

# Rapport de durabilité

2024



# 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 16 : Paix, justice et institutions efficaces

5. Nos engagements 2025

- ODD 3 : Bonne santé et bien-être
- ODD 4 : Éducation de qualité
- ODD 8 : Travail décent et croissance économique
- ODD 12 : Consommation et production responsables

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**

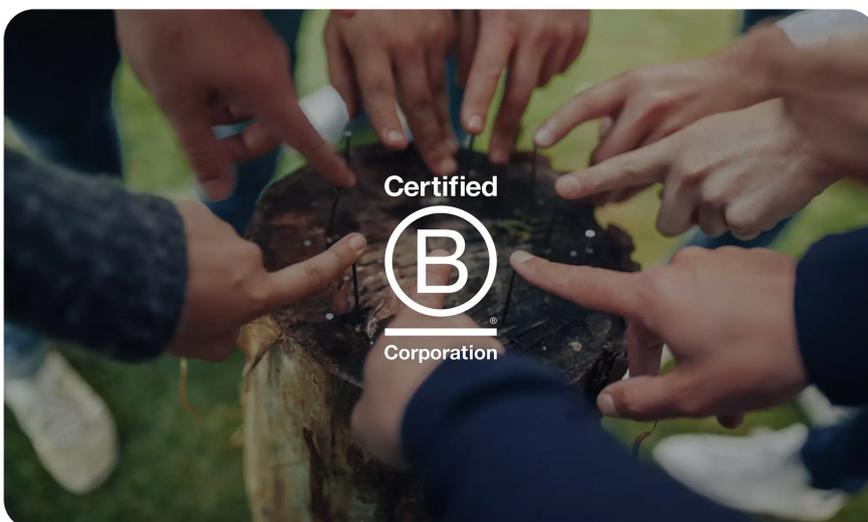
Parties prenantes  
mobilisées

## 2 Carte d'identité de l'entreprise

EPIC est une agence digitale wallonne qui offre un mix unique d'expertise technique, créative et stratégique. Nous aidons les marques à repenser leur parcours client (imagine) au travers d'expériences digitales performantes (build), engageantes (tell) et positives pour leur environnement.

Chez EPIC, on ne se contente pas de raconter des histoires. On prend position. On crée des idées qui vivent, qui bousculent, qui avancent dans le bon sens. Aujourd'hui, ça veut dire aussi être lucides. On sait que notre métier — la communication et le digital — a du poids. Il influence les comportements, façonne des imaginaires, crée des envies. Alors quitte à faire du bruit, autant que ce soit pour les bonnes raisons.

Ce rapport, ce n'est pas juste une case à cocher. Il montre comment, chaque jour, on essaie de faire mieux : pour nos équipes, pour nos clients, pour la planète. Il parle de nos choix, parfois imparfaits, mais toujours sincères. De nos efforts pour réduire notre impact. De notre envie d'avoir un impact plus juste, plus responsable, plus humaine. Parce qu'être une agence créative, aujourd'hui, c'est aussi être une agence responsable. Et ça, chez EPIC, on y croit fort.



#ETP

27

Chiffre d'affaire

1 733 546 €

Année de création

2009

Année d'évaluation  
extra-financière

2024

Secteur d'activité

Développement web,  
Communication et  
Stratégie digitale

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.

**Alberici Margherita**

Membre

**Charlier Gregory**

Responsable de comité

**Rondeux Benoit**

Membre

**Spirlet Marie**

Membre

## Consultation des parties prenantes

Une consultation des parties prenantes a été réalisée le 02 septembre 2024 à Liège, dans les bureaux d'EPIC Agency.

