

L'ENTREPRISE DE DEMAIN

BAROMÈTRE RSE POUR LE WORLD FORUM

Horizon
écco

Nord Pas de Calais - Picardie

ANALYSES

THÉMATIQUES

N° 223
Septembre 2016

BONNE NOUVELLE, LES RÉSULTATS DE NOTRE BAROMÈTRE RSE RÉALISÉ POUR LA 10ÈME ÉDITION DU WORLD FORUM MONTRENT QUE LES DIRIGEANTS SONT DE PLUS EN PLUS NOMBREUX À AVOIR CONSCIENCE DES ENJEUX DE LA RSE (36% EN 2016 CONTRE 23% EN 2011). ILS SONT DÉSORMAIS UN SUR CINQ À S'ÊTRE ENGAGÉ DANS UNE DÉMARCHE RSE.

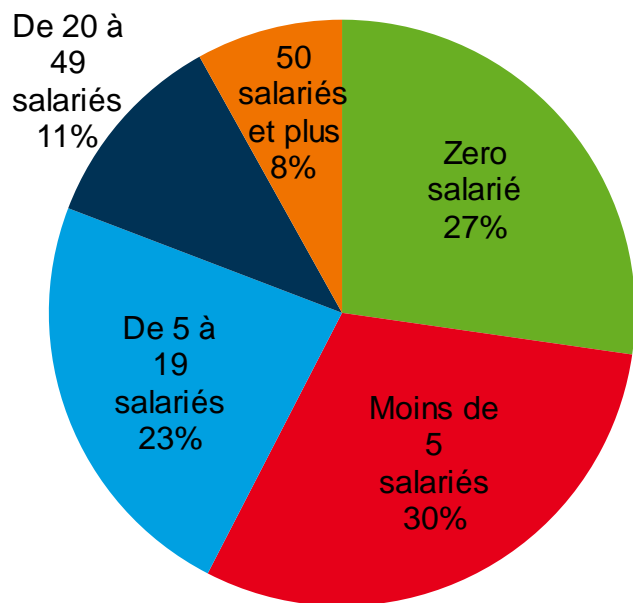
AUTRE POINT POSITIF, LES DIRIGEANTS INTERROGÉS SE MONTRENT OUVERTS AUX NOUVEAUX CONCEPTS LIÉS AU COLLABORATIF. ILS SONT 80% À ÊTRE PLUTÔT D'ACCORD AVEC LE CONCEPT D'ENTREPRISE LIBÉRÉE, JUGANT QU'IL PERMET PLUS D'IMPLICATION ET DE MOTIVATION DE LA PART DES COLLABORATEURS. ILS SONT AUSSI 38% À SE DÉCLARER APPARTENIR À UNE ENTREPRISE EN RÉSEAU ET 14% ENVISAGENT DE REJOINDRE UN TEL RÉSEAU.

FACE AUX NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL PERMISES PAR LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE, LES DIRIGEANTS TABLENT POUR LEURS FUTURS COLLABORATEURS SUR L'ÉMERGENCE DE STATUTS HYBRIDES ENTRE TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ET SALARIÉS. ILS SONT ÉGALEMENT PLUS DE 60% À PENSER QUE LES ROBOTS PEUVENT REMPLACER DANS UN AVENIR PROCHE LES POSTES NON QUALIFIÉS AU SEIN DE LEUR ENTREPRISE. POUR AUTANT, 53% DES CHEFS D'ENTREPRISES INTERROGÉS DEMEURENT OPPOSÉS À L'INSTAURATION D'UN REVENU UNIVERSEL.

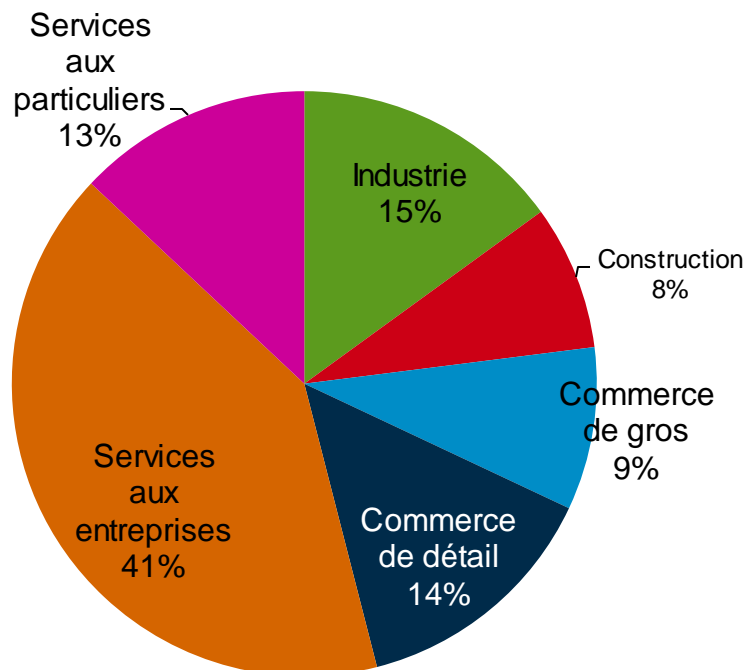
PHILIPPE VASSEUR, PRÉSIDENT DU WORLD FORUM

1 065 ENTREPRISES DU NORD-PAS DE CALAIS ONT RÉPONDU À L'ENQUÊTE MAIL RÉALISÉE À L'ÉTÉ PAR LA CCI NORD DE FRANCE.

RÉPONDANTS PAR TRANCHES D'EFFECTIFS



RÉPONDANTS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ



PARTIE 1 : L'ENTREPRISE ET SON MODE DE MANAGEMENT

- LES SALARIÉS HEUREUX FONT LES ENTREPRISES QUI GAGNENT ? (DIAPO 6)
- L'ENTREPRISE LIBÉRÉE (DIAPO 7 À 13)

PARTIE 2 : LES NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL/COLLABORATION

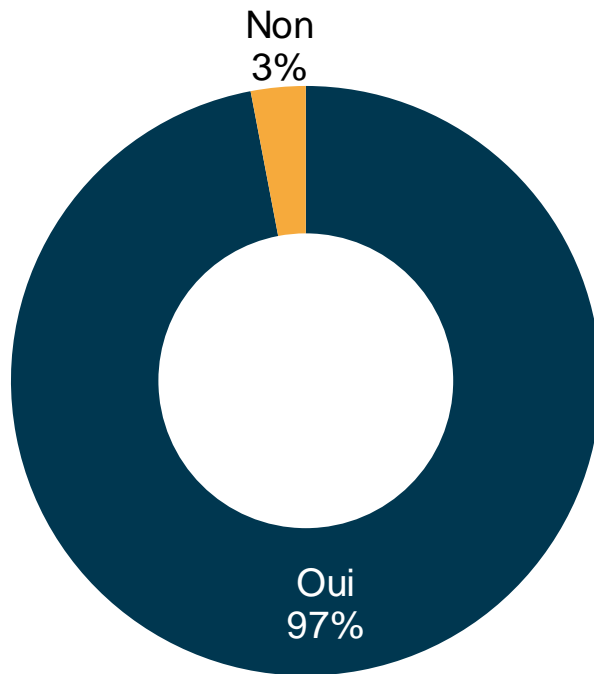
- LES RELATIONS DONNEURS D'ORDRE/SOUS-TRAITANTS (DIAPO 15)
- L'ENTREPRISE EN RÉSEAU (DIAPO 16 À 17)
- LES NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL (DIAPO 18)
- LA ROBOTISATION (DIAPO 19)
- LE REVENU UNIVERSEL (DIAPO 20 À 21)

PARTIE 3 : LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

- LA DIFFUSION DU CONCEPT DE RSE (DIAPO 23)
- LES FACTEURS CLÉS DU SUCCÈS D'UNE DÉMARCHE RSE AU SEIN D'UNE ENTREPRISE (DIAPO 24)
- LES CLAUSES RELATIVES À LA RSE DANS LES APPELS D'OFFRE (DIAPO 25)
- LES RAISONS POUR INTÉGRER DES CRITÈRES RSE DANS LES APPELS D'OFFRE (DIAPO 26)
- LES CONCEPTS D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE, ÉCONOMIE DE LA FONCTIONNALITÉ, ÉCOLOGIE INDUSTRIELLE ET TROISIÈME RÉVOLUTION INDUSTRIELLE (DIAPO 27)

L'ENTREPRISE ET SON MODE DE MANAGEMENT

ON DIT QUE « DES SALARIÉS HEUREUX FONT LES ENTREPRISES QUI GAGNENT ». ÊTES-VOUS D'ACCORD AVEC CETTE IDÉE ?

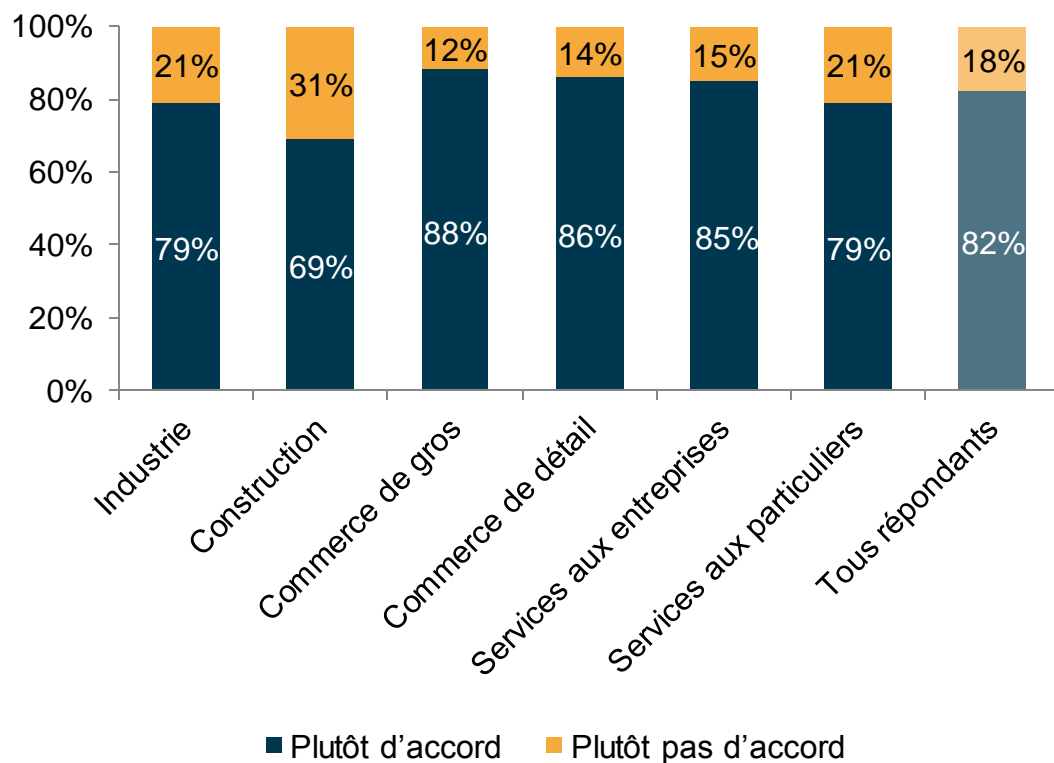


- LES DIRIGEANTS SONT CONVAINCUS QUE L'ÉPANOUISSEMENT DES SALARIÉS EST AU CŒUR DE LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE.
- CECI EST VRAI, QUELS QUE SOIENT LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE.

L'ENTREPRISE LIBÉRÉE

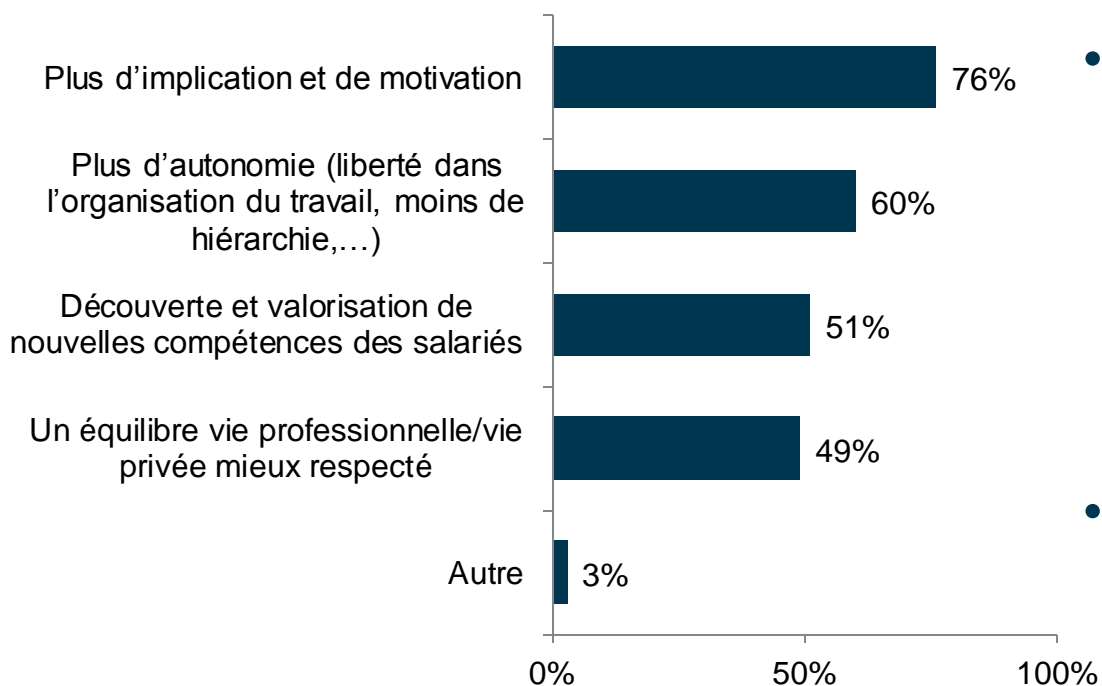
- L'ENTREPRISE EST DITE LIBÉRÉE « LORSQUE LA MAJORITÉ DES SALARIÉS DISPOSENT DE LA LIBERTÉ ET DE L'ENTIÈRE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRENDRE TOUTE ACTION QU'EUX-MÊMES ESTIMENT COMME ÉTANT LA MEILLEURE POUR LA VISION DE L'ENTREPRISE ».
- SELON CE CONCEPT, L'ENTREPRISE EST PLUS PERFORMANTE AVEC DES EMPLOYÉS POUR LESQUELS LA HIÉRARCHIE ET LE REPORTING SONT EXTRÊMEMENT ALLÉGÉS.
- QUELQUES EXEMPLES D'ENTREPRISES DITES « LIBÉRÉES » :
 - La biscuiterie **POULT** a peu à peu supprimé toute la hiérarchie (les anciens chefs de ligne sont devenus des « techniciens de progrès » chargés d'aiguiller et conseiller les ouvriers).
 - la fonderie picarde **FAVI** : dès le début des années 1980, la société a mis en place une nouvelle organisation du travail dont le but est d'inciter les employés à s'approprier les objectifs de l'entreprise.
 - En 2008, **CHRONOFLEX** a abandonné toute forme de hiérarchie pyramidale. Les ouvriers remontent désormais leurs besoins à la direction (pyramide inversée).

82% DES DIRIGEANTS SONT PLUTÔT D'ACCORD AVEC CE CONCEPT D'ENTREPRISE LIBÉRÉE



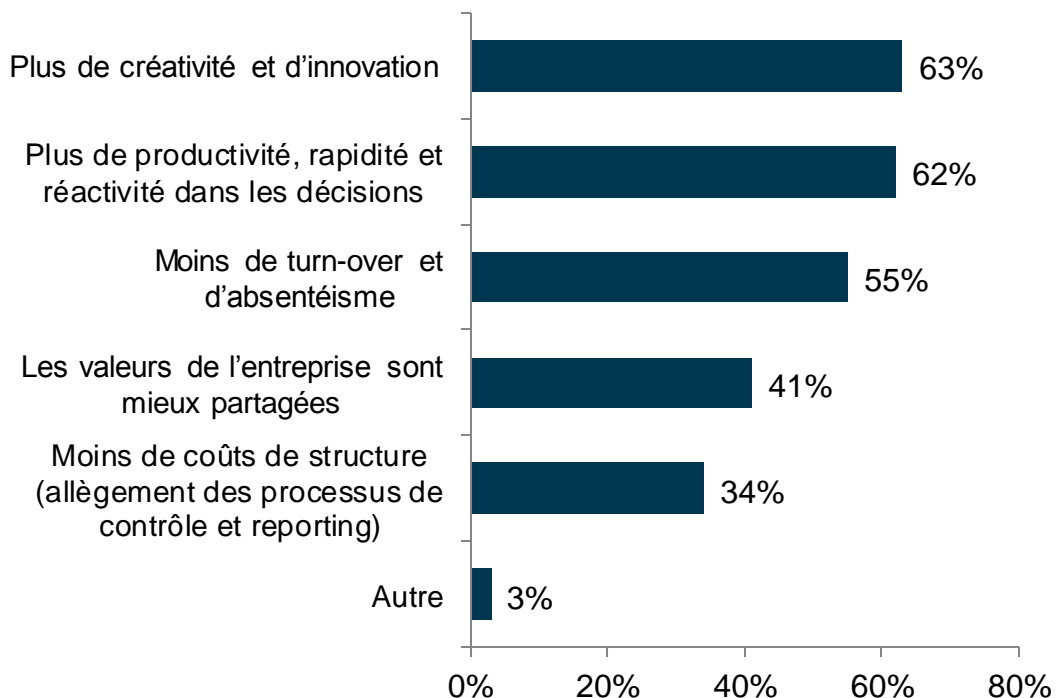
- TOUS SECTEURS CONFONDUS, LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS Y SONT FAVORABLES À 76% CONTRE 81% POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 5 SALARIÉS : LE CONCEPT FAIT L'UNANIMITÉ...
- SEULS LES DIRIGEANTS DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION SE MONTRENT UN PEU PLUS DUBITATIFS SUR CE CONCEPT.

QUELS SONT LES ASPECTS DU CONCEPT D'ENTREPRISE LIBÉRÉE QUI VOUS PARAISSENT LES PLUS INTÉRESSANTS POUR VOS COLLABORATEURS ?



- L'AVANTAGE MAJEUR DE CE MODE DE FONCTIONNEMENT EST, SELON LES DIRIGEANTS, DES PLUS GRANDES IMPLICATIONS ET MOTIVATIONS DU SALARIÉ.
- L'AUTONOMIE ARRIVE EN DEUXIÈME POSITION.

QUELS SONT LES ASPECTS DU CONCEPT D'ENTREPRISE LIBÉRÉE QUI VOUS PARAISSENT LES PLUS INTÉRESSANTS POUR VOTRE ENTREPRISE ?



- LA CRÉATIVITÉ, L'INNOVATION, AINSI QU'UNE AUGMENTATION DE LA PRODUCTIVITÉ OU DE LA RAPIDITÉ DE PRISE DE DÉCISIONS SONT LES PREMIERS ATOUTS D'UNE ENTREPRISE LIBÉRÉE.
- LA FIDÉLISATION DES SALARIÉS ET LE RECUL DE L'ABSENTÉISME REPRÉSENTENT ÉGALEMENT DES AVANTAGES NON NÉGLIGEABLES.

QUELS SONT LES ASPECTS DE CE CONCEPT QUI VOUS PARAISSENT LES PLUS INQUIÉTANTS ?



- LE PRINCIPE D'ENTREPRISE LIBÉRÉE RESTE ENCORE INQUIÉTANT POUR LES DIRIGEANTS. CERTAINS Y VOIENT UN RISQUE DE PERTE DE REPÈRE POUR LES SALARIÉS (NOTAMMENT DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS).
- DANS DES PROPORTIONS IDENTIQUES, DES DIRIGEANTS CRAIGNENT QU'UN ALLÈGEMENT DE L'ENCADREMENT INCITE CERTAINS SALARIÉS À EN PROFITER POUR « EN FAIRE LE MOINS POSSIBLE » OU ENCORE, POUR FAIRE PASSER LEURS INTÉRÊTS AVANT CEUX DE L'ENTREPRISE (NOTAMMENT DANS LE COMMERCE DE DÉTAIL).

L'ENTREPRISE LIBÉRÉE : SYNTHÈSE DES AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS POUR L'ENTREPRISE

APPORTS POUR L'ENTREPRISE

Gagner en productivité et en agilité - S'adapter plus vite au changement - Créer un environnement plus favorable au travail

EFFETS / CONSÉQUENCES

- Plus de productivité / efficacité
- Plus de créativité
- Plus d'innovation
- Satisfaction du client
- Meilleure communication, décisions plus rapides
- Meilleur climat social
- Moins de turn-over
- Moins de coûts de structure : redéfinition du rôle des managers (-> nouveau rôle : animateur), suppression de l'encadrement de proximité ("cadres intermédiaires"), de services supports (RH, contrôle, administration...)
- Décloisonnement des services
- Partage des valeurs de l'entreprise...

CONTRAINTE / DÉRIVES / CRITIQUES

- Pas pour tous types d'entreprises (pour les petites structures : PME, start-up...)
- Nécessité d'un leader charismatique
- Sans encadrement, capacité à faire face en cas de situation complexe ou dégradée ?
- Non reconnaissance des spécificités des fonctions de certains services (RH, juridique...)
- Communication généralisée des informations financières, des rémunérations
- Disparition des comités de direction
- Centralisation au siège social de certaines fonctions, sur le terrain il reste des usines « tournevis »
- Perte, pour les dirigeants, du contact terrain
- Démarche plus financière qu'humaniste

L'ENTREPRISE LIBÉRÉE : SYNTHÈSE DES AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS POUR LE SALARIÉ

APPORTS POUR LES SALARIÉS

Bien-être des salariés - Confiance aux salariés - Autonomie des salariés - Auto-contrôles / Responsabilités

EFFETS / CONSÉQUENCES

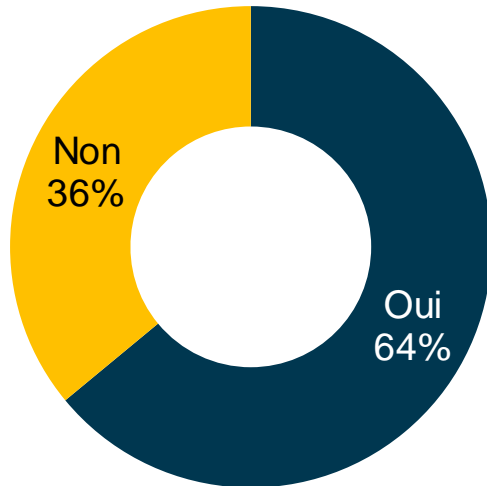
- Salariés impliqués / engagés
- Valorisation des compétences
- Découverte de nouvelles compétences des salariés
- Horaires libres, pas de pointage
- Moins d'absentéisme
- Liberté d'action / Organisation du temps de travail par les salariés eux-mêmes
- Droit à l'erreur (-> en retirer des enseignements)
- Loyauté des salariés
- Qualité de vie au travail améliorée (« Bonheur au travail ») : aménagement de lieu de convivialité, ...

CONTRAINTES / DÉRIVES / CRITIQUES

- Sur-investissement de certains salariés
- Plus de maladies professionnelles, de burn-out, démission
- « Tout le monde contrôle tout le monde »
- Pression sociale (horaires/durée de travail, ...)
- Nouvelles compétences pas forcément reconnues (salaires...)
- Management pour les nouvelles générations
- Prise de pouvoir par des personnes opportunistes

L'ENTREPRISE ET LES NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL/COLLABORATION

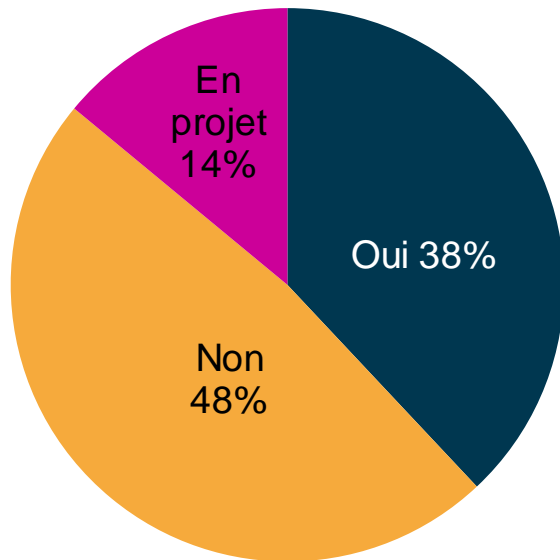
RESSENTEZ-VOUS LE BESOIN DE FAIRE ÉVOLUER VOS RELATIONS DONNEURS D'ORDRE/SOUS-TRAITANTS DANS UN MODE PLUS COLLABORATIF ?



- BESOIN DE NOUER DE VRAIS PARTENARIATS AVEC LES FOURNISSEURS, PARTICULIÈREMENT PRÉSENTS DANS LES STRUCTURES DE PLUS DE 49 SALARIÉS (78%).
- CE BESOIN DE TRAVAIL PLUS COLLABORATIF SE RESSENT PARTICULIÈREMENT DANS LES SERVICES AUX ENTREPRISES (68%) ET L'INDUSTRIE (69%).

IL SEMBLE MOINS PRÉSENT DANS LA SPHÈRE RÉSIDENIELLE AVEC 54% DE RÉPONSES POSITIVES DANS LE COMMERCE DE DÉTAIL ET 57% DANS LES SERVICES AUX PARTICULIERS.

APPARTENEZ-VOUS À UNE ENTREPRISE EN RÉSEAU ?



- IL S'AGIT D'UN ENSEMBLE D'ENTREPRISES ET D'ACTEURS ÉCONOMIQUES ASSOCIÉS POUR LA RÉALISATION DE PROJETS COMMUNS.
- ELLE FONCTIONNE ESSENTIELLEMENT SUR LA BASE D'ALLIANCES ET PARTENARIATS.
- EXEMPLE DE LA **SOCIÉTÉ DUPUIS MÉCANIQUE** QUI A MIS EN PLACE UN « ATELIER ÉTENDU ». CE NOUVEAU TYPE DE PARTENARIAT INDUSTRIEL, BASÉ SUR UN PARTAGE DE MACHINES COMPLÉMENTAIRES ENTRE ELLES, PERMET À LA SOCIÉTÉ D'ACCÉDER À DES CENTRES D'USINAGE INSTALLÉS CHEZ SES PARTENAIRES. EN ÉCHANGE, DUPUIS MÉCANIQUE A TRANSMIS SON EXPERTISE EN MATIÈRE D'USINAGE, VIA UN TRANSFERT DE SAVOIR-FAIRE TECHNOLOGIQUE.

APPARTENEZ-VOUS À UNE ENTREPRISE EN RÉSEAU ?

LES PRINCIPALES MOTIVATIONS :

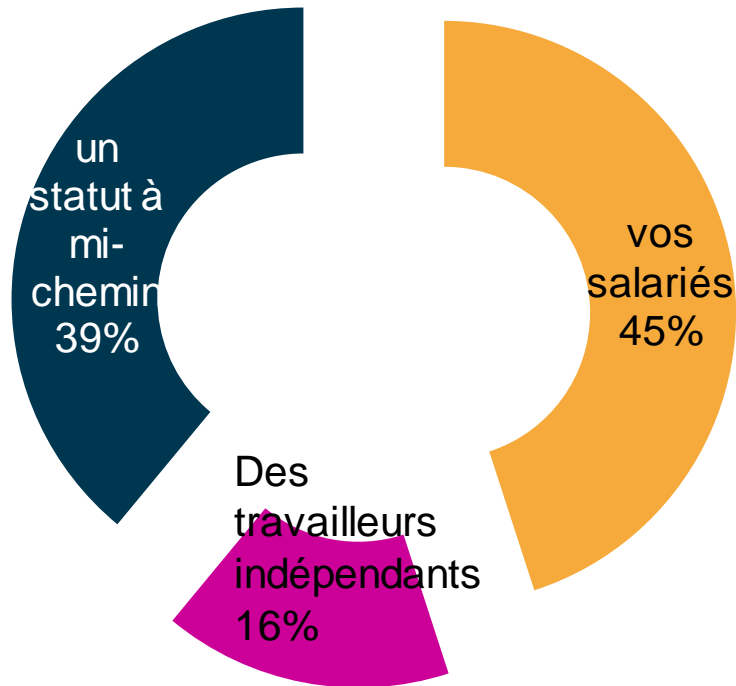
- « PARTAGE, AUGMENTATION DE COMPÉTENCES »
- « SYNERGIE, PARTAGE DES COÛTS »
- « RAPIDITÉ, FLEXIBILITÉ »
- « AUGMENTER LE DÉVELOPPEMENT »
- « ENSEMBLE ON EST PLUS FORT »
- « ACCÉDER À DES MARCHÉS PLUS CONSÉQUENTS »
- « ÉCHANGE ET PARTAGE »
- « MUTUALISATION DE MOYENS, D'IDÉES »
- « PARTAGE DE VALEURS »
- « EFFICACITÉ ACCRUE »

LES PRINCIPAUX FREINS :

- « GARDER MON AUTONOMIE »
- « MA STRUCTURE EST TROP PETITE »
- « TROUVER LES BONS PARTENAIRES »
- « MON SECTEUR NE S'Y PRÊTE PAS »
- « JE NE CONNAIS PAS »
- « CONCURRENCE ENTRE ENTREPRISES »
- « MANQUE DE CONFIANCE DANS LES AUTRES »
- « MANQUE DE TEMPS »
- « PAS DE BESOINS PAS D'INTÉRÊT »
- « JE SUIS SEUL »

L'ENTREPRISE ET LES NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL/COLLABORATION

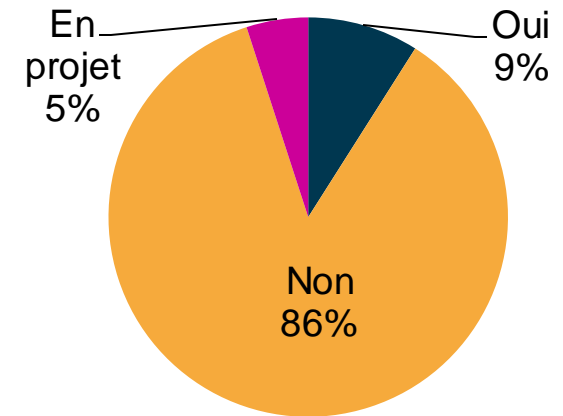
LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE FACILITE LE TRAVAIL À DISTANCE, À DOMICILE, DANS UN TIERS LIEU... ET L'APPARITION DE NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL. ALORS, DEMAIN...VOS COLLABORATEURS, CE SERONT :



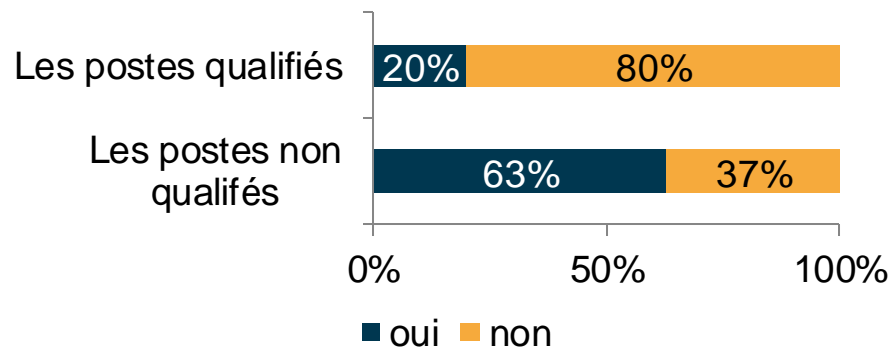
LES ENTREPRISES TABLENT ENