

Rapport d’Impact 2025

Construire aujourd'hui l'entreprise de demain.

Dômes PHARMA

SOMMAIRE

Notre ambition : agir aujourd'hui pour transmettre durablement.

Ouverture



- Le mot d'Anne Moulin
- Notre mission, nos valeurs, notre histoire
- Chiffres clés

Notre démarche RSE



- Rencontre avec **Laurence Siedel**, Directrice RSE
- Pacte mondial des **Nations Unies et ODD**
- **EcoVadis 2025** : une démarche structurée
- **L'éthique**, socle de la confiance

Agir pour le climat et préserver les ressources

- **Bilan carbone 2024** : mesurer pour progresser
- **Consommer moins**, piloter mieux
- **Flotte de véhicules** : cap sur l'électrique

Produire avec responsabilité

- Le **Dômes Score** : éco-concevoir dès la R&D
- **Eco-conception** de nos produits
- **Achats responsables** : progresser ensemble

Prendre soin et développer les talents

- **Santé et sécurité**, une démarche structurée
- Développement des **talents** et **management**
- **Women of Dômes Pharma** : faire progresser l'égalité et le leadership féminin
- **Inclusion et handicap** : agir au plus près

Contribuer à la société et aux territoires

- Agir au-delà de notre métier : la **Fondation Dômes Pharma**



Le mot d'Anne MOULIN

Présidente du Groupe Dômes Pharma

Agir aujourd'hui pour transmettre durablement

Nous vivons dans un monde incertain et en perpétuel mouvement. Dérèglement climatique, érosion de la biodiversité, pression sur les ressources, tensions géopolitiques, profondes transformations de la société : les repères évoluent vite, et rien n'est jamais acquis. Dans ce contexte, **une entreprise ne peut pas rester spectatrice.**

Dômes Pharma est une entreprise familiale et indépendante. Cette indépendance nous oblige : elle nous donne la liberté de penser à long terme et la responsabilité de transmettre une entreprise plus solide, plus juste et plus respectueuse du vivant que celle que nous avons reçue. Représentante de la troisième génération, je mesure chaque jour ce que ce mot, transmettre, porte d'exigence.

Prendre soin des animaux de compagnie, c'est aussi prendre soin des femmes et des hommes qui font l'entreprise, et de la planète dont dépend notre santé à tous. Cette conviction, portée par l'approche One Health, est notre boussole dans un environnement qui change.

La RSE n'est pas nouvelle chez Dômes Pharma. Elle fait partie de notre histoire et de nos pratiques depuis longtemps, bien avant d'avoir un nom. Ce qui change aujourd'hui, c'est notre volonté de lui donner un cadre, de la mesurer et de la piloter.

2025 a marqué un nouvel élan. **Nous avons rejoint le Pacte mondial des Nations Unies.** Trois de nos sociétés ont été évaluées par EcoVadis, avec deux médailles de bronze et un badge « Entreprise engagée ». Nous avons formalisé notre politique HSSE et créé une Direction RSE pour donner à notre démarche une cohérence et un cap. Nous avons aussi mesuré nos émissions de gaz à effet de serre à l'échelle du Groupe : ce bilan carbone 2024 constituera l'année de référence de notre future trajectoire bas carbone.

Forts de ce travail, **nous avons formalisé en 2026 notre politique RSE** autour de quatre engagements : agir pour le climat, produire avec responsabilité, prendre soin et développer nos talents, contribuer à la société et aux territoires. Nous n'avons pas la prétention d'être parfaits. Nos marges de progrès sont réelles, notamment sur le plan environnemental, et nous les regardons avec lucidité.

À notre échelle et avec humilité, nous souhaitons embarquer l'ensemble de notre chaîne de valeur, fournisseurs, partenaires et clients, et nous inspirer de ceux qui sont plus avancés que nous. Car c'est ensemble que nous pourrons agir, apprendre et progresser, année après année.

Rien de tout cela ne serait possible sans l'engagement de nos équipes. Chez Dômes Pharma, les collaborateurs sont moteurs : ils proposent, s'impliquent et font vivre nos engagements au quotidien. Ce rapport est d'abord le leur. Je les en remercie sincèrement.

NOTRE MANIFESTO

Depuis près de 80 ans, nous sommes guidés par une conviction profonde : la santé des animaux de compagnie repose sur la qualité des soins.

Prendre soin de ces animaux, de celles et ceux qui leur consacrent leur expertise et leur passion.
Prendre avec soin chaque décision pouvant changer une vie.

Aujourd'hui, cet engagement n'a jamais été aussi essentiel. La science progresse. Les attentes grandissent. Chaque jour, celles et ceux qui prennent soin des animaux sont exposés à toujours plus de pression ou de complexité.

C'est pourquoi le soin ne peut plus rester une simple intention. Nous pouvons en faire un vecteur de connaissance. De confiance. D'innovation. Un progrès concret, qui fait véritablement la différence sur le terrain, au quotidien.

C'est l'avenir que nous avons choisi de nourrir.
Non pas en nous plaçant au-dessus de celles et ceux qui prennent soin, mais à leurs côtés.

En les aidant à comprendre. À décider. À réussir. Car notre mission ne se limite pas à développer des solutions de santé. Notre rôle est de transformer les avancées de la science en un meilleur accompagnement, partout où le soin s’exerce. Pour les vétérinaires. Pour les propriétaires d'animaux. Pour chaque animal de compagnie. Pour notre planète.

Parce que chacune de nos décisions façonne bien plus que les résultats d’aujourd'hui.
Elle façonne l'avenir de la médecine vétérinaire.
La santé des futures générations d'animaux de compagnie.
Et le monde dans lequel elles vivront.

Dômes Pharma,
Where Progress Meets Real Life.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

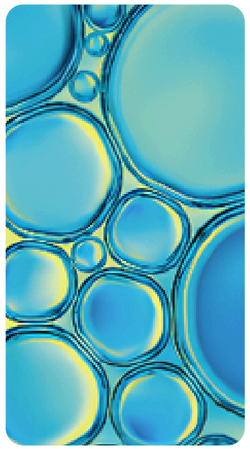
Nous croyons que prendre soin des animaux de compagnie est, et doit toujours demeurer, la raison d'être de la santé animale. Cette conviction nous pousse à construire un avenir où les progrès de la santé animale répondent aux besoins réels des animaux et de celles et ceux qui prennent soin d'eux

NOTRE CONVICTION

Nous améliorons le soin en donnant les moyens d'agir à celles et ceux qui le délivrent.

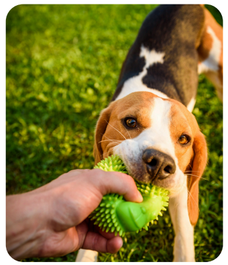


Where Progress





Meets











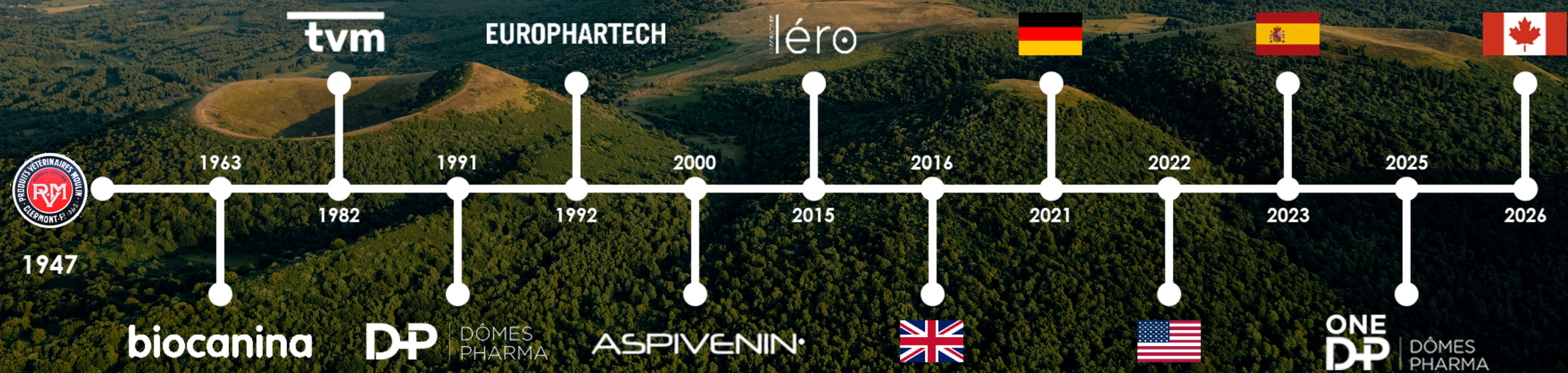


Real Life.


NOS VALEURS
Penser avec
audace
Agir avec
responsibilité
Faire preuve de
bienveillance

NOTRE HISTOIRE

Le Groupe Dômes Pharma s'est construit au fil des années grâce à une croissance organique, combinée à l'acquisition de marques et d'entreprises aujourd'hui organisées pour optimiser leurs synergies.



CHIFFRES CLÉS

Établi depuis 79 ans, Dômes Pharma est un groupe familial français de santé animale, dédié aux animaux de compagnie.

140+
produits

+ 65
AMM

95m€
de chiffre d'affaires en 2025

6
filiales

400
collaborateurs

30+
présence géographique

Notre démarche **RSE.**



Rencontre avec Laurence SIEDEL

Directrice RSE
Groupe Dômes Pharma

UN PARCOURS DE MOBILITÉ INTERNE
20 ans chez Dômes Pharma

Juriste

Responsable Juridique

Directrice Juridique

Directrice RSE - SEPT 2025

01 Juriste de formation, comment êtes-vous devenue Directrice RSE ?

En vingt ans chez Dômes Pharma, j'ai été juriste, responsable juridique puis directrice juridique. Sous l'impulsion d'Anne MOULIN, la **Direction RSE a été créée et m'a été confiée en septembre 2025** : un signal fort, qui porte la RSE au plus haut niveau de l'entreprise, et une belle illustration de la mobilité interne.

02 Comment vous êtes-vous préparée à ce nouveau métier ?

L'entreprise m'a accompagnée dans une formation diplômante en RSE. J'ai poursuivi un Executive **MBA Management de la transition énergétique et écologique et un Master 2 en Développement Durable, RSE** avec l'IFG Executive. Cette formation m'a été très bénéfique : elle m'a donné les bases nécessaires me permettant clairement d'aller sur les sujets prioritaires avec les bons outils.

03 Pourquoi une Direction RSE aujourd'hui ?

Parce que la RSE n'est pas nouvelle chez Dômes Pharma : nous la pratiquions bien avant de lui donner un nom. Repenser nos emballages depuis 2020, réduire les consommations d'énergie de notre site de production, accompagner le leadership féminin, soutenir le bien-être des professions vétérinaires et la médiation animale à travers notre Fondation d'entreprise… **Pendant des années, ces initiatives sont nées de convictions, d'équipes engagées, de bon sens. Sans toujours porter l'étiquette RSE.**

Ce qui change aujourd'hui, c'est l'exigence de cohérence. Des actions dispersées, même sincères, ne dessinent pas une trajectoire. La Direction RSE est là pour relier ces engagements entre eux, leur donner un cap commun, les mesurer et les piloter dans la durée. Il ne s'agit pas de faire autre chose, mais de faire mieux ensemble : passer d'une somme d'initiatives à une stratégie.





« Chez Dômes Pharma, les collaborateurs sont moteurs.

Mon défi ? Être à la hauteur de leur engagement. »





04 Quelles ont été vos premières actions ?

Aller à la rencontre des équipes, pour écouter avant d'agir. Travailler de manière pluridisciplinaire notre 1ère feuille de route. Je me souviens très bien de ce **workshop organisé en septembre 2025** au pied du Puy de Dôme, endroit idéal pour parler RSE. Ce sont plus d'une centaine d'idées qui ont jailli à ce moment là !

05 Comment embarquer les collaborateurs ?

Chez Dômes Pharma, c'est vraiment simple : les collaborateurs sont moteurs, volontaires, ils proposent.

Mon rôle n'est pas de convaincre, mais de donner les clés pour comprendre ce qui se passe et ce que chacun peut faire à son niveau, au travail comme à titre personnel. Sans jamais culpabiliser : nous avons tous un rôle à jouer, et l'entreprise aussi.

06 Comment voyez-vous votre rôle au quotidien ?

Sur le terrain, **aux côtés des équipes, pas derrière un bureau**. Ce sont elles nos meilleures alliées.

07

Quels sont les grands défis RSE du Groupe ?

Ils sont à la fois économiques, humains, environnementaux et sociétaux, et nous les abordons ensemble, car ils se renforcent les uns les autres.

Pérenniser notre activité

Croître de manière durable pour assurer la pérennité de notre modèle et de nos emplois.

Attirer et fidéliser les talents

Offrir un environnement de travail qui donne envie de nous rejoindre et de rester : sens, développement, qualité de vie au travail.

Réduire notre empreinte carbone

Mesurer, piloter et réduire nos émissions, sur nos sites comme dans notre chaîne de valeur.

S'adapter au climat de demain

Anticiper les effets du réchauffement sur nos sites, nos activités et nos collaborateurs : fortes chaleurs, ressources en eau, continuité d'activité.

Agir positivement sur nos territoires

Contribuer à la vitalité des territoires où nous sommes implantés : emploi local, partenariats, achats inclusifs.

08

Quelles sont les prochaines étapes ?

2026 sera l'année de la structuration : gouvernance RSE, analyse de double matérialité, indicateurs de pilotage, trajectoire bas carbone. Mais 2026 sera aussi une année de sensibilisation indispensable pour tous les collaborateurs.

Pacte mondial des Nations Unies : Notre adhésion

Un engagement volontaire qui ancre notre démarche RSE dans un cadre de référence mondial.

2025
année d'adhésion

10
principes universels

17
objectifs de Développement Durable

Notre conviction. Les entreprises ont un rôle déterminant à jouer face aux grands enjeux sociétaux et environnementaux. Le Groupe entend contribuer activement aux Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations Unies.

Notre engagement. En février 2025, le Groupe a rejoint le Pacte mondial des Nations Unies (United Nations Global Compact), la plus grande initiative internationale d'engagement volontaire en matière de responsabilité sociétale.

Ce qu'il implique. Aligner nos activités sur les dix principes universels du Pacte et inscrire notre action dans la dynamique des ODD. Cette adhésion renforce et formalise notre démarche RSE.

Les dix principes du pacte mondial

Droits humains
Principes 1 et 2

Promouvoir et respecter les droits humains, et veiller à ne pas s'en rendre complice.

Normes du travail
Principes 3 à 6

Liberté d'association, élimination du travail forcé et du travail des enfants, non-discrimination.

Environnement
Principes 7 à 9

Approche de précaution, responsabilité environnementale, technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption
Principe 10

Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Contribuer aux 17 ODD des Nations Unies

Adoptés en 2015 par les États membres des Nations Unies, les 17 ODD forment une **feuille de route commune à horizon 2030.**



Un cadre partagé

Les ODD offrent un langage commun aux États, aux entreprises et à la société civile pour agir sur les grands défis sociaux, environnementaux et économiques.

Notre démarche

En adhérant au Pacte mondial, le Groupe inscrit son action dans la dynamique des ODD et ancre sa démarche RSE dans un cadre de référence reconnu à l'échelle mondiale.

EcoVadis 2025 : une démarche structurée

Une première étape dans la mise en place de notre système de management RSE.

Quatre thématiques évaluées : Environnement, Social et Droits humains, Éthique, et Achats responsables.

2025 en bref

3 sociétés du Groupe évaluées

2 médailles de bronze (top 35 % des entreprises évaluées)

1 badge « Entreprise engagée » pour notre site de production

Une référence internationale

EcoVadis évalue la performance RSE des entreprises sur quatre thématiques : Environnement, Social et Droits humains, Éthique, Achats responsables.

Une démarche étendue au Groupe

Engagée en 2024 sur notre site de production français sous l'impulsion de nos donneurs d'ordres, l'évaluation a été élargie en 2025 aux trois sociétés françaises du Groupe, évaluées entre septembre et décembre.

Un premier pas structurant

Si EcoVadis ne couvre pas l'ensemble des enjeux RSE, **il nous permet d'entrer concrètement dans une démarche de management de la RSE**. Pas une fin en soi, mais une première base solide pour identifier nos axes de progrès, structurer nos plans d'actions et nous préparer aux prochaines étapes.

Des résultats solides dès 2025

Score global et scores par thématique, sur 100.