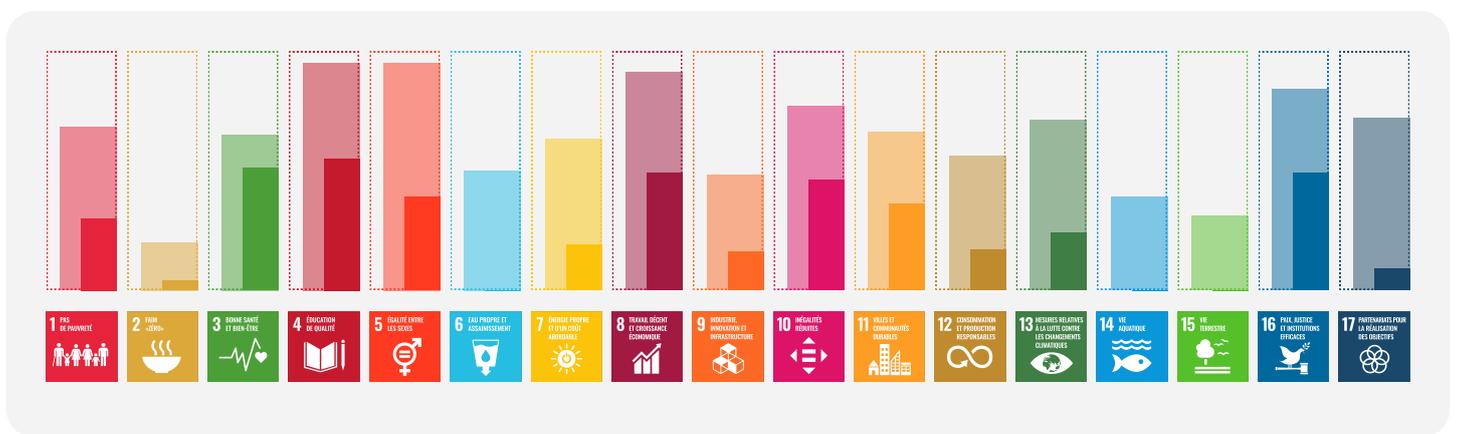
Les parties prenantes concernées étant des représentants des employés, du management et des actionnaires.

Cette rencontre a été l'occasion de prendre un temps pour réfléchir à nos valeurs et à comment nous voulions les faire évoluer et les concrétiser dans le futur.

Bref, construire ensemble notre EPIC pour demain.

# 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 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 4 : Éducation de qualité**
- ODD 8 : Travail décent et croissance économique**
- ODD 12 : Consommation et production responsables**

# 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

**Participer à des actions en lien avec l'accès à la santé.**

### Activité

Nous aménageons les postes de travail afin qu'ils soient ergonomiques.

### En pratique :

- des chaises ajustables,
- des bureaux debout,
- des écrans réglables,
- des accessoires favorisant une posture saine.

### Indicateur

100% des postes de travail aménagés et 3 bureaux debout à disposition.

### Levier d'action

## Mettre en place une politique ambitieuse de santé, de sécurité et de bien-être au travail.

### Activité

Chez EPIC, la cohésion d'équipe ne se limite pas aux projets. C'est pourquoi des événements sociaux sont organisés tout au long de l'année : team-buildings, sorties, journées d'équipe...

Ces moments partagés créent et/ou renforcent les liens, encouragent les échanges en dehors du cadre strictement professionnel et participent ainsi activement à une ambiance positive, nécessaire au bien-être au travail.

Parce que les valeurs, ça se cultive et un bon collectif, ça se construit aussi en dehors des réunions.

### Indicateur

3 moments de team-buildings organisés et financés par l'entreprise chaque année.

### Autres ODD liés



### 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

Chez EPIC, on va plus loin que les protections publiques.

Tous les membres permanents de l'équipe bénéficient d'une assurance hospitalisation complémentaire privée via DKV.

Cette couverture vient renforcer les remboursements classiques, en prenant en charge les soins peu ou pas remboursés par la mutuelle.

L'objectif : limiter les frais à charge et garantir un accès élargi à des services médicaux de qualité.

### Indicateur

100% des employés ont accès à une assurance DKV s'ils le souhaitent.

### Autres ODD liés



### Levier d'action

**Proposer des aménagements qui peuvent aider les travailleurs à concilier correctement vie professionnelle et vie personnelle.**

#### Activité

Chez EPIC, le droit à la déconnexion n'est pas une option, c'est un engagement. En dehors des heures de travail, aucun·e collaborateur·rice n'est tenu·e de répondre aux e-mails, appels ou messages professionnels.

