations (carnet de santé disponible)
- Mon chien est sociable avec les humains et avec d'autres chiens
- Mon chien peut rester calme plusieurs heures, dans un environnement nouveau
- J'ai un plan B si la journée test ne se passe pas comme prévu (rentrer à la maison, garde de secours)

ENVOYER

- J'envoie le lundi ou mardi matin
- Je propose deux créneaux concrets dans le mail (pas « êtes-vous disponible ? »)
- Je prévois une relance simple à J+5 si pas de réponse

UNE FOIS LA CONVERSATION OUVERTE CÔTÉ DIRECTION

Vous pouvez orienter votre RH vers DoggyWorky pour la suite : audit SST, charte dog-at-work, évaluation comportementale et accompagnement complet.

www.doggyworky.fr · contact@doggyworky.fr · Auto-diagnostic gratuit en 5 min