DÔMES PHARMA
Évalué en septembre 2025

62/100

66e percentile

BRONZE | Top 35%
ecovadis
Sustainability Rating
SEP 2025

Médaille de Bronze

62/100

65e percentile

BRONZE | Top 35%
ecovadis
Sustainability Rating
OCT 2025

Médaille de Bronze



DÔMES PHARMA FRANCE
Évalué en octobre 2025



DÔMES PHARMA MANUFACTURING
Site de production
Évalué en décembre 2025

58/100

52e percentile

COMMITTED
ecovadis
Sustainability Rating
DEC 2025

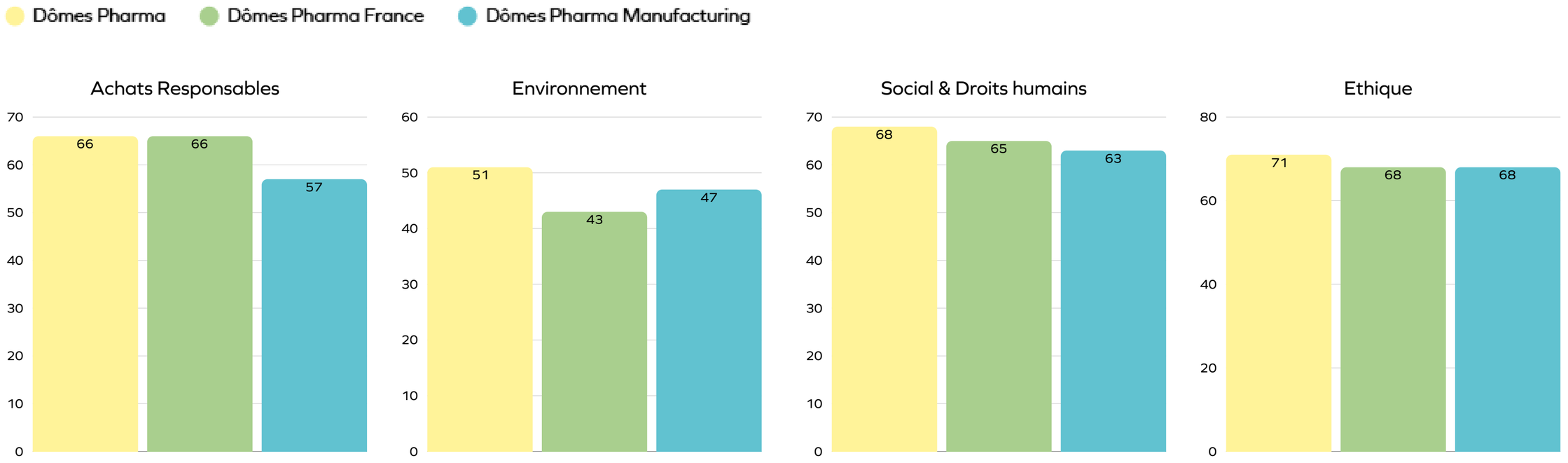
Entreprise engagée

Des résultats solides dès 2025

Score global et scores par thématique, sur 100.

Ce que nous retenons

- Des fondamentaux maîtrisés en Éthique et en Social et Droits humains.
- Des achats responsables bien engagés.
- Un axe de progrès commun et prioritaire : l'Environnement.



De l'évaluation à la reconnaissance externe

EcoVadis est la première étape de notre système de management RSE.
Notre prochaine cible : une reconnaissance fondée sur un audit indépendant.

2024

Première évaluation

Notre site de production obtient le badge « Entreprise engagée ».

2025

Déploiement Groupe

Trois sociétés évaluées : deux médailles de bronze et un badge « Entreprise engagée ».

2026

Structuration

Gouvernance RSE, analyse de double matérialité, indicateurs de pilotage et plans d'actions par entité.

2030

Reconnaissance externe

Un label ou une certification officielle reposant sur un audit indépendant.

Une logique de progrès continu : l'objectif n'est pas seulement de mesurer notre performance, mais de la faire progresser durablement, année après année.

NOTRE AMBITION À HORIZON 2030

S'engager vers un label ou une certification officielle, avec le référentiel le plus adapté à notre activité : une reconnaissance externe pertinente et un niveau d'exigence renforcé.

PRIORITÉ ENVIRONNEMENTALE

Concentrer nos efforts sur la gestion des ressources, la réduction de nos impacts et le suivi des indicateurs, pour une progression mesurable des scores à chaque campagne d'évaluation.
Nous engageons la réflexion pour définir une trajectoire bas carbone.

L'éthique, socle de la confiance

Dans un secteur régulé qui touche à la santé animale, l'éthique guide nos décisions et nos comportements, partout où nous opérons.

Notre Charte éthique Groupe

Elle fixe les principes fondamentaux qui orientent nos décisions et nos comportements, et s'inscrit pleinement dans notre démarche de développement durable. **Elle couvre notamment :**

- Pratiques éthiques
- Prévention de la corruption et de la fraude
- Égalité et diversité
- Lutte contre les discriminations et le harcèlement
- Respect des droits humains

Notre Charte protège les droits humains

Dans chacune de nos entités, elle couvre explicitement :

- Travail des enfants
- Travail forcé
- Traite des êtres humains
- Discrimination
- Prévention des accidents

Nos indicateurs 2025

VS* · C6 et C7 · 7 entités du Groupe

7/7

entités couvertes par un code de conduite ou une politique des droits humains

7/7

entités dotées d'un dispositif d'alerte pour leurs collaborateurs

0

incident grave confirmé en matière de droits humains, en interne comme dans notre chaîne de valeur

**Voluntary standard* : cadre européen qui aide les entreprises à structurer et communiquer leurs informations environnementales, sociales et de gouvernance*

Découvrez notre **Charte Éthique**



Rencontre avec Odin ARNAUD

Responsable Juridique
Groupe Dômes Pharma

« Une entreprise responsable va au-delà de ses obligations et adopte une démarche proactive. »

« L'éthique conduit à la confiance, et la confiance conduit à la durabilité. »

01 Qu'est-ce qu'une entreprise responsable aujourd'hui ?

Celle qui prend en compte l'impact de ses activités sur ses collaborateurs, ses clients, ses partenaires et toute sa chaîne de valeur, et qui agit au-delà de la seule logique de rentabilité financière.

02 Quels défis éthiques pour un groupe comme Dômes Pharma ?

Intégrité, qualité, sécurité, usage responsable des produits, conformité des relations avec les acteurs du secteur… L'enjeu : maintenir la confiance dans un secteur qui touche directement au bien-être animal.

03 Comment faire vivre l'éthique au quotidien ?

Par la compréhension des enjeux, la culture de l'éthique et l'exemplarité. Chacun doit se demander si une décision est conforme, mais aussi si elle est fidèle à nos valeurs.

04 Peut-on être performant durablement sans culture éthique forte ?

Non. Une culture éthique forte est le socle robuste qui assure la pérennité et la durabilité d'un modèle.

Agir pour le **climat** et préserver les **ressources**.

Bilan carbone 2024 : mesurer pour progresser

Les émissions de gaz à effet de serre de l'ensemble du Groupe, évaluées selon le GHG Protocol (scopes 1, 2 et 3).

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

28 444 tCO_2e

émises en 2024 par le Groupe

GHG Protocol · méthode location-based

0.32

$kgCO_2e$ / € de CA

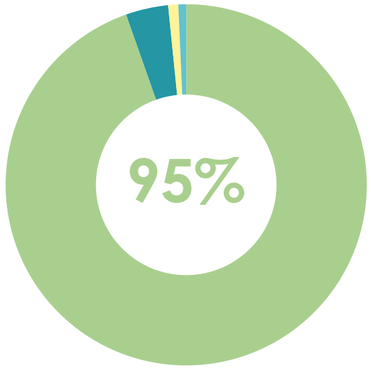
CA consolidé : 88 M€

77

tCO_2e / ETP

Émissions par employé

Répartition par scope (location-based)



- **Scope 3 amont** — 26 896 t · 94,6 %
- **Scope 1** — 1 087 t · 3,8 %
- **Scope 2** — 252 t · 0,9 %
- **Scope 3 aval** — 209 t · 0,7 %

Mesurer pour mieux agir

On ne peut pas améliorer ce que l'on ne mesure pas. Notre bilan sera affiné année après année, par itérations successives, et suivi dans la durée.

Le scope 3 amont, qui couvre notamment nos achats, représente 95 % de nos émissions : un levier majeur, en lien étroit avec nos équipes Achats.

Mesurer ❱ Fiabiliser ❱ Suivre ❱ Agir

Périmètre : tout le Groupe

- Dômes Pharma HeadQuaters
- Dômes Pharma USA
- Dômes Pharma Germany
- Dômes Pharma France
- Dômes Pharma Iberia
- Dômes Pharma UK
- Dômes Pharma Lempdes Manufacturing Site

Soit l'équivalent de :

3 196 empreintes carbone annuelles de Français

16 033 allers-retours Paris – New York en avion

3,9 M repas à base de viande rouge

Bilan carbone 2024 : nos chantiers 2026



01

Trajectoire bas carbone
Ce bilan servira de base pour définir notre trajectoire de réduction.

02

Une équipe carbone
Faciliter la collecte et fiabiliser les données, au plus près des métiers.

03

ACV simplifiées
Mesurer progressivement l'impact de nos produits sur leur cycle de vie.

04

Sensibiliser les équipes
Déployer un module pour expliquer à tous ce qu'est le bilan carbone.

Consommer moins, piloter mieux

Notre objectif : réduire nos consommations d'eau, de gaz et d'électricité, en mesurant pour mieux agir.

6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Gaz naturel

Site de production Dômes Pharma Manufacturing.

-10%
en 2025 VS 2024
2024 : -2,7 %

Eau

Site de production Dômes Pharma Manufacturing.

- 32,3 %
en 2025 VS 2024
2024 : -1,3 %

Électricité

Site de production Dômes Pharma Manufacturing.

-1,9 %
en 2025 VS 2024
2024 : -4,1 %

2025 · AU SIÈGE DÔMES PHARMA

Une GTC pour suivre nos consommations
La gestion technique centralisée suit nos consommations en continu : on repère les dérives et on agit vite.