Cette politique vise à encourager une séparation nette entre vie professionnelle et vie personnelle. Les sujets liés au travail doivent rester dans le cadre du travail — pour préserver l'équilibre, l'énergie et la clarté de chacun·e.

#### Indicateur

N/A

---

#### Activité

Depuis toujours, nous voulons construire une relation long-terme avec nos employés. Ainsi, nous avons mis en place un avantage destiné à récompenser leur fidélité et leur engagement. En pratique, chaque employé qui compte plus de cinq années d'ancienneté se voit offrir cinq jours de congés supplémentaires. Ce geste a pour but de témoigner notre reconnaissance envers ceux qui nous accompagnent depuis longtemps, contribuant par leur loyauté et leur dévouement au succès de l'entreprise. C'est une manière pour nous de valoriser leur investissement et de renforcer notre culture de reconnaissance et d'appréciation de l'engagement à long terme.

#### Indicateur

7 employés en ont bénéficié en 2024.

---

#### Activité

Une politique ambitieuse de bien-être au travail vise à créer un environnement où les employés se sentent soutenus, engagés et épanouis, tant sur le plan professionnel que personnel. Chez EPIC, nous optons pour du télétravail structurel et mettons en place des horaires flexibles pour permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

#### Indicateur

1 jour de télétravail structurel par semaine et par employé.

#### 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

**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

En plus des One-to-One réguliers, EPIC organise une évaluation annuelle approfondie pour chaque collaborateur·rice.

Préparée par l'employé·e et son lead, cette rencontre permet de faire le point sur la performance, les compétences, les ambitions professionnelles et les objectifs futurs. C'est aussi l'occasion d'échanger sur l'environnement de travail et de co-construire un plan de développement aligné avec les ambitions de l'employé·e, les priorités de l'équipe comme de l'entreprise.

Ce format structuré encourage une vision à long terme, soutient l'évolution de chacun·e et renforce l'engagement collectif.

### Indicateur

Évaluations hebdomadaires et annuelles pour chaque employé.

### Activité

Chez EPIC, les Discovery Lunchs sont des moments dédiés au partage de savoirs et à l'apprentissage transversal. Pendant la pause de midi, des membres de l'équipe présentent un sujet — technique, stratégique ou inspirant — ouvert à tous, quel que soit le pôle.

Ce format favorise les échanges, stimule la curiosité et renforce l'intelligence collective. Une manière simple et régulière de rester en veille, d'apprendre des autres et d'enrichir nos pratiques au quotidien.

### Indicateur

3 à 4 discovery lunchs par an

### Autres ODD liés



### Levier d'action

**Former le personnel peu qualifié à des tâches plus élaborées afin d'augmenter leurs taux d'employabilité.**

### Activité

Le pair coding, ou codage en binôme, consiste à travailler à deux développeurs sur une même tâche, souvent sur un seul ordinateur. Cette méthode favorise la qualité du code, tout en encourageant le partage de compétences et de bonnes pratiques. Elle permet aux profils moins expérimentés d'apprendre directement aux côtés de leurs collègues, et aux plus aguerris de bénéficier d'un regard neuf sur leur manière de coder.

### Indicateur

N/A

### 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 politiques qui permettent une répartition équitable de la valeur ajoutée produite par l'entreprise.**

### Activité

EPIC a mis en place un bonus collectif basé sur la CCT90. Ce mécanisme récompense l'ensemble de l'équipe lorsque des objectifs communs, définis à l'avance, sont atteints. La prime est répartie équitablement entre les collaborateurs. Ce dispositif renforce la cohésion, la transparence et la reconnaissance du travail collectif.

### Indicateur

Mesure de la marge brute par employé

### Autres ODD liés



### Levier d'action

**S'assurer que les pratiques et politiques RH (recrutement, rémunération, formation, avantages sociaux, etc.) sont exemptes de discrimination en matière de genre.**

### Activité

Chez EPIC, les packages proposés lors du recrutement sont définis uniquement sur base de la seniorité et de l'expérience. Toutes nos pratiques RH — du recrutement à la rémunération en passant par la formation — sont pensées pour garantir l'équité et exclure toute forme de discrimination, notamment liée au genre.

Un tableau de rémunérations, établi pour chaque type de profil, sert de référence pour assurer des décisions salariales objectives et cohérentes. Il guide les équipes RH dans une démarche transparente, garante de diversité, d'inclusion et d'égalité de traitement.

### Indicateur

Tableau de rémunération basé sur la seniorité

### Autres ODD liés



### Levier d'action

**Mettre en place des pratiques commerciales en faveur du développement de l'économie locale.**

### Activité

Dans la mesure du possible, EPIC priorise les partenariats avec des fournisseurs et des producteurs locaux pour l'approvisionnement en matières premières, produits et services. Cela stimule l'économie locale et réduit les coûts de transport.

Pour tout ce qui concerne la cafétéria, nous optons au maximum pour des collations et boissons locales à proposer aux employés.

### Indicateur

Évaluations des fournisseurs et critères définir pour le choix des fournisseurs locaux

### 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

Nous plaçons l'éthique au cœur de notre processus de décision lorsqu'il s'agit de collaborer avec de nouveaux clients. Avant de confirmer un partenariat, nous effectuons une recherche approfondie sur les produits et services proposés par le client afin de nous assurer qu'ils s'alignent avec nos valeurs fondamentales.

Cette approche nous permet de garantir que nos activités commerciales sont en accord avec notre engagement envers une pratique éthique et responsable.

### Indicateur

Critères d'exclusion définis

### Levier d'action

**Mettre en place des "gardes-fous" afin de garantir le maintien de la mission sociale/environnementale de l'entreprise, quel que soit l'actionariat de l'entreprise.**

### Activité

Afin d'assurer un pilotage régulier et concret de notre démarche de durabilité, un comité RSE composé de collaborateurs issus de différents départements se réunit chaque mois pour :

- suivre l'avancement des objectifs RSE définis,
- discuter des pistes d'amélioration ou ajustements nécessaires,
- analyser les retours, besoins et propositions des équipes
- garantir l'alignement des actions avec nos engagements sociaux et environnementaux.

Ce fonctionnement permet une gouvernance continue et participative de notre politique RSE, en assurant que celle-ci reste dynamique, ancrée dans la réalité du terrain, et évolutive selon les retours des collaborateurs.

### Indicateur

Comité de pilotage RSE comprenant 3 personnes et se réunissant tous les mois

### Activité

Dans le cadre de notre certification B Corp, nous avons modifié les statuts d'EPIC pour y inscrire officiellement notre mission sociale et environnementale. Cette décision nous engage juridiquement à intégrer l'impact de nos activités sur l'ensemble de nos parties prenantes — collaborateurs, clients, fournisseurs, société civile et environnement — dans chaque choix stratégique.

L'article 15bis introduit cette obligation dans les statuts : les administrateurs doivent veiller à générer un impact positif significatif à court, moyen et long terme, en tenant compte de tous les intérêts concernés. Aucun intérêt ne prévaut sur un autre : les décisions doivent être prises avec discernement, en équilibrant l'ensemble des enjeux. Cette disposition n'accorde toutefois aucun droit spécifique ou recours juridique aux parties prenantes.

### Indicateur

Inscription de la mission dans les statuts de l'entreprise

---

### Activité

Récemment certifié BCorp, nous sommes soumis à une évaluation régulière et standardisée. Tous les 3 ans, notre entreprise est ré-évaluée selon un référentiel strict, avec obligation de progrès pour conserver la certification. Cela crée une pression continue pour respecter nos engagements.

### Indicateur

Évaluation BCorp tous les 3 ans

# 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

**Evaluer l'effet de ses activités sur la santé et le bien être de ses parties prenantes.**

### Activité

Chez EPIC, nous avons déjà mis en place plusieurs mesures pour évaluer l'impact de nos activités sur la santé et le bien-être de nos employés. Cependant, nous souhaitons renforcer nos engagements en intégrant un partage de bonnes pratiques pour la prévention du burn-out. Pour cela, nous envisageons de mettre en place un soutien psychologique efficace.

Une piste de solution serait de créer une bibliothèque de ressources en ligne (articles, vidéos, outils de gestion du stress) sur la santé mentale et la prévention du burn-out, accessible à tous les employés.

Nous envisageons également l'accès à des consultations avec un professionnel de la santé mentale, par le biais d'un partenariat avec un organisme extérieur.

### Indicateur

Taux d'absentéisme



## 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

**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

Chez EPIC, on veut aller plus loin que des formations "à la demande". Ce qu'on vise, c'est un plan de formation construit pour de vrai, sur mesure, pensé pour faire grandir les équipes autant que l'agence.

Tout partira d'un diagnostic clair : de quoi a-t-on vraiment besoin ? Quelles compétences nous manquent aujourd'hui pour être à la hauteur de nos ambitions demain ? On ne veut pas cocher des cases, on veut viser juste. Et fixer des objectifs SMART — précis, mesurables, utiles — qui collent à notre cap stratégique.

Ensuite, on construit. Un programme solide, pertinent, dynamique. Avec les bons sujets, les bons formats, et un rythme qui s'intègre à notre réalité. Pas juste une formation de plus au calendrier, mais une expérience qui sert concrètement les projets et les personnes.

Et comme on ne forme pas pour la beauté du geste, on mesurera l'impact. À chaud, à froid, dans la durée. Ce qui fonctionne, on garde. Ce qui cloche, on ajuste. L'idée, c'est de faire évoluer ce plan en continu, en phase avec les retours terrain et les mutations du secteur.

Parce qu'apprendre, chez EPIC, ce n'est pas une option. C'est un levier de transformation — individuel, collectif, et stratégique.

### Indicateur

Nombre de jours de formations par employé et par an, et amélioration dans la matrice des compétences

### 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

**Participer à l'autonomisation des acteurs économiques locaux par des programmes de soutien à l'entrepreneuriat social et à l'innovation.**

### Activité

EPIC s'engage à avoir une réflexion plus approfondie quant au choix de ses fournisseurs. Cela implique d'évaluer soigneusement les acteurs économiques locaux, en privilégiant ceux qui adoptent des pratiques durables, éthiques et qui contribuent positivement à la communauté. En établissant des critères clairs pour sélectionner ces fournisseurs, EPIC souhaite soutenir l'économie locale.

### Indicateur

Sélection et évaluation des fournisseurs

### Autres ODD liés



### Levier d'action

**Proposer des aménagements qui peuvent aider les travailleurs à concilier correctement vie professionnelle et vie personnelle.**

### Activité

Chez EPIC, le télétravail un jour par semaine, c'est déjà acquis. Mais on veut aller plus loin. Offrir plus de souplesse, surtout quand la vie perso et/ou familiale demande de l'espace : rentrée des classes, fêtes d'école, compétitions sportives... Ces moments comptent, et on veut que chacun puisse y être, sans stress. On avance vers un modèle plus souple, plus humain, plus aligné avec nos valeurs.

### Indicateur

N/A

### Autres ODD liés



## ODD 12 : Consommation et production responsables

Établir des modes de consommation et de production durables.

### Levier d'action

**Participer à des actions en lien avec le développement de modes de production et de consommation durables.**

### Activité

Nous souhaitons participer à plus de conférences externes.

Faire partie de la FEWEB (Fédération des Entreprises Web, organisation professionnelle belge qui représente et défend les intérêts des entreprises actives dans le secteur du web et du numérique), serait par exemple très enrichissant pour EPIC.

Cela permettrait de partager des expériences, des conseils concernant les meilleures pratiques à adopter en matière de développement web durable, de sécurité numérique, de protection des données, et de conformité aux réglementations, comme le RGPD. Forts de ces informations, les participants pourraient les partager ensuite avec le reste de l'équipe.

### Indicateur

Participations à des événements externes de qualité

### Activité

Chez EPIC, notre site web, c'est plus qu'une vitrine. C'est un terrain d'expression. Un endroit où l'on partage ce qu'on apprend, ce qu'on explore, ce qu'on croit utile.

Notre blog, c'est l'endroit parfait pour parler de ce qui nous anime — et aujourd'hui, ça inclut très clairement le numérique responsable. On y voit une vraie opportunité de publier des articles concrets, accessibles, qui donnent à voir comment on peut coder, concevoir et penser le web autrement.

En mettant nos bonnes pratiques sur la table, on ne cherche pas à donner des leçons. On veut nourrir un mouvement, pousser la filière vers des choix plus durables, plus conscients. Parce qu'un web plus propre, plus léger, plus respectueux... ça se construit à plusieurs. Et ça commence par le partage.

### Indicateur

Nombre d'articles liés à notre process publiés sur le blog

### Levier d'action

**Échanger des bonnes pratiques au sein de sa filière en lien avec le développement de modes de production et de consommation durables.**

### Activité

Des formations inter-pôles pourraient être organisées en regroupant les différents départements, à savoir les développeurs front-end et back-end, les designers, les accounts managers et les project managers. L'objectif étant d'échanger les connaissances, aligner les processus et améliorer la collaboration, tout en réfléchissant ensemble à la manière d'intégrer des pratiques durables et écoresponsables dans nos processus via des solutions concrètes adaptées à chaque rôle.

Les principaux avantages recherchés sont l'amélioration continue de la communication au sein de l'équipe, et la création de synergies entre les différentes équipes pour intégrer des pratiques plus responsables à chaque étape du projet.

### Indicateur

Respect du planning de meeting inter-pôles

### Levier d'action

**Publier un rapport de durabilité de manière volontaire et régulière afin d'informer ses parties prenantes sur l'évolution des performances extra-financières de l'entreprise.**

### Activité

La publication d'un rapport de durabilité de manière volontaire et régulière représente un levier d'action stratégique pour informer nos parties prenantes, notamment l'équipe, les clients et les fournisseurs, sur l'évolution de ses performances extra-financières. Ce rapport permettra de partager et de formaliser nos initiatives et engagements déjà en cours, tout en illustrant l'impact des actions menées par l'entreprise. Nos objectifs principaux à travers cette mesure sont d'informer les parties prenantes, de renforcer la confiance, d'inspirer l'action et de suivre les progrès.

### Indicateur

Rapport de durabilité

# Conclusion

À la fin de cette aventure SDG Impulse, c'est le bon moment pour regarder dans le rétroviseur. Comprendre ce que cette démarche a vraiment changé pour nous — en vrai, dans nos façons de faire, de penser, de décider.

Intégrer les Objectifs de Développement Durable à notre quotidien n'a rien eu d'un exercice théorique. Ça a été concret, remuant, parfois un peu inconfortable. Mais surtout : nécessaire. On y a vu une vraie chance d'aligner notre manière de faire du business avec ce qu'on veut défendre en tant qu'agence et en tant qu'humains.

En parallèle et en complément de notre parcours de labellisation B-Corp, SDG Impulse a donné certaines prises de conscience, des déclics, des fiertés — et aussi quelques ratés. On a appris à mieux cerner où l'on peut (et doit) avoir un impact. Ne le cachons pas, la dynamique collective a parfois eu un peu de mal à suivre face à la réalité quotidienne des projets clients, des plannings et des échéances à respecter. Mais chaque friction nous a aidés à ajuster le cap, à renforcer notre volonté de faire mieux. Ensemble.

Un grand merci à toutes les équipes qui ont embarqué dans cette démarche avec curiosité, ténacité, et exigence. Merci aussi à nos partenaires, à toutes celles et ceux qui, de près ou de loin, nous poussent à faire bouger les lignes.

Ce n'est qu'une étape. Mais une étape qui nous rend plus solides, plus alignés, plus déterminés à construire une agence qui a du sens — et de l'impact.

## Contact et réseaux sociaux

**EPIC Agency SRL**

Rue Wiertz 38 bte 12

4000 Liège

[info@epic.net](mailto:info@epic.net)



[Facebook](#)



[LinkedIn](#)