

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

EXERCICE 2025

FRANCE · ESPAGNE · CANADA
58 COLLABORATEURS · 10 NATIONALITÉS
CERTIFIÉE ISO 27001

SOMMAIRE

Un mot du dirigeant	3
---------------------	---

INTRODUCTION	4
---------------------	----------

- À propos
- Périmètre du rapport
- Référentiels et cadre de reporting
- Vision et principes

ENVIRONNEMENT	8
----------------------	----------

- Équipements informatiques
- Dématérialisation et stockage numérique
- Gestion des déchets
- Énergie et empreinte carbone
- Bureaux, coworking et télétravail
- Politique de déplacement

SOCIAL	13
---------------	-----------

- Organisation du travail et qualité de vie au travail
- Santé, sécurité et droits humains
- Développement des talents
- Diversité, équité, inclusion
- Accord d'intéressement
- Rétention et fidélisation des talents

GOVERNANCE & ETHIQUE	18
---------------------------------	-----------

- Cadre interne et règles de conduite
- Critères RSE dans les achats
- Éthique des affaires et prévention des risques
- Dispositif d'alerte professionnelle
- Sécurité de l'information
- Protection des données personnelles

ENGAGEMENTS 2026	23
-------------------------	-----------

UN MOT DU DIRIGEANT

La responsabilité sociétale n'est pas un exercice de communication pour Ofelia. C'est une conviction profonde, ancrée dans notre manière de construire notre entreprise depuis sa fondation.

En tant qu'éditeur de logiciel en 100 % télétravail, notre empreinte environnementale est intrinsèquement différente de celle d'une entreprise industrielle. Cela ne nous exempte pas de nos responsabilités; au contraire, cela nous impose d'être exemplaires sur les leviers qui nous sont propres : le numérique responsable, les conditions de travail à distance, l'équité et l'éthique dans nos pratiques quotidiennes.

Christophe Bouron, CEO



INTRODUCTION

À PROPOS

La démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) de Ofelia s'inscrit dans une volonté claire : assumer notre responsabilité en tant qu'éditeur de logiciel, acteur du numérique et employeur, face aux enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux actuels.

Le numérique représente aujourd'hui une part croissante de l'empreinte environnementale mondiale. En tant qu'entreprise technologique, Ofelia considère qu'il est de sa responsabilité de maîtriser ses impacts, de promouvoir des usages plus responsables et de contribuer, à son échelle, à un modèle de développement plus durable.

Au-delà des enjeux environnementaux, la démarche RSE de Ofelia vise également à garantir un cadre de travail respectueux, inclusif et équilibré pour ses collaborateurs, tout en assurant des pratiques éthiques, transparentes et responsables dans l'ensemble de ses activités.

Ce rapport présente les engagements, actions et résultats d'Ofelia pour l'année 2025. Il reflète une démarche pragmatique et évolutive, alignée avec la taille de l'entreprise, son activité et son modèle organisationnel.

Mai 2026 : Bonitasoft devient Ofelia

Ofelia est la suite d'orchestration d'IA gouvernée dédiée aux opérations métier. Nous aidons les organisations à faire évoluer leurs opérations dans des environnements complexes, en augmentant la productivité sans sacrifier la conformité ni la gouvernance.

S'appuyant sur plus de 15 ans d'expérience dans l'automatisation de processus d'entreprise, Ofelia combine dans une seule plateforme le meilleur des assistants IA et du BPM : une orchestration conversationnelle intégrée là où le travail se fait (Slack, Teams), une exécution de bout en bout tracée et auditable, et une gouvernance de niveau entreprise par conception. Avec Ofelia, les opérations peuvent enfin avancer à la vitesse de l'IA tout en emmenant la gouvernance avec elles.

Ofelia dispose de bureaux à Paris et à Grenoble (France) et opère avec des équipes en 100 % télétravail depuis la France, l'Espagne et le Canada.

PÉRIMÈTRE DU RAPPORT

Ce rapport couvre l'ensemble des activités de Ofelia sur la période de l'année civile 2025. Les données présentées reposent sur les informations disponibles à la date de publication et sur les outils internes de suivi RH, IT et financiers.

Indicateurs	2025
Entités couvertes	Ofelia et ses entités opérationnelles
Pays couverts	France · Espagne · Canada
Effectif total au 31/12/2025	58 salariés
Répartition géographique	France 94 % · Espagne 5,5 % · Canada 3,5 %
Composition	82,5 % hommes · 17,5 % femmes
Nationalités	10
Moyenne d'âge	41 ans
Ancienneté moyenne	5 ans
Contrats CDI	98 %



RÉFÉRENTIELS ET CADRE DE REPORTING



Bien que Ofelia ne soit pas soumise à une obligation de reporting extra-financier réglementaire à ce stade, la démarche RSE s'aligne avec plusieurs cadres de référence reconnus :

- ISO 26000 (lignes directrices sur la responsabilité sociétale) pour la structuration des thèmes couverts.
- Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, notamment : ODD 8 (Travail décent et croissance économique), ODD 12 (Consommation et production responsables), ODD 13 (Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques).
- Directive européenne UE 2019/1937 (protection des lanceurs d'alerte) pour le dispositif d'alerte professionnelle.



VISION ET PRINCIPES



La démarche RSE de Ofelia est alignée avec son activité d'éditeur logiciel et son modèle d'entreprise en 100 % télétravail. Elle vise à intégrer de manière concrète les enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans l'ensemble des pratiques de l'entreprise.

Elle repose sur trois principes structurants :

- **Responsabilité** : intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans les décisions et pratiques quotidiennes.
- **Proportionnalité** : déployer des actions adaptées à la taille, aux ressources et au modèle organisationnel de l'entreprise.
- **Amélioration continue** : faire évoluer la démarche année après année, en tenant compte des retours internes et des enjeux émergents.

La stratégie RSE s'articule autour de trois piliers :

- 1 ENVIRONNEMENT**
Maîtrise de l'empreinte environnementale, notamment numérique.
- 2 SOCIAL**
Conditions de travail, développement des compétences, équité et inclusion.
- 3 ÉTHIQUE ET GOUVERNANCE**
Pratiques responsables, sécurité et conformité.

ENVIRONNEMENT

L'activité d'Ofelia, en tant qu'éditeur de logiciel, génère principalement des impacts environnementaux liés aux usages numériques, à la consommation de ressources informatiques et aux déplacements professionnels.

407 kg

déchets collectés & recyclés

120 kg

CO₂ évités (déchets)

8,990 kWh

énergie bureaux (présentiel)

2,416 kWh

énergie économisée (recyclage)

ÉQUIPEMENTS INFORMATIQUES

Ofelia privilégie le réemploi et le recyclage des équipements informatiques. Aucun équipement n'est jeté. Un partenariat avec le **Groupe AFB** permet la remise à neuf, la redistribution à des associations ou le recyclage lorsque le réemploi n'est pas possible.

Indicateurs	2025
Équipements reconditionnés / réemployés	17 appareils
Équipements neufs achetés en 2025	76 appareils et accessoires
Données traitées par Groupe AFB	17 appareils



DÉMATÉRIALISATION ET STOCKAGE NUMÉRIQUE

Les processus internes sont largement dématérialisés afin de limiter les impressions papier et les échanges inutiles. Par ailleurs, des actions de rationalisation du stockage numérique sont mises en œuvre afin de supprimer les contenus obsolètes, structurer les espaces collaboratifs et sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques de gestion des données.

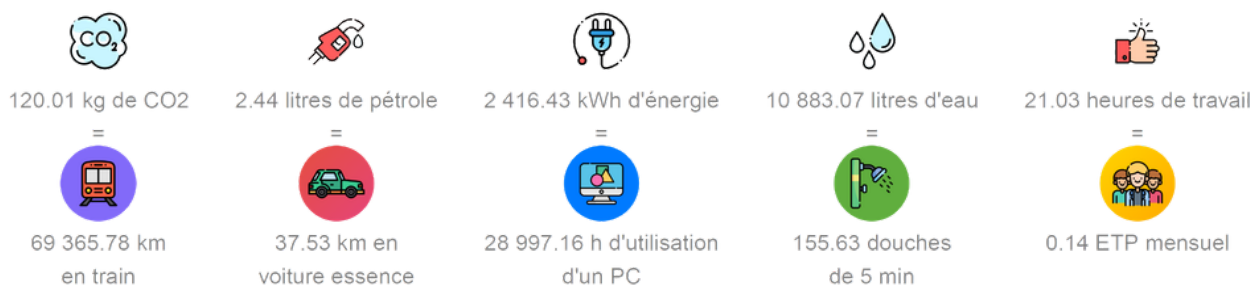
Indicateurs	2025
Hébergeur cloud principal	Amazon Web Services (AWS)
Consommation de stockage	22 To au total (10 To usage client + 12 To usage interne)

GESTION DES DÉCHETS

Ofelia a mis en place des dispositifs de tri sélectif dans ses locaux. Les déchets sont collectés et recyclés par le partenaire Elise, qui contribue également à l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap ou en difficulté.

Déchets collectés et recyclés : 407 kg

Les bénéfices environnementaux et sociaux de votre action



ÉNERGIE ET EMPREINTE CARBONE

La consommation énergétique liée aux usages en présentiel s'élève à 8 990 kWh. Ce niveau reflète une occupation non permanente des bureaux et un recours majoritaire au 100 % télétravail.

L'empreinte carbone de Ofelia est 3 fois inférieure à celle d'un salarié de bureau classique (~1,5 t/an) et 1,3 fois inférieure à la moyenne des PME tech françaises (~700 kg/an selon Shift Project)

Indicateurs	2025
Scope 1 - Emissions directes	0 tCO₂e (0 %)
→ Flotte de véhicules	Aucune
→ Chauffage fossile (gaz, fioul)	Aucun
→ Equipements à combustion	Aucun
Scope 2 - Electricité achetée (mix France)	0,47 tCO₂e (2 %)
→ Consommation énergétique bureaux	8 990 kWh
→ Facteur d'émission réseau FR (ADEME 2025)	0,052 kg CO ₂ e / kWh
→ Calcul 8 990 x 0,052	467 kg CO ₂ e
Scope 3 - Emissions indirectes amont/aval	29,36 tCO₂e (98 %)
→ Achats IT (neufs)	19,25 tCO ₂ e (60 %)
→ Achat IT (reconditionnés)	1,53 tCO ₂ e (5 %)
→ Cloud AWS (22 To stockage)	5,10 tCO ₂ e (16 %)
→ Télétravail domicile (58 collaborateurs)	3,32 tCO ₂ e (10 %)
→ Déplacements professionnels	0,16 tCO ₂ e (<1 %)
Total Scopes 1 + 2 + 3	29,83 tCO₂e (100 %)
Intensité carbone / collaborateur / an	514 kg CO₂e

Note méthodologique Scope 1 & 2: Le facteur d'émission retenu (0,052 kg CO₂e/kWh) est le facteur moyen du réseau électrique français publié par l'ADEME et RTE pour 2025 (méthode market-based). La consommation du bureau parisien (espace de coworking partagé) est exclue du périmètre Scope 2 faute de données directement attribuables. Son impact est jugé marginal compte tenu de l'occupation ponctuelle. Note méthodologique Scope 3 : Cette estimation repose sur des facteurs d'émission ADEME (Base Carbone® 2025) et des hypothèses documentées pour les catégories où les données précises n'étaient pas disponibles (déplacements, télétravail). Les achats IT sont comptabilisés sur la base des déclarations internes. La consommation AWS est extrapolée en kWh selon les standards du secteur cloud.





BUREAUX, COWORKING ET TÉLÉTRAVAIL

Dans un contexte de travail 100 % télétravail et de concentration réduite des effectifs sur le site de Grenoble, Ofelia a adapté l'organisation de ses espaces de travail afin de réduire les surfaces de bureaux occupées en continu.

L'entreprise met à disposition des collaborateurs un accès à des espaces de coworking utilisables selon les besoins. Un bureau permanent est maintenu à Paris au sein d'un espace partagé, permettant de mutualiser les infrastructures et de limiter l'empreinte environnementale liée aux bâtiments.

- Limitation des surfaces de bureaux occupées en continu.
- Réduction des consommations liées aux bâtiments.
- Utilisation plus efficace et partagée des ressources immobilières.
- Cohérence entre le modèle 100 % télétravail et les engagements environnementaux.

POLITIQUE DE DÉPLACEMENT

Lorsque des déplacements professionnels sont nécessaires, Ofelia applique une politique visant à en limiter la fréquence et l'impact environnemental.

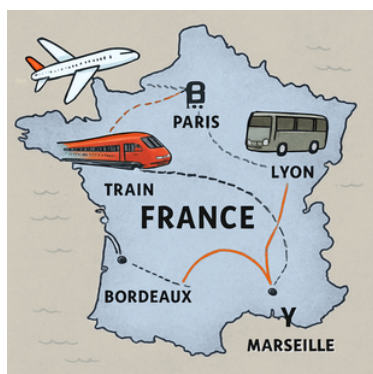
Les principes suivants guident les déplacements :

- priorisation des réunions et événements à distance lorsque cela est possible ;
- recours privilégié aux modes de transport les moins émetteurs, notamment le train pour les déplacements nationaux ou transfrontaliers ;
- limitation des déplacements aux situations présentant une valeur ajoutée réelle (réunions clients, événements structurants, formations, rassemblements d'équipe).

Cette politique s'inscrit dans une logique de sobriété et de cohérence avec le modèle de travail de l'entreprise.



Empreinte carbone des séminaires Ofelia :



Evènement	Lieu + durée	Emissions (tCO ₂ e)
Get together #1	Paris, 1 nuit	5,73 tCO₂e
→ Avion	Canada & Espagne → France	3,92 tCO ₂ e
→ Train	France	0,15 tCO ₂ e
→ Hébergement	Paris	1,67 tCO ₂ e
Get together #2	Ardèche, 3 nuits	11,90 tCO₂e
→ Avion	Canada & Espagne → France	5,01 tCO ₂ e
→ Train	France	0,11 tCO ₂ e
→ Bus	France	0,83 tCO ₂ e
→ Hébergement	Ardèche	0,89 tCO ₂ e

Total empreinte carbone	Emissions 2025 (tCO ₂ e)	Part (%)
Avion	8,93 tCO ₂ e	50,7 %
Train	0,26 tCO ₂ e	1,5 %
Bus	0,83 tCO ₂ e	4,7 %
Hébergement	7,61 tCO ₂ e	43,2 %



S O C I A L

ORGANISATION DU TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Ofelia adopte un modèle 100 % télétravail depuis 2019. Le télétravail constitue une modalité de travail structurante, fondée sur la confiance, l'autonomie et la responsabilité.

Des actions spécifiques visent à prévenir l'isolement et à maintenir le lien social, notamment par des points managériaux réguliers, l'accès aux espaces de coworking et l'organisation de temps collectifs.

- Points managériaux réguliers (1:1 hebdomadaires, mensuels, bi-annuel, entretiens de parcours professionnel).
- Temps collectifs en présentiel : 2 séminaires offsites organisés en 2025
- Rituels d'équipe distanciels : stand-ups, monthly all-hands, monthly It's Happening Today, team visio calls, Slack, synchronous and asynchronous feedback loop.
- Accès aux espaces de coworking pour rompre l'isolement à domicile.
- Charte du droit à la déconnexion : encadrement de l'usage des outils numériques, respect des temps de repos et de congés.
- Dispositif de signalement pour toute difficulté liée à l'isolement ou à la charge de travail.



SANTÉ, SÉCURITÉ ET DROITS HUMAINS

Ofelia maintient un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), mis à jour en septembre 2025. Il couvre les catégories de risques suivantes :

Catégorie de risque	Principaux risques identifiés
Risques psychosociaux	Stress, isolement, harcèlement, surcharge émotionnelle
Risques liés aux équipements de bureau	Ergonomie, risques électriques, brûlures, coupures
Déplacements et mobilité	Accidents liés aux déplacements professionnels
Conditions climatiques	Risques liés à la chaleur, au froid et à la ventilation
Chutes et accidents	Glissades, trébuchements et chutes de plain-pied ou de hauteur
Incendie et explosion	Accès aux équipements de sécurité et procédures d'évacuation
Qualité de l'air et ventilation	Troubles respiratoires et risques infectieux

Indicateurs santé & sécurité	2025
Taux d'absentéisme lié aux accidents de travail 2025	0
Taux d'absentéisme lié aux accidents de travail 2024 (N-1)	0
Accidents du travail déclarés	0

L'entreprise s'appuie également sur une Charte des droits humains et une politique de prévention du harcèlement et des violences au travail. Toute forme de discrimination, de harcèlement ou de comportement inapproprié est interdite.



DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels constituent un levier essentiel de la démarche sociale d'Ofelia. En tant qu'éditeur logiciel, l'entreprise évolue dans un environnement technologique en constante transformation, nécessitant une adaptation continue des compétences et des pratiques.

La politique de développement des talents vise à :

- soutenir la montée en compétences des collaborateurs,
- accompagner l'évolution des métiers,
- favoriser l'autonomie et la responsabilité,
- garantir l'employabilité dans la durée.

La gestion de la performance repose sur un dialogue régulier entre les collaborateurs et leur manager, complété par des entretiens professionnels organisés tous les deux ans et un bilan à six ans.

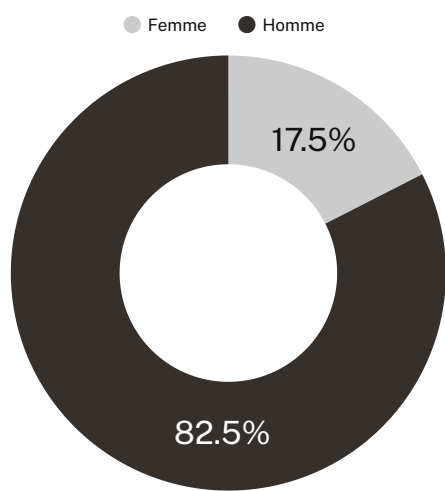


Indicateurs	2025
Collaborateurs formés	22 sur 58 (37 %)
Total heures de formation	519 heures
Moyenne heures / collaborateur formé 2025	23,5 heures
Moyenne heures / collaborateur formé 2024 (N-1)	30,25 heures
Budget formation 2025	47 259€ (94,52 % du budget)
Budget formation 2024 (N-1)	48 189€ (96,38 % du budget)



DIVERSITÉ, ÉQUITÉ, INCLUSION

Ofelia garantit l'égalité de traitement tout au long du parcours professionnel, notamment en matière de recrutement, d'intégration, de formation, d'évolution professionnelle et de rémunération.



Nombre de nationalités **10**

Taux de promotion interne 2025 **8.5%**

Index égalité homme-femme

Non calculable

Points obtenus : < 75

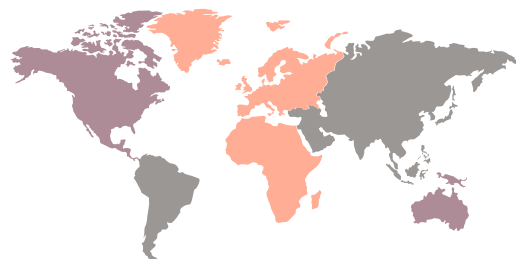
Écart salarial

Non calculable

Groupe comparable: < 40 %

Pays d'activité

France, Espagne, Canada



ACCORD D'INTÉRESSEMENT

Ofelia dispose d'un accord de participation depuis 2019, renouvelé en 2025 pour une durée de trois ans. Le dispositif vise à associer tous les collaborateurs aux résultats économiques de l'entreprise et à mobiliser les équipes autour d'objectifs opérationnels et de performance client.



Accord depuis 2019
Renouvelé en 2025



Montant distribué
52,146.23€



**Plan d'épargne
entreprise (PEE)**
Disponible

Durée

3 ans

Nombre de salariés bénéficiaires

100 %

Taux de participation au PEE

52,7 %

RÉTENTION ET FIDÉLISATION DES TALENTS

La stabilité des équipes est un indicateur clé de la qualité du modèle organisationnel et des conditions de travail proposées par Ofelia.

Indicateurs	2025
Turnover Global 2025	25 %
Turnover Global 2024 (N-1)	13,38 %
Ancienneté moyenne des collaborateurs	5 ans
Recrutements réalisés en 2025	11 nouveaux salariés



GOVERNANCE & ÉTHIQUE

CADRE INTERNE ET RÈGLES DE CONDUITE

Ofelia dispose d'un règlement intérieur, applicable à l'ensemble des salariés, qui fixe les règles relatives :

- à l'organisation du travail et à la discipline,
- à l'hygiène et à la sécurité,
- à la prévention des comportements inappropriés,
- aux sanctions disciplinaires et aux droits de la défense .

Ce règlement rappelle notamment les obligations en matière de comportement professionnel, de respect des personnes, de confidentialité et de sécurité, ainsi que les règles applicables en cas de manquement.

Il intègre également les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral et sexuel, conformément au Code du travail.



CRITÈRES RSE DANS LES ACHATS

Ofelia intègre des critères de développement durable dans le choix de ses fournisseurs et sous-traitants.

Une attention particulière est portée aux pratiques éthiques des partenaires, tant vis-à-vis de leurs collaborateurs, clients, partenaires que de l'environnement.

La démarche s'appuie également sur l'existence d'un cadre éthique interne intégré aux volets « social » et « éthique » de la politique RSE

Dans le contexte des exigences européennes en matière de devoir de vigilance, Ofelia formalise progressivement une approche structurée incluant la mise en place d'une charte fournisseurs responsables et l'intégration de critères durables dans ses processus d'achats.

En complément des critères RSE, un processus formalisé de Supplier Review est intégré au SMSI :

- Piloté par l'ISMS Manager et contrôlé annuellement par le Security Committee
- Revue annuelle des fournisseurs directement utilisés dans le périmètre ISMS
- Revue biennale des fournisseurs supportant indirectement l'ISMS

Chaque revue inclut notamment :

- Mise à jour de la Privacy Policy
- Conformité RGPD
- Perte ou obtention de certifications (ISO, SOC...)
- Incidents de sécurité et gestion associée
- Évolution des SLA
- Santé financière et position marché du fournisseur
- Une classification formelle est attribuée à l'issue de l'analyse (maintien sous surveillance, suivi renforcé ou réévaluation avec escalade CISO si nécessaire)

ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET PRÉVENTION DES RISQUES

Ofelia attache une importance particulière au respect de principes éthiques dans la conduite de ses activités et dans ses relations avec ses parties prenantes (collaborateurs, clients, partenaires et fournisseurs).

- l'intégrité et la transparence dans les relations professionnelles ;
- le respect des règles applicables en matière de concurrence loyale ;
- la prévention des conflits d'intérêts ;
- la protection des informations confidentielles et sensibles.

Ces principes s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs.

DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLE

Ofelia a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle, permettant à tout collaborateur ou partie prenante de signaler, de bonne foi, des faits graves ou des comportements contraires aux règles applicables, notamment en termes :

- d'éthique,
- de droits humains,
- de discrimination ou de harcèlement,
- de santé et sécurité,
- de sécurité de l'information ou de conformité.

Indicateurs	2025
Dispositif d'alerte	Conforme à la directive UE 2019/1937
Nombre de signalements reçus en 2025	0
Nombre de signalements traités et clôturés	0
Confidentialité des signalements	Garantie et conforme aux exigences légales en matière de protection des lanceurs d'alerte

S É C U R I T É D E L ' I N F O R M A T I O N

La sécurité de l'information constitue un enjeu majeur pour Ofelia, en tant qu'éditeur de logiciel manipulant des données professionnelles et personnelles.

L'entreprise s'appuie sur une politique de sécurité de l'information formalisée, intégrée dans un **Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) conforme à la norme ISO 27001**, pour laquelle Ofelia est certifiée.

Ce cadre vise à :

- garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations ;
- protéger les données des clients, partenaires, collaborateurs et fournisseurs ;
- prévenir les risques de cybermenaces ;
- assurer la conformité aux obligations légales, réglementaires et contractuelles.

Afin de renforcer la gouvernance de la sécurité de l'information, **Ofelia a recruté un Information Security Officer en 2025**, chargé de coordonner le pilotage du SMSI, d'accompagner les équipes et de contribuer à l'amélioration continue des pratiques de sécurité.

Ofelia possède un programme de gestion des vulnérabilités cybersécurité (planifiées et Tests de pénétration).

En 2025, deux incidents de niveau 3 ont été déclarés.



PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES ET SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION

Ofelia encadre l'usage de son système d'information au travers d'une **Charte Informatique** validée par le CSE et annexée au règlement intérieur. Elle s'applique à l'ensemble des utilisateurs (salariés, dirigeants, stagiaires, prestataires) ainsi qu'à tous les équipements et outils numériques utilisés dans un cadre professionnel, y compris en télétravail.

Conformément au RGPD et à la loi Informatique et Libertés, les traitements de données personnelles réalisées via le système d'information sont encadrés. Ofelia a désigné un **Délégué à la Protection des Données (DPO)**, chargé de veiller à la conformité des traitements et au respect des obligations réglementaires. Tout nouveau traitement doit être réalisé dans le cadre du registre des traitements prévu par l'article 30 du RGPD.

Des **dispositifs de journalisation (« logs »)** permettent d'assurer la sécurité du système, de détecter les anomalies et de contrôler les accès et activités. Les données issues de ces contrôles sont conservées pour une durée limitée, proportionnée aux finalités de sécurité et aux obligations légales applicables. Les comptes et accès sont désactivés lors du départ d'un collaborateur, et les redirections éventuelles de messagerie sont limitées dans le temps.

L'entreprise met en œuvre des mesures techniques et organisationnelles pour garantir la sécurité, la confidentialité et l'intégrité des informations : gestion des accès individualisés, règles strictes relatives aux mots de passe, encadrement de l'installation des logiciels, surveillance des connexions et journalisation des activités. Des contrôles automatisés et manuels peuvent être réalisés dans le respect du cadre légal.

Le non-respect des règles de sécurité et de protection des données peut entraîner des mesures disciplinaires proportionnées.



ENGAGEMENTS 2026

ENVIRONNEMENT

En 2026, Ofelia poursuivra ses efforts visant à maîtriser et réduire son impact environnemental, en particulier sur les leviers les plus pertinents pour son activité d'éditeur logiciel.

- Structurer et professionnaliser la gestion du cycle de vie des équipements IT en confiant l'intégralité du pilotage du parc (commandes, attributions, retours, traçabilité et réemploi) à **Rziliant**. Cette évolution marque le passage d'une gestion historiquement assurée en interne à un modèle centralisé intégrant des exigences en matière d'économie circulaire et de suivi des indicateurs de réemploi.
- Optimisation du stockage et instance AWS (archivage de données anciennes, rightsizing instances).

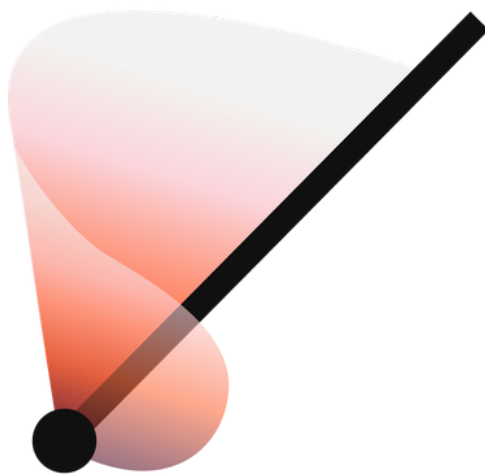
SOCIAL

- Sur le volet social, Ofelia entend consolider les dispositifs existants visant à garantir des conditions de travail favorables, inclusives et durables.
- le maintien d'un cadre de travail 100 % remote ;
- prévention des risques psychosociaux en mettant à jour le DUERP ;
- continuer à développer les compétences des collaborateurs avec au moins 50 % des salariés formés ;
- publier l'index d'Égalité et d'Inclusion.

GOVERNANCE

- En matière de gouvernance, Ofelia poursuivra la structuration et le déploiement de ses cadres internes afin de garantir des pratiques responsables et sécurisées.
- Les priorités pour 2026 portent notamment sur :
- le renforcement de la gouvernance de la sécurité de l'information, notamment autour du rôle de l'Information Security Officer ;
- la poursuite de l'amélioration continue du Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) et le maintien de la certification 27001 ;
- la sensibilisation continue de 100 % des collaborateurs aux enjeux éthiques, de sécurité et de protection des données ;
- maintien du dispositif d'alerte professionnelle aligné avec la directive européenne (UE) 2019/1937.





www.ofelia.com

hr@ofelia.com

Date de publication : Mai 2026

Your workflow has a new tempo.

Ofelia