Le magasin de stockage passe en LED
Un éclairage plus sobre, qui consomme moins et dure plus longtemps.

LA GTC DÉPLOYÉE SUR LE SITE DÔMES PHARMA FRANCE

Après le siège, un deuxième site piloté en temps réel pour cibler nos actions de réduction.

Aussi dans notre feuille de route 2026/2027 : Focus sur notre site de production : audit énergétique, mise en place d'un système de management de l'énergie, étude sur les panneaux solaires, étude démarche ISO 50001 et Gestion technique du bâtiment.

Flotte de véhicules 2025 : cap sur l'électrique

État de la flotte du Groupe au 31 décembre 2025 et évolution depuis fin 2024, toutes sociétés confondues.

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Motorisation fin 2025 et évolution depuis 2024



- **Électrique**
  26 % · +11 pts
- **Hybride rechargeable**
  15 % · +2 pts
- **Hybride non rechargeable**
  44 % · +6 pts
- **Diesel / essence**
  14 % · −20 pts

126 véhicules en service dans le Groupe fin 2025

(Véhicules de fonction, de service et utilitaires).

26% 100 % électriques

contre 15 % fin 2024

Une flotte concentrée en France

74% de nos véhicules sont basés en France

93 véhicules sur 126 (77 % fin 2024)



France 74% **International 26%**

Dès 2026 : une Car Policy 100 % électrique

En un an, la part du diesel et de l'essence est passée de 34 % à 14 %, et celle des électriques de 15 % à 26 %.

Dès 2026, chaque renouvellement de contrat se fait en **100 % électrique.**

Fin 2025) Car Policy) 100 % élec.

Pourquoi c'est important, notamment en France

1er secteur émetteur

Le transport pèse près d'un tiers des émissions françaises, dont plus de la moitié pour la voiture.

Les entreprises font le marché

30 % des voitures neuves sont achetées par des entreprises, puis revendues aux ménages en occasion.

Des flottes en retard

Seulement 11 % d'électriques dans les achats des entreprises, contre 22 % chez les ménages.

Notre engagement

Avec 100 % d'électriques dans nos commandes dès 2026, nous irons bien au-delà de la moyenne.

Sources : « Pourquoi c'est important en France » : The Shift Project, « Accélérer le verdissement des flottes de véhicules des entreprises »



Interview : l'électrique sur le terrain

Entretien avec le Directeur Général de Dômes Pharma France sur la transition de la flotte de véhicules.

01 Pourquoi avoir choisi une Car Policy 100 % électrique pour tous les renouvellements dès 2026 ?

Nos véhicules représentent une part importante de nos émissions directes, et 74 % de la flotte du Groupe roule en France. C'est donc ici que nous avions le plus de levier. En France, l'électricité est très largement décarbonée : passer à l'électrique, c'est diviser les émissions de nos déplacements de façon très concrète.

02 Vos équipes terrain parcourent plus de 40 000 km par an. Comment l'électrique peut-il s'adapter à ce rythme ?

Passer à l'électrique lorsque l'on parcourt plus de 40 000 km par an représente un certain défi. Cette transition implique de nouvelles habitudes d'organisation, dont nous mesurons pleinement les enjeux. Elle nécessite notamment d'intégrer la recharge dans la préparation des tournées et d'adapter certaines pratiques au quotidien.

Le réseau de bornes de recharge publiques continue de se développer et l'autonomie des véhicules progresse chaque année. Cependant, le maillage du territoire reste encore inégal selon les régions, certaines zones demeurant moins bien équipées que d'autres. Cette réalité nous conduit à anticiper davantage nos déplacements et à adapter progressivement notre organisation.
Nous avançons dans cette transformation de manière pragmatique et progressive, au rythme du renouvellement de notre flotte. Cet engagement collectif contribue à la transition écologique et au bien commun. Nos équipes de terrain, par leur implication quotidienne, en sont les principaux artisans.

Produire avec **responsabilité**.

Le Dômes Score : éco-concevoir dès la R&D

Notre Indice de Conception Responsable : un outil d'aide à la décision pour orienter nos choix dès la conception de nos produits.

À USAGE STRICTEMENT INTERNE

Ni label, ni certification, ni allégation commerciale : une ligne directrice pour nos équipes R&D, qui ne fait l'objet d'aucune communication externe.

A B C D E

COMMENT ÇA MARCHE ?

Évaluer

Une grille multicritère d'une trentaine de critères, renseignée dès la phase R&D.

Positionner

Un score et une classe de A à E, qui sert de boussole interne.

Améliorer

Identifier les points d'amélioration et arbitrer entre plusieurs options de conception.

TROIS PILIERS D'ÉVALUATION

Environnement
- Formule : naturalité, écotoxicité, biodégradabilité
- Emballage : circularité
- Fabrication et transport

Sociétal et éthique
- Bien-être animal
- Engagement RSE du fabricant

Apport médical et climat
- Apport médical (essentiel, innovant,..)
- Réponse à l'évolution climatique des pathologies

Chantier 2026

Finaliser l'outil. Consolider la méthodologie, les pondérations et les seuils, les tester sur des produits pilotes, puis déployer l'outil auprès de nos équipes R&D. Il s'affinera ensuite par itérations.



Le Dômes Score : la parole à la R&D

3 questions à notre directeur Recherche & Développement

01 Qu'attendez-vous du Dômes Score pour vos équipes ?

Qu'il transforme la RSE en outil de décision pour le développement et le LCM de nos produits. Sécurité, efficacité, qualité et conformité sont non négociables.

À l'intérieur de ce cadre, nous optimisons l'impact environnemental et les autres dimensions RSE. Nous décidons avec des données et rendons visibles les compromis, plutôt que de chercher une solution « parfaite » qui n'existe pas.

02 Le changement climatique fait évoluer certaines pathologies animales : comment la R&D s'y prépare-t-elle ?

Avec une logique d'anticipation : renforcer notre veille scientifique, écouter les retours du terrain et faire évoluer notre portefeuille en conséquence. Nous devons nous demander si les besoins auxquels nous répondrons demain seront les mêmes que ceux d'aujourd'hui.

03

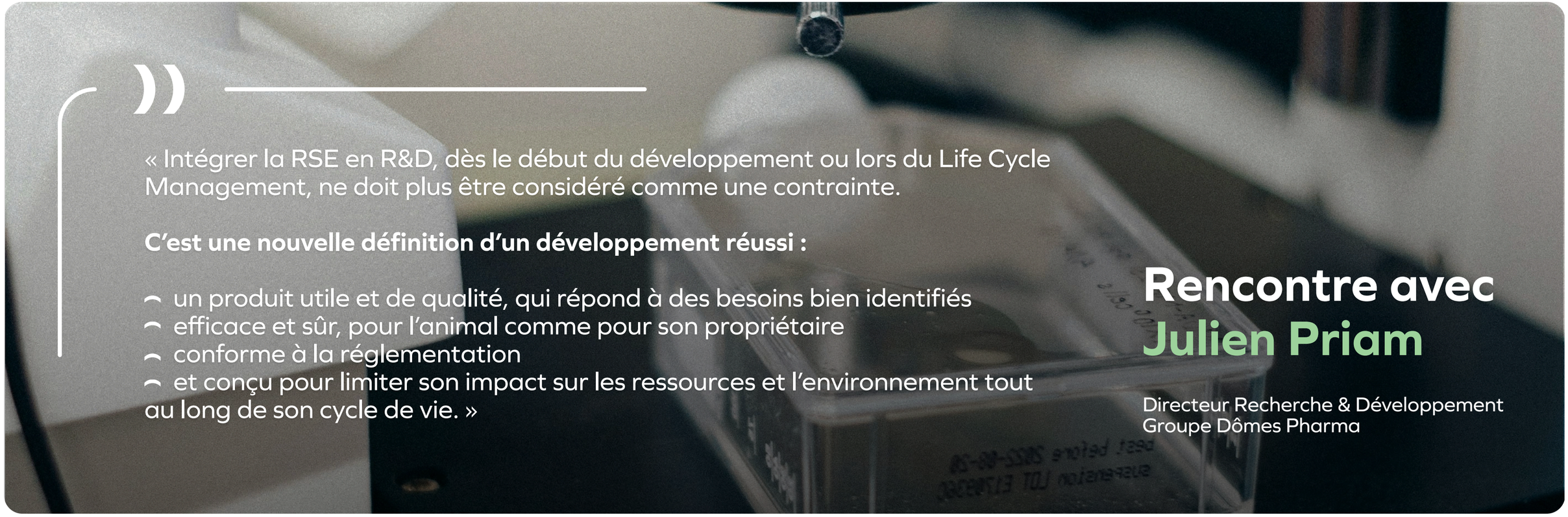
Un exemple concret sur lequel vos équipes travaillent ?

Avec une entreprise française de biotechnologie végétale, nous développons le biosourcing d'une substance active : des racines de plante, dites « racines chevelues », cultivées en bioréacteur, la sécrètent.

L'objectif à terme ? Remplacer la source actuelle d'origine chimique, d'un produit de notre gamme

UN PRODUIT RÉUSSI EST :

- Efficace et sûr
- Utile et de qualité
- Conforme
- **Sobre en ressources**



« Intégrer la RSE en R&D, dès le début du développement ou lors du Life Cycle Management, ne doit plus être considéré comme une contrainte.

C'est une nouvelle définition d'un développement réussi :

- un produit utile et de qualité, qui répond à des besoins bien identifiés
- efficace et sûr, pour l'animal comme pour son propriétaire
- conforme à la réglementation
- et conçu pour limiter son impact sur les ressources et l'environnement tout au long de son cycle de vie. »

Rencontre avec Julien Priam

Directeur Recherche & Développement
Groupe Dômes Pharma

Éco-conception de nos produits

Repenser nos emballages, du flacon à la palette : un chantier d'ampleur, nos ambitions aussi.

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

ÉVOLUTIONS ET AMÉLIORATIONS DES PRODUITS

Depuis 2020, le Groupe s'engage à améliorer l'impact environnemental de ses produits. En 2025, 66 % de nos gammes ont bénéficié d'au moins deux améliorations notables, contre 51 % en 2024.

- Moins de couleurs dans notre charte graphique
- Composants superflus supprimés
- Références carton rationalisées, carton FSC à l'étude
- Films palette optimisés, palettisation revue
- Des étuis et emballages plus légers

66% des gammes avec au moins deux améliorations produits

2024

51 %

2025

66 %

+15 points en un an

Achats responsables : progresser ensemble

Faire progresser toute notre chaîne de valeur, avec nos fournisseurs et sans laisser personne au bord du chemin.

Au cœur de tous nos enjeux

Les Achats sont indispensables pour avancer sur nos différents enjeux RSE : ils sont présents dans presque tous nos groupes de travail !



Prochaines étapes

Évaluer nos partenaires sur leurs pratiques RSE et intégrer des critères RSE dans le choix des fournisseurs et nos appels d'offres.

2025 : Poser les fondations

- Une politique d'achats responsables déployée en 2025
- Une équipe Achats engagée, qui porte la démarche au quotidien

Notre cap : s'inspirer et accompagner

S'inspirer

des fournisseurs les plus avancés, pour élever notre propre niveau d'exigence.

Accompagner

ceux qui débutent : dialoguer, partager nos outils, progresser ensemble plutôt que leur tourner le dos.

Découvrez notre **politique d'Achats Responsables**



Prendre **soin** et **développer les talents**.



Santé et sécurité : une démarche structurée

2025 a été marquée par la formalisation de notre politique HSSE, socle de notre démarche à l'échelle du Groupe.

Politique HSSE Groupe (Hygiène, Santé, Sécurité, Environnement)

Publiée en décembre 2025.
Elle structure désormais notre démarche à l'échelle du Groupe.

Une culture spécifique qui se diffuse

VS B9 7 entités du Groupe

1/mois « Minute HSE » pour partager les bons réflexes

+10% de collaborateurs formés à la sécurité sur chaque site.

NOS RÉSULTATS 2025 VS B9

4 accidents du travail avec arrêt sur l'ensemble du Groupe

0 décès lié au travail sur l'ensemble du Groupe.

1 accident avec arrêt sur le site de Dômes Pharma Lempdes Manufacturing Site contre 4 en 2024.

Accidents avec arrêt par entité

3 entités sur 7 sans accident avec arrêt en 2025:

1

Pour chaque site :
Dômes Pharma HeadQuarters, Dômes Pharma FR, Dômes Pharma Lempdes Manufacturing Site, Dômes Pharma DE, Dômes Pharma UK, Dômes Pharma ES, Dômes Pharma US.

0

Dômes Pharma UK, Dômes Pharma ES, Dômes Pharma US.

Agir concrètement sur les conditions de travail

Ergonomie, fondamentaux de sécurité, adaptation au climat : des actions ciblées, au plus près des réalités du terrain.

Ergonomie
Prévenir les troubles musculosquelettiques

Tous les magasiniers et les équipes de maintenance en France formés aux **gestes et postures** par un prestataire spécialisé, avec des retours positifs.

Une étude sur les **exosquelettes**, menée par un organisme externe, pour améliorer l'ergonomie des postes en magasin.

États-Unis
Renforcer les fondamentaux

Un **audit** de sécurité réalisé sur le site.

Des **équipements** de protection individuelle (EPI) renouvelés.

4 collaborateurs formés aux gestes de **premiers secours CPR** (Cardiopulmonary resuscitation) training) en fin d'année.

Climat
S'adapter aux fortes chaleurs

En application du décret « canicule » entré en vigueur en juillet 2025, les délégués de Dômes Pharma France ont été équipés de **matériel isotherme.**



Prévention & sécurité

3 questions à notre Responsable HSSE

01 Qu'est-ce qui fait une véritable culture santé-sécurité ?

Des valeurs partagées et incarnées à tous les niveaux. La sécurité n'est jamais une contrainte, mais une valeur fondamentale, au même titre que la qualité ou la performance économique : aucun objectif ne justifie de compromettre la santé d'un collaborateur.

02 Comment faire de la prévention un sujet du quotidien ?

En passant d'une logique de conformité à une logique de conviction : donner la parole aux opérationnels, créer des rituels simples et réguliers, valoriser les comportements exemplaires. L'enjeu est de passer d'une prévention « subie » à une prévention « vécue ».

03 Quels risques devons-nous anticiper pour demain ?

Charge mentale, isolement lié au travail hybride, impact de l'IA, fortes chaleurs, usure professionnelle… Notre responsabilité est de ne pas subir ces évolutions, mais de les anticiper.

« Prendre soin des femmes et des hommes, c'est construire la durabilité. »

Faire grandir chaque collaborateur

À chaque étape de son parcours, chacun peut se former, être accompagné et évoluer au sein du Groupe.

Chez Dômes Pharma, on grandit

66 recrutements en 2025

20h de formation par collaborateur en moyenne

31 promotions et mobilités internes (8% des effectifs)

94% des collaborateurs en CDI

Un accompagnement à chaque étape du parcours

Se former

Près de 7 800 heures de formation dispensées en 2025 pour développer compétences métier et savoir-être, tout au long du parcours.

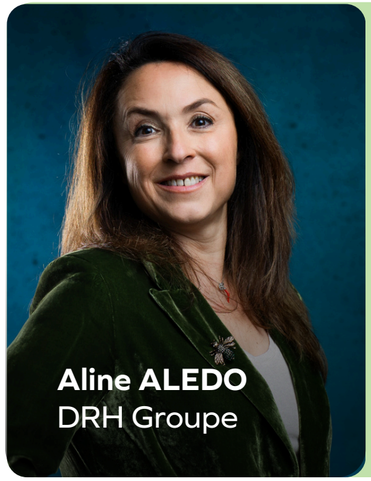
Être accompagné

12 parcours de mentorat en 2025, au service des projets d'évolution, et des RH accessibles, à l'écoute de chacun.

Évoluer

Mobilités internes, promotions, passage de l'alternance au CDI : des parcours qui s'écrivent dans la durée.

Le mot de nos DRH

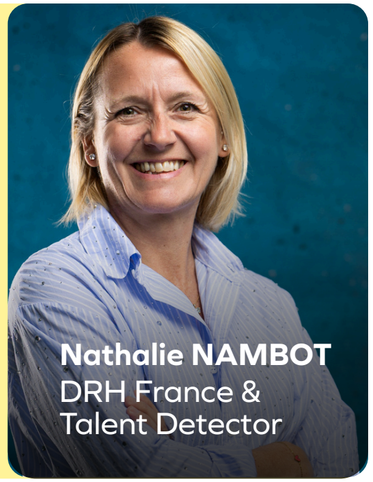


Aline ALEDO
DRH Groupe

« Derrière chaque réussite du Groupe, il y a des femmes et des hommes unis par une **ambition commune et une culture d'entreprise partagée.**

Les accompagner dans leur développement est notre priorité. »

« Parce que la **réussite collective repose sur l'épanouissement de chacun,** nous accompagnons nos collaborateurs dans le développement de leurs compétences, leur évolution professionnelle et leurs capacités à oser de nouveaux défis. »



Nathalie NAMBOT
DRH France & Talent Detector

Le manager, premier levier de la QVCT

La qualité de vie et des conditions de travail relie bien-être, organisation du travail et performance.
C'est dans l'équipe qu'elle se vit, au quotidien.

Une charte managériale commune

Depuis 2018, trois postures de référence :

- **Responsable**
  exemplarité, courage, engagement
- **Audacieux**
  créativité, ouverture, proactivité
- **Bienveillant**
  écoute, confiance, reconnaissance

Notre charte managériale

Quatre leviers du manager au service de la QVCT

Organiser le travail

Clarifier priorités et rôles, ajuster la charge, préserver l'équilibre des temps de vie.

Écouter et prendre soin

Ouvrir des espaces d'expression, repérer les signaux faibles, prévenir les risques psychosociaux.

Reconnaître avec équité

Valoriser les efforts, donner du sens à chaque mission, garantir l'égalité des chances.

Faire grandir

Faire confiance, donner de l'autonomie, développer les compétences par le feedback et la formation.

On ne naît pas manager, on le devient

Un parcours managérial innovant, conçu en interne par et pour Dômes Pharma, pour accompagner nos managers à chaque étape.

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

01 *Le socle commun*

Management@DômesPharma

Un programme « home made » pour tous les managers pour partager une culture managériale commune et renforcer ses pratiques par la mise en situation.

2 jours | ★ Conçu en interne

02 *Approfondir*

École de commerce de Clermont-Ferrand

Manager les Hommes et les équipes
Certifiant · 2 semaines · dès 6 mois
Posture, leadership, pilotage de la performance, gestion des conflits, conduite du changement.

Manager avec la posture de coach
3 jours
Développer l'autonomie des équipes et son efficacité au quotidien.

03 *Le leadership*

Leadership@DômesPharma

Un programme « home made » pour le top management afin de dépasser son rôle de manager pour incarner une posture de leader inspirant, renforcer les compétences stratégiques et le collectif de leaders.

2 jours | ★ Conçu en interne

Pilote fin 2025 · déploiement 2026

Paroles de managers

« Être expert dans son métier ne prépare pas à être un bon manager. »

« Je suis fière d'aider, soutenir et faire grandir mon équipe : leurs réussites sont aussi les miennes. »

« Travailler avec des valeurs communes est indispensable. »

Prochaine étape

Former l'ensemble de nos managers et créer une communauté des managers, un espace pour fédérer le collectif, s'entraider entre pairs et grandir en posture.



Session de formation des managers en 2025

Faire progresser l'égalité et le leadership féminin

Women of Dômes Pharma · Une initative lancée en 2023

Le constat.

Les femmes représentent la **majorité de nos effectifs**, à l'image d'un secteur de la santé animale largement féminisé. Pourtant, leur part diminue à mesure que l'on s'élève dans les niveaux de management et de décision.

Notre conviction.

Une entreprise plus diverse est une entreprise plus forte. La variété des parcours et des regards améliore la qualité des décisions, stimule l'innovation et enrichit les débats : un leadership plus représentatif relève autant de l'équité que de la performance durable.

Notre réponse.

Nous avons choisi de regarder ce plafond de verre avec lucidité, non comme une fatalité mais comme un levier de transformation. C'est le sens de Women of Dômes Pharma : **faire progresser concrètement l'égalité femmes-hommes** au sein du Groupe et accompagner le développement du leadership féminin.

Anne MOULIN

Représentante de la troisième génération de femmes dans l'histoire entrepreneuriale du Groupe, à l'initiative de Women of Dômes Pharma.



8 mars 2023

Lancement de l'initiative, lors de la Journée internationale des droits des femmes.

Pourquoi la diversité renforce l'entreprise ?

- **Meilleures décisions**
- **Plus d'innovation**
- **Plus de résilience**
- **Talents engagés**

Le plafond de verre ne se résume pas à un chiffre

Des freins parfois invisibles, auxquels Women of Dômes Pharma apporte des réponses concrètes.

Des freins visibles... et invisibles

- Le manque de **rôles modèles féminins visibles**
- **L'autocensure**
- La **difficulté à se projeter** dans des responsabilités
- Les **contraintes d'organisation** et d'équilibre de vie
- **Des biais culturels**, parfois inconscients
- **Le sentiment de devoir être « parfaitement prête » avant d'oser évoluer** (syndrome de l'imposteur)

Notre double ambition

Permettre aux collaboratrices de **révéler** pleinement leur **potentiel**

Faire évoluer durablement notre **culture vers davantage d'égalité et d'inclusion**

Nos leviers d'action

- **Développement du leadership** (partenariat WIF)
- **Mentorat**
- **Inspiration et visibilité** des rôles modèles
- **Parentalité et proche aidance**
- **Ouverture vers des réseaux externes**

Le leadership féminin, levier de robustesse

Notre ambition.
Aider les talents féminins à prendre toute leur place dans l'entreprise d'aujourd'hui comme de demain : renforcer leur posture de leadership, gagner en confiance, élargir leur vision stratégique et se projeter dans de futures responsabilités.

Un partenariat durable avec la Women Initiative Foundation (WIF).
Noué dès 2023 et reconduit depuis, il ouvre à nos collaboratrices des programmes internationaux à forte valeur ajoutée : leadership exécutif, innovation, entrepreneuriat, intelligence artificielle.

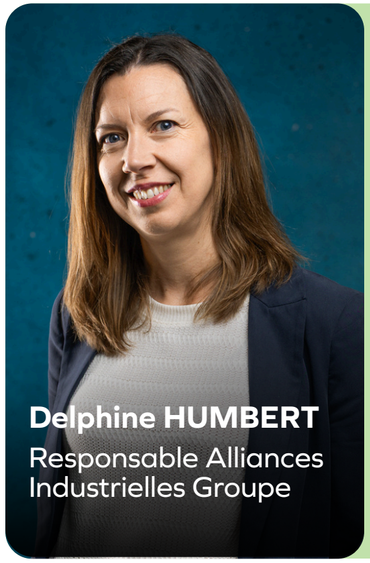
Bien plus que des formations.
Ces parcours offrent des espaces de prise de recul, de confrontation d'idées et de développement de réseaux, essentiels pour préparer les leaders de demain.

Faire tomber le plafond de verre passe par un investissement concret dans les talents, la confiance et les opportunités.

Des programmes conçus avec des universités de premier plan

Stanford University · Berkeley University of California · Northeastern University · McGill University · NUS National University of Singapore · CentraleSupélec université Paris-Saclay

9 collaboratrices ont suivi un programme WIF en 2025



Delphine HUMBERT
Responsable Alliances Industrielles Groupe

« Le programme WIF m'a fait découvrir les enjeux du leadership autour de l'Intelligence artificielle et m'a permis d'échanger pendant 5 jours avec des femmes inspirantes venues d'horizons différents, tant par le pays d'origine que le métier ou le secteur professionnel. Les conférences, le networking et la richesse des échanges personnels de nos différents parcours ont élargi ma vision et m'ont permis de faire un pas de côté par rapport à mon quotidien. **J'en retiens la force de la sororité et le sentiment d'être capable d'oser davantage.** »

44
collaboratrices accompagnées depuis 2023

138h
de formation et de développement en 2025

Faire du mentorat un accélérateur de trajectoires

En 2025, Dômes Pharma a lancé son premier programme structuré de mentorat, **ouvert aux collaboratrices comme aux collaborateurs.**

Ce que le mentorat apporte

- Un regard extérieur
- Un partage d'expérience concret
- Un espace de confiance
- Un accompagnement dans les prises de poste et les évolutions
- Une aide à la projection et à l'affirmation de soi

1/2

Près d'une femme sur deux parmi les talents identifiés a bénéficié d'un mentorat

6

Collaboratrices mentorées en 2025

La confiance

est le bénéfice le plus cité par les mentorées, devant les conseils, le partage d'expérience et l'inspiration.

Perspectives 2026

Consolider et amplifier la dynamique pour faire du mentorat un véritable levier de développement des talents du Groupe.

Paroles de mentorées

« Essentiellement de la confiance, et une prise de recul sur moi-même. »

« Une aide à la prise de poste de primo-manager. »

« Un point de vue extérieur pour relativiser certaines situations : de la confiance en moi. »

« Des échanges constructifs, des conseils… et du challenge ! »

Inspirer et faire entendre d'autres voix

Conférence Women Of Dômes Pharma 2025 « Entreprise bio-inspirée : apprenez vite ou disparaissez de la jungle corporate »



Aïna QUEIROZ

Entrepreneure et conférencière, reconnue pour son approche du leadership et des transformations organisationnelles inspirée du vivant.

Le message

Évoluer suppose d'apprendre en continu et d'oser sortir des automatismes : le leadership se construit aussi au contact d'idées qui bousculent.

Développer le leadership, c'est aussi créer des espaces d'inspiration capables de questionner nos représentations et d'élargir le champ des possibles. Aïna Queiroz a proposé une lecture décalée et percutante des dynamiques de leadership, à travers des métaphores animales particulièrement parlantes dans notre univers.

Savons-nous coopérer ?

Comme le mérou et la murène : deux profils différents qui chassent ensemble, sans hiérarchie des compétences.

Savons-nous être des suricates ?

Vigilants, solidaires, capables de prendre de la hauteur et d'anticiper collectivement.

Ils en parlent !

« Observer le vivant, c'est **repenser nos façons de faire et de collaborer.** »

« Une **approche très inspirante**, et en lien avec notre métier, proche des animaux. »

« Une prise de hauteur et une **ouverture d'esprit très enrichissantes,** amenées avec humour. »

« Ces connaissances doivent nous inciter à **préserver encore plus notre planète.** Merci de le faire régulièrement dans le Groupe ! »

« **Chacun a sa place**, dans la nature ou en entreprise : c'est la complémentarité qui crée de belles choses. »

Parentalité et proche aidance : agir concrètement

Promouvoir l'égalité professionnelle, c'est aussi identifier les réalités de vie susceptibles de freiner certains parcours. En 2025, un travail spécifique a été engagé sur la parentalité et la proche aidance.

Un questionnaire
adressé à l'ensemble des collaborateurs.

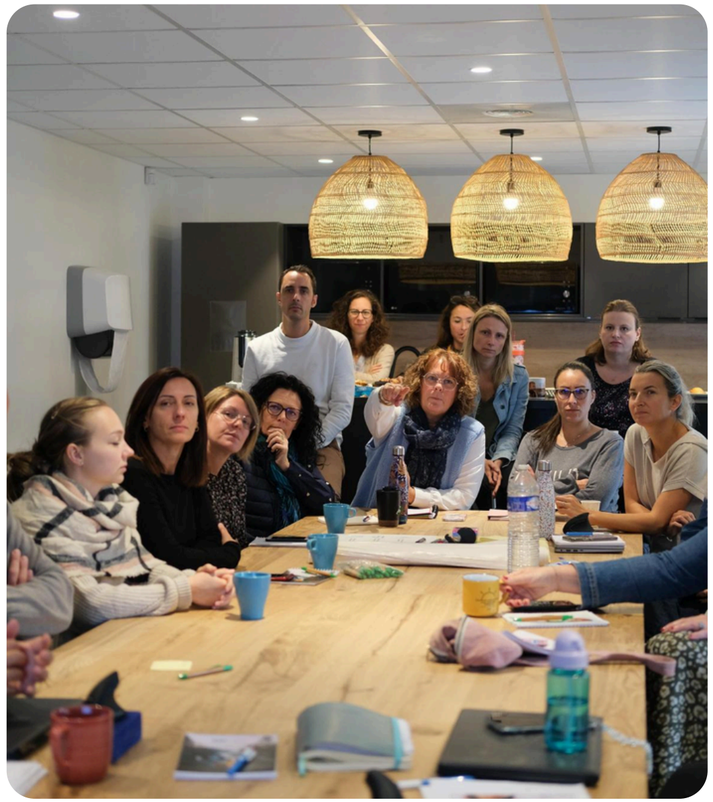
Un atelier
d'intelligence collective.

Trois séquences
tabous et leviers · petites actions, grands effets · feuille de route idéale.

Chantiers 2026

- Nomination d'un référent parentalité / proches aidants
- Création d'un guide pratique sur les dispositifs existants
- Meilleure communication sur les dispositifs existants
- Intégration de ces sujets dans la formation managériale
- Réflexion sur de nouveaux dispositifs d'accompagnement

Une culture inclusive est une culture attentive aux parcours de vie et aux réalités humaines qui façonnent le quotidien professionnel.







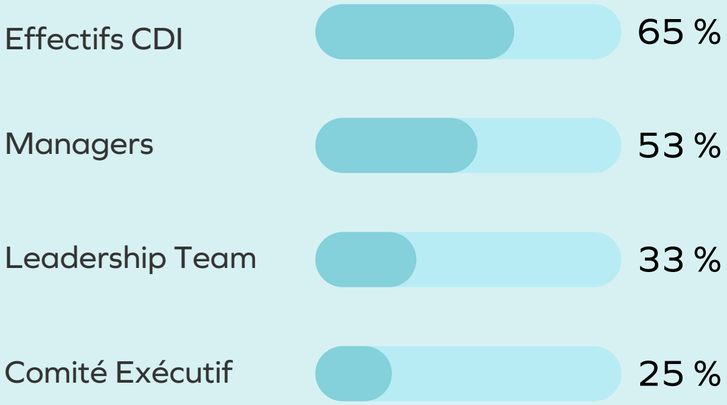




Chiffres clés 2025

Une présence féminine forte dans nos équipes, qui se réduit encore aux plus hauts niveaux de décision.

Part des femmes selon le niveau de responsabilité
(Groupe)



Plus le niveau de responsabilité augmente, plus la part des femmes diminue : c'est ce plafond de verre que Women of Dômes Pharma s'attache à faire reculer.

Une représentation féminine forte

65% des collaborateurs en CDI du Groupe sont des femmes : une présence stable dans le temps, reflet de notre secteur.

Une dynamique positive de développement des talents
(France)

64%
des mobilités et promotions

58%
des heures de formation

Une vigilance sur l'accès aux plus hauts niveaux

33% **de femmes dans la Dômes Pharma Leadership Team.** Leur représentation dans les plus hautes rémunérations reste aussi un point d'attention.

Inclusion et handicap : agir au plus près

HANDICAP : FORMATIONS HANDI'POURSUIT

Déployées auprès de l'ensemble des collaborateurs France.

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATIONS

Une sensibilisation pour tous les collaborateurs France.

DÈS LE PREMIER JOUR

Ces modules vont être progressivement intégrés au parcours d'onboarding des nouveaux arrivants.

ADIS, un partenaire de longue date

Depuis de nombreuses années, nous travaillons avec les entreprises adaptées de l'ADIS, acteur historique de l'inclusion en Auvergne, qui emploie et accompagne des personnes en situation de handicap.

Village de l'Inclusion 2025

Nous y avons tenu un stand pour valoriser nos actions et échanger avec les acteurs de l'inclusion du territoire dans le cadre des 50 ans d'ADIS.







Notre ambition à horizon 2030

Non pas des actions ponctuelles, mais une contribution durable à une culture plus inclusive, plus équilibrée et plus représentative des talents du Groupe.

Parité dans le management

Atteindre / Maintenir 50 % de femmes dans le management, jusqu'au Comité exécutif.

Équité salariale

Poursuivre l'analyse des écarts de rémunération et mettre en œuvre les actions correctrices nécessaires.

Mentorat et accompagnement

Faire du mentorat un levier structurant de développement professionnel.

Leadership inclusif

Sensibiliser et former les managers aux enjeux d'inclusion, d'équité et de développement des talents.

Parcours de vie

Déployer des dispositifs concrets autour de la parentalité et des proches aidants.

Rôles modèles

Valoriser les parcours inspirants au sein du Groupe et dans notre écosystème professionnel.

Au-delà de la place des femmes, c'est le modèle d'entreprise que nous construisons qui est en jeu

Une entreprise où le leadership ne se reproduit pas à l'identique, où les talents émergent sans barrières invisibles, plus équilibrée, plus innovante et plus robuste.

Fondation Dômes Pharma : contribuer à la **société** et aux **territoires**.

Fondation d'Entreprise Dômes Pharma

60k€
distribués

10
projets soutenus

À travers sa Fondation d'entreprise, Dômes Pharma prolonge son engagement au-delà de son activité économique.
Fidèle à sa vision du soin, elle soutient des initiatives qui renforcent les liens entre santé animale, santé humaine et cohésion sociale.

Deux champs d'action complémentaires

Depuis 2019 → Depuis 2024

Médiation animale

Soutenir des projets qui mobilisent la relation à l'animal comme levier de reconstruction, d'accompagnement et d'inclusion.

Bien-être des soignants du monde vétérinaire et animalier

Prévenir l'épuisement, favoriser le dialogue et accompagner les professionnels confrontés aux défis humains de leur métier.



Appel à projets 2025 : bien-être des soignants

En 2025, la Fondation Dômes Pharma a poursuivi son engagement en faveur du bien-être des soignants du monde vétérinaire et animalier à travers des actions de sensibilisation, de prévention et d'accompagnement, destinées à mieux répondre aux défis humains de ces professions.

2 **associations soutenues dans le cadre de l'appel à projet 2025.** En soutenant ces deux initiatives, la Fondation encourage l'émergence de nouvelles réponses aux enjeux humains auxquels sont confrontés les acteurs du monde vétérinaire et animalier.

Prévenir la fatigue de compassion dans la protection animale

La fatigue de compassion touche de nombreux acteurs de la protection animale, confrontés au quotidien à la souffrance, à l'urgence et à une forte charge émotionnelle. Souvent méconnu, cet épuisement peut fragiliser durablement l'engagement des bénévoles et responsables associatifs.

En réponse à ce constat, l'association Solidarité Peuple Animal (SoliPA) a déployé un **programme associant webinaires de sensibilisation, groupes de parole et espaces d'échange entre pairs.**

En 2025, ces actions ont permis de sensibiliser **175 participants** issus de plus de 150 associations et refuges, tout en offrant un accompagnement plus approfondi à des responsables associatifs confrontés à ces problématiques.

Mieux comprendre la neurodiversité dans le monde vétérinaire

Les profils neuroatypiques, tels que le HPI, le TDAH, les TSA ou les troubles DYS, concernent de nombreux étudiants et professionnels du monde vétérinaire. Pourtant, leurs impacts sur les apprentissages, l'organisation du travail, les relations aux autres ou encore le bien-être restent encore insuffisamment connus.

Pour répondre à cet enjeu, l'association H3P (Hauts Potentiels Parents Professionnels) a mis en place un **cycle de visioconférences animé par des spécialistes reconnus** :

- Jeanne Siaud-Facchin sur le haut potentiel intellectuel (HPI),
- Olivier Revol sur le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)
- David Da Fonseca sur les troubles du spectre de l'autisme (TSA) et la démarche Atypie-Friendly.

Ouvert aux étudiants vétérinaires et aux professionnels du secteur, ce projet vise à favoriser une meilleure compréhension de la neurodiversité et à promouvoir des environnements d'étude et de travail plus inclusifs. Il sera lancé à l'automne 2026.





Cycle de conférences « Vie de Véto : quand passion rime avec émotion »

Un temps conçu pour ouvrir le dialogue autour des réalités humaines du métier vétérinaire.

Une première rencontre organisée le 10 juin 2025 au sein du **siège de Dômes Pharma,** près de Clermont-Ferrand, puis une seconde le 5 novembre 2025 à l'**École nationale Vétérinaire d'Alfort** (ENVA) auprès des étudiants vétérinaires.

Des échanges consacrés à des enjeux centraux de la profession :

- équilibre vie professionnelle/vie personnelle
- prévention de l'épuisement professionnel
- relations au sein des équipes
- charge mentale
- gestion des émotions

Mobiliser le monde vétérinaire autour du sport

En complément de son appel à projets, la Fondation soutient et accompagne toute l'année des initiatives qui contribuent au bien-être des professionnels du monde vétérinaire et animalier.

Challenge Run & Care 2025

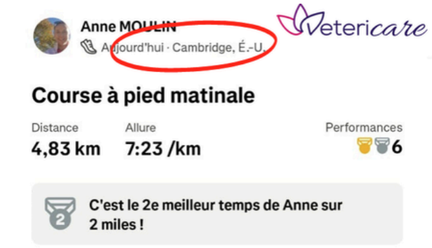
Organisé par **Vetericare** d'octobre à novembre 2025, le challenge Run & Care encourage les professionnels du monde vétérinaire à prendre soin de leur santé physique et mentale à travers une activité sportive collective. La Fondation Dômes Pharma était partenaire majeur de l'évènement.

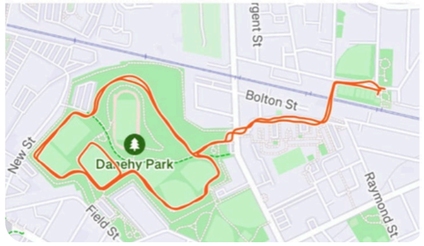
Le principe est simple : chaque kilomètre parcouru contribue à soutenir les actions menées en faveur du bien-être des équipes vétérinaires. Au-delà de la performance sportive, l'initiative favorise la cohésion, l'engagement collectif et la sensibilisation à l'importance de prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres.

1 km parcouru = 1 € reversé à Vetericare

1350
participants

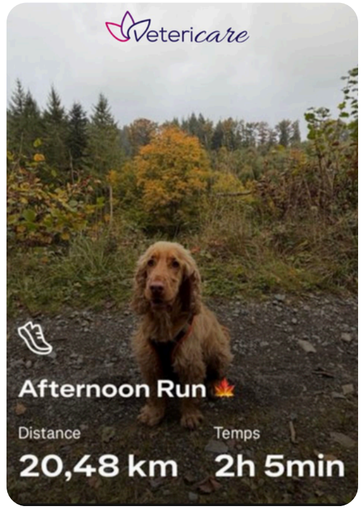






55 000
km parcourus

41
pays



Favoriser le dialogue et l'entraide

VET BOOST DAYS 2025

La Fondation a participé aux **VETBOOST Days 2025,** un événement entièrement dédié au bien-être des professionnels vétérinaires.

Organisées à Sangatte les 20 et 21 septembre, ces journées ont réuni **conférences, ateliers et temps d'échange** autour de thématiques essentielles telles que la gestion du stress, la communication, la cohésion d'équipe, la résilience et la prévention des conflits.

Des **activités sportives et des moments de partage** ont également permis aux participants de prendre du recul et de se ressourcer dans un cadre propice aux échanges entre pairs.









Appel à projets 2025 : médiation animale

L'engagement historique du Groupe en faveur du lien Homme-Animal.

Ani'Nomade (23) : des chiens pour accompagner les victimes dans leur parcours judiciaire

- Développement d'un dispositif de médiation canine destiné aux personnes confrontées à des procédures judiciaires souvent éprouvantes.
- Présence de chiens spécialement formés pour favoriser l'apaisement, la mise en confiance et l'expression des victimes.
- Une initiative déployée par une association expérimentée, qui accompagne chaque année plusieurs milliers de bénéficiaires.

GHU Paris Psychiatrie & Neurosciences (75) : la médiation équine au service du soin psychique

- Intégration du cheval dans des parcours thérapeutiques destinés à des patients souffrant de traumatismes complexes.
- Séjours associant médiation animale, accompagnement psychologique et suivi médical.
- Un programme hospitalier structuré visant à renforcer le processus de reconstruction et de rétablissement.

Equi-Break (63): renforcer le lien familial grâce au cheval

- Projet de médiation équine porté par l'association *Des clés pour comprendre* dans le **Puy-de-Dôme**, au plus près des familles et des acteurs médico-sociaux du territoire.
- Utilisation de la relation au cheval pour favoriser la communication, renforcer la confiance et accompagner la restauration du lien parent-enfant.
- Une démarche ancrée localement, développée en partenariat avec les structures sociales et médico-sociales du territoire.
- Un projet qui illustre la capacité de la médiation animale à répondre à des besoins concrets tout en renforçant le tissu social local.

Appel à projets 2025 : médiation animale

Accompagner la reconstruction après les violences.

Cameleon Association (France) :

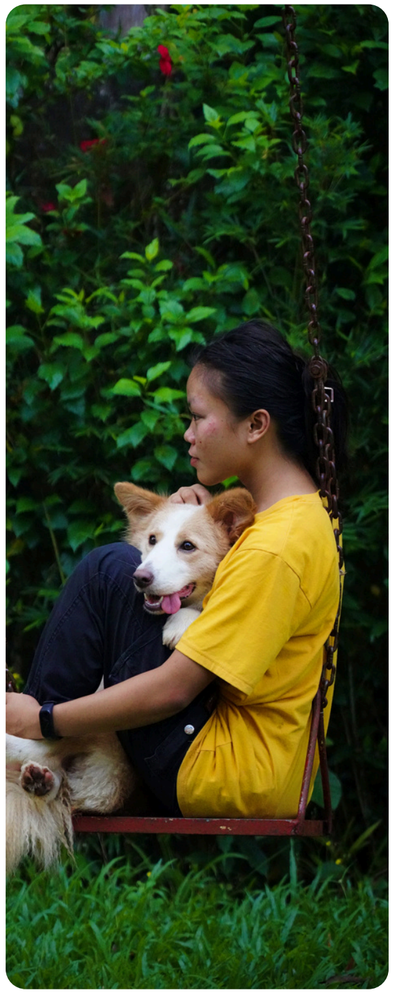
- Association reconnue pour son accompagnement de jeunes filles victimes de violences sexuelles en France et aux Philippines.
- Intégration de la médiation animale à un programme global de reconstruction associant accompagnement psychologique, éducatif et social.
- Une approche innovante qui mobilise la relation à l'animal pour favoriser la confiance en soi, l'expression des émotions et le processus de résilience.
- Un projet déjà expérimenté dont les premiers résultats ont confirmé sa pertinence, ouvrant la voie à un déploiement à plus grande échelle auprès des bénéficiaires de l'association.













LA CAPE

Appel à projets 2025 : médiation animale

La Cape (81) : des chiens d'assistance pour accompagner les personnes souffrant de stress post-traumatique.

Une expertise pionnière en France

Première association française dédiée à l'élevage et à l'éducation de chiens d'assistance pour les personnes souffrant de stress post-traumatique.

LA CAPE a développé une **expertise unique** au service de publics particulièrement vulnérables.

Un accompagnement sur mesure

L'association déploie un **dispositif complet** intégrant la sélection, l'éducation et le suivi des chiens d'assistance.

Formés pour répondre à des **besoins spécifiques**, ces chiens contribuent à sécuriser l'environnement de leur bénéficiaire, à atténuer certaines manifestations du traumatisme et à favoriser un retour progressif à l'autonomie.

Une relation durable au service de la reconstruction

Au-delà de la formation des chiens, LA CAPE assure un accompagnement dans la durée afin de construire une **relation adaptée** entre l'animal et la personne accompagnée.

Cette approche exigeante, fondée sur le respect du bien-être animal et humain, contribue à renforcer la confiance, l'autonomie et la **qualité de vie des bénéficiaires.**



DÔMES PHARMA HEADQUARTERS
3 rue André Citroën 63430
Pont-du-Château, FRANCE
t. +33 (0)4 73 30 02 30

Dômes
PHARMA