

Rapport de durabilité

2024

COPILOT[®]
Cession | Acquisition
d'entreprises
Depuis 1998

Sommaire

1. SDG Impulse en bref

2. Carte d'identité de l'entreprise

3. Diagnostic organisationnel au regard des ODD

4. Nos réalisations 2024

- ODD 3 : Bonne santé et bien-être
- ODD 4 : Éducation de qualité
- ODD 8 : Travail décent et croissance économique
- ODD 10 : Inégalités réduites
- ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces

5. Nos engagements 2025

- ODD 3 : Bonne santé et bien-être
- ODD 8 : Travail décent et croissance économique
- ODD 10 : Inégalités réduites
- ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces

6. Conclusion



SDG Impulse en bref

Le Green Deal Européen a entraîné une multiplication des réglementations environnementales et sociales au sein de l'Union Européenne, notamment avec le lancement de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Dans le cadre de cette directive qui vise à élargir et améliorer le reporting extra-financier des entreprises de l'Union Européenne, les grandes entreprises et les PME cotées en bourse seront progressivement dans l'obligation de publier un rapport de durabilité selon des règles strictes à partir de 2025, contrairement aux autres PME. Néanmoins, les interconnexions des PME avec les grandes entreprises les exposent également à ces nouvelles exigences, par effet de ruissellement.

Dans ce contexte réglementaire en plein développement, et en réponse à l'urgence liée à la meilleure prise en compte des enjeux de durabilité au sein des entreprises, le [Centre d'Économie Sociale](#), centre de recherche de [HEC Liège](#), a développé une plateforme digitale de gestion participative de la durabilité à destination des PME, appelé [SDG Impulse](#).

La rédaction de ce rapport de durabilité a été rédigé dans le cadre d'une première phase pilote d'implémentation de l'outil dans 12 entreprises partenaires entre avril et novembre 2024.

Qu'est-ce-que SDG Impulse ?

SDG Impulse vise à remplir quatre objectifs interconnectés :

- Aider les PME à établir un diagnostic organisationnel en termes de performances extra-financières,
- Accompagner les PME et leurs parties prenantes dans l'élaboration d'une stratégie de durabilité et son monitoring dans le temps,
- Faciliter le reporting extra-financier des PME,
- Favoriser les interactions et les échanges entre acteurs engagés en faveur de la durabilité.

Quelle est la méthodologie d'évaluation et de suivi de SDG Impulse ?

La méthodologie utilise un catalogue inédit de plus de 300 leviers d'action basés sur les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) et leurs 169 cibles. En plus d'être adaptable à divers secteurs d'activité, ce catalogue est également conçu pour

évoluer grâce aux expérimentations des PME, qui pourront continuellement le nourrir. Ainsi, la méthodologie d'évaluation est directement actionnable et permet d'ajuster les solutions au plus près du contexte, des objectifs et des besoins de chaque entreprise.

Pourquoi les Objectifs de Développement Durable comme cadre de référence ?

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies fournissent un cadre universel pour promouvoir un développement économique, social et environnemental durable. Ils permettent à notre entreprise de s'aligner sur des objectifs internationaux et de montrer son engagement envers des pratiques responsables. Cependant, les critiques notent que les ODD peuvent sembler difficiles à mesurer, risquent de se focaliser sur l'image plutôt que sur des changements réels, et peuvent ne pas toujours s'adapter aux contextes locaux. Ainsi, SDG Impulse a donc pour objectif de rendre ces objectifs plus accessibles et applicables à la fois pour les entreprises et les citoyens.

Quelques chiffres sur SDG Impulse

12

Entreprises
partenaires

254

Leviers d'action
mobilisés

104

Parties prenantes
mobilisées

2 Carte d'identité de l'entreprise

Chez COPILOT, nous croyons fermement que l'innovation et la durabilité vont de pair. En tant qu'acteur clé dans le domaine de la gestion des entreprises et de l'accompagnement stratégique (cessions & acquisitions de sociétés), nous reconnaissons notre responsabilité envers la société, l'environnement et nos parties prenantes. Ce rapport a pour objectif de détailler notre engagement à contribuer activement aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, tout en intégrant les principes fondamentaux de l'ESG dans toutes nos opérations.

Dans un monde en constante évolution, la durabilité n'est plus un choix, mais une exigence. À travers ce rapport, nous mettons en lumière nos efforts pour minimiser notre empreinte écologique, renforcer nos initiatives sociales et garantir une gouvernance éthique et transparente. Que ce soit à travers l'amélioration de nos processus internes, notre engagement envers nos collaborateurs ou nos collaborations avec des partenaires écoresponsables, nous avons pour ambition de créer un impact positif, durable et mesurable.



COPILOT®

Cession | Acquisition
d'entreprises
Depuis 1998

#ETP

8

Chiffre d'affaire

1 000 000 €

Année de création

1998

Année d'évaluation extra-financière

2024

Secteur d'activité

Cessions & Transmissions
d'entreprises

Forme juridique

SRL



Comité de pilotage

Le comité de pilotage est un groupe composé de 2 à 5 membres de l'entreprise chargé de superviser l'implémentation du projet SDG Impulse. Ce comité participe activement à toutes les étapes du processus, depuis la réponse aux questionnaires jusqu'à la définition de la stratégie de durabilité de l'entreprise. Il est également responsable de la collecte et de la mise à disposition des informations nécessaires, ainsi que de la réalisation du rapport de durabilité.

Davreux Clarisse

Membre

Kan Sambo

Responsable de comité

Rizzo Samuel

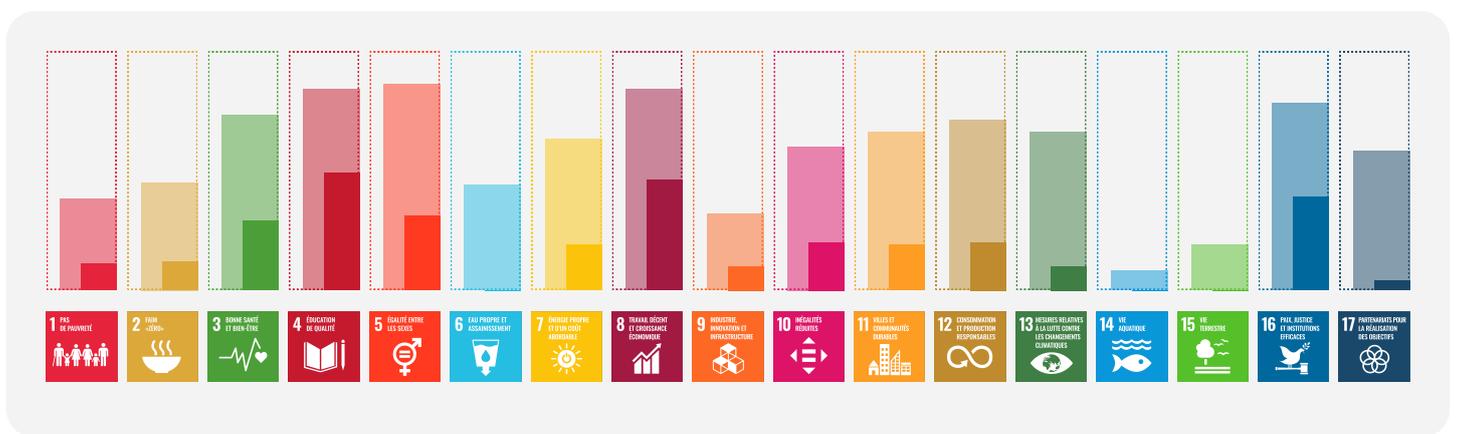
Membre

Consultation des parties prenantes

La consultation des parties prenantes a eu lieu le 29 août 2024, à Liège, en présence d'une partie des collaborateurs de COPILOT, à savoir Yves Bessemans, Frédéric Loverius, Clarisse Davreux, Samuel Rizzo, Pascal Erpicum et de Benjamin Musilli (BM3), expert en communication et collaborateur externe.

Diagnostic organisationnel au regard des ODD

Lors du processus d'implémentation de SDG Impulse, nous avons réalisé un diagnostic organisationnel de nos contributions aux Objectifs de Développement Durable (ODD). L'objectif était de réfléchir aux leviers d'action que notre entreprise peut mobiliser en lien avec les 17 ODD. Les résultats de ce diagnostic sont illustrés dans le graphique ci-dessous. Les zones plus foncées indiquent la proportion de leviers d'action déjà « implémentés » au sein de notre entreprise, tandis que les zones plus claires représentent les opportunités d'amélioration identifiées comme « envisageables » grâce au processus SDG Impulse.



Nos réalisations 2024

Vous trouverez plus d'informations sur les réalisations de l'année 2024 dans la 4ième partie du rapport intitulée "Nos réalisations".

-  **ODD 3 : Bonne santé et bien-être**
-  **ODD 4 : Éducation de qualité**
-  **ODD 8 : Travail décent et croissance économique**
-  **ODD 10 : Inégalités réduites**
-  **ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces**

Nos engagements 2025

Vous trouverez plus d'informations sur les réalisations de l'année 2025 dans la 5ième partie du rapport intitulée "Nos engagements".

-  **ODD 3 : Bonne santé et bien-être**
-  **ODD 8 : Travail décent et croissance économique**
-  **ODD 10 : Inégalités réduites**
-  **ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces**

Nos réalisations

En 2024, nous avons travaillé sur plusieurs axes stratégiques, identifiés à travers des leviers d'action, des pratiques clés concrétisant ces leviers, ainsi que des indicateurs quantitatifs ou qualitatifs pour mesurer leur mise en œuvre.

Toutes nos réalisations phares de 2024 sont présentées et expliquées dans cette section. La mise en page suit une hiérarchie spécifique : l'ODD concerné, le levier d'action identifié, la pratique correspondante, et l'indicateur représentatif.



ODD 3 : Bonne santé et bien-être

Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.

Levier d'action

Prendre des mesures pour prévenir tout harcèlement sur le lieu de travail.

Activité

Mettre en place une politique claire sur le harcèlement (via des réunions, s'assurer que tous les collaborateurs en soient informés et formés)

Indicateur

Désignation d'une personne de confiance qui serait en charge des conflits, garantir la confidentialité lors d'une plainte. Attention particulière dans le recrutement des collaborateurs

Autres ODD liés



ODD 4 : Éducation de qualité

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Levier d'action

Améliorer l'éducation de personnes autres que les travailleurs à travers des stages, des formations ou du mentorat.

Activité

Participer à l'éducation de personnes externes à l'entreprise à travers des stages, formations ou mentorat.

Indicateur

Animer des séminaires, des conférences lors de la semaine de la transmission, donner cours HEC, organiser des journées découvertes entreprises

Levier d'action

Mettre ses experts à disposition pour donner des cours dans des projets éducatifs.

Activité

Donner cours de transmission d'entreprise à HEC

Indicateur

Participer au programme HEC Entrepreneurs

Levier d'action

Donner accès à tous ses travailleurs et à tous les stades de leur expérience professionnelle au développement de compétences, à la formation et à l'apprentissage.

Activité

Améliorer l'éducation des collaborateurs et permettre le développement de leurs compétences tout au long de leurs parcours professionnels

Indicateur

Lister les formations, ateliers qui pourraient intéresser les collaborateurs

Autres ODD liés





ODD 8 : Travail décent et croissance économique

Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Levier d'action

Mettre en place des modes de gestion et de gouvernance plus démocratiques et participatives.

Activité

Permettre aux collaborateurs de participer activement à la vie de la société

Indicateur

Planifier des réunions de concertation où tout le monde peut prendre part à la discussion et faire part de leur desideratas



ODD 10 : Inégalités réduites

Réduire les inégalités dans et entre les pays.

Levier d'action

Mettre à disposition des travailleurs précarisés certaines facilités.

Autres ODD liés



ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces

Promouvoir des sociétés pacifiques et inclusives, assurer l'accès à la justice pour tous et renforcer les institutions responsables.

Levier d'action

Mettre en place des politiques pour promouvoir l'éthique dans la prise de décisions.

Activité

Planifier des réunion avec les collaborateurs afin de discuter du dossier.

Indicateur

Mettre en place des ateliers, des formations pour sensibiliser tout le monde aux enjeux moraux et aux principes éthiques. Créer une charte éthique spécifique à l'organisation qui aidera à formaliser les attentes et à fixer un cadre de référence.

Levier d'action

Mettre en place un plan de lutte contre la corruption et former ses collaborateurs pour identifier les situations à risques et pour les accompagner afin qu'ils sachent comment se comporter, agir et réagir.

Activité

Mettre en place un plan de lutte contre la corruption et former ses collaborateurs.

Indicateur

Définir un plan (identifier, lister toutes formes de corruption que nous pourrions rencontrer). Former les collaborateurs

5 Nos engagements

Pour 2025, nous souhaitons nous engager sur plusieurs axes stratégiques clés pour notre entreprise. Dans une perspective d'amélioration continue, il est important pour nous d'identifier des pratiques durables essentielles afin de renforcer notre stratégie de durabilité et notre engagement.

Tous nos engagements phares de 2025 sont présentées et expliquées dans cette section. La mise en page suit une hiérarchie spécifique : l'ODD concerné, le levier d'action identifié, la pratique correspondante, et l'indicateur représentatif.



ODD 3 : Bonne santé et bien-être

Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.

Levier d'action

Mettre en place des dispositifs de consultation des salariés allant au-delà des obligations légales ou conventionnelles (enquête de satisfaction, baromètre interne, référendum, groupes de travail, etc.).

Activité

Planifier un entretien d'évaluation ponctuel des collaborateurs qui permettra de discuter sur ce qui a été positif ou négatif au cours de l'année.

Indicateur

Placer une boîte à suggestion, faire une enquête de satisfaction, organiser un groupe de travail

Autres ODD liés



ODD 8 : Travail décent et croissance économique

Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Levier d'action

Formaliser un plan de formation global pour l'entreprise et mettre en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) en cohérence avec l'évolution des métiers, des techniques et technologies.

Activité

Lister et proposer aux collaborateurs des plans de formation afin de mettre à jour et/ou de développer leurs compétences

Indicateur

Formation IPI, agrément RW, participer aux conférences et journées d'étude

Autres ODD liés



ODD 10 : Inégalités réduites

Réduire les inégalités dans et entre les pays.

Levier d'action

Adapter ses espaces aux personnes à mobilité réduite (en fauteuil roulant, porteuses de handicap, âgées, malvoyantes, etc.)

Activité

Adapter nos infrastructures aux personnes à mobilité réduite

Indicateur

Réaménager une salle de réunion au rez-de-chaussée afin de permettre aux personnes à mobilité réduite de participer aux réunions

Autres ODD liés





ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces

Promouvoir des sociétés pacifiques et inclusives, assurer l'accès à la justice pour tous et renforcer les institutions responsables.

Levier d'action

Mettre en place des pratiques qui visent à répartir le pouvoir décisionnel à une diversité de parties prenantes au sein de l'entreprise.

Activité

Planifier une réunion de concertation. Cela nous permet d'avoir une vision plus transparente et nous apprend à déléguer certaines tâches.

Indicateur

Planifier une réunion de concertation mensuel

Conclusion

En tant qu'entreprise engagée dans une transition vers un futur plus durable, COPILOT est fier des avancées réalisées dans le cadre de ce rapport de durabilité. La démarche SDG Impulse a été une véritable opportunité pour renforcer notre compréhension des Objectifs de Développement Durable (ODD) et pour ancrer nos pratiques dans une logique d'amélioration continue.

Au fil de ce processus, nous avons tiré plusieurs enseignements précieux. Tout d'abord, l'importance d'un diagnostic organisationnel clair pour identifier les leviers d'action pertinents. Ce travail nous a permis de concentrer nos efforts sur des axes clés tels que la bonne santé et le bien-être (ODD 3), le travail décent et la croissance économique (ODD 8), la réduction des inégalités (ODD 10), et le renforcement de paix, justice et institutions efficaces (ODD 16). Ces domaines ont non seulement été des priorités pour 2024, mais continueront de l'être dans nos engagements pour 2025.

L'implémentation de SDG Impulse nous a permis d'identifier à la fois des opportunités et des obstacles. Parmi les opportunités, nous avons découvert de nouvelles façons d'optimiser nos pratiques internes, notamment à travers des politiques de travail plus inclusives et une gouvernance renforcée. Cependant, le processus n'a pas été sans défis : le principal obstacle étant la nécessité de mobiliser toutes les parties prenantes autour de ces objectifs ambitieux, tout en alignant nos ressources internes sur ces priorités.

Nous admettons également que certaines erreurs ont été commises, notamment en sous-estimant la complexité d'aligner toutes nos actions avec des indicateurs mesurables dans un cadre international comme les ODD. Toutefois, ces erreurs nous ont permis d'ajuster notre trajectoire et de redéfinir certaines priorités pour être encore plus efficaces à l'avenir.

Nous souhaitons exprimer notre reconnaissance à toutes celles et ceux qui ont contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre de ce rapport. Nos collaborateurs, nos partenaires et toutes les parties prenantes ont joué un rôle essentiel dans cette première étape vers une performance durable renforcée.

En route pour 2025, COPILOT demeure plus que jamais déterminé à promouvoir des pratiques durables, tout en continuant à innover dans la manière dont nous



répondons aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux qui se présentent à nous.

Contact et réseaux sociaux

COPILLOT SRL

Quai Godefroid Kurth,30

4020 Liège

info@copilot.be



[Facebook](#)



[LinkedIn](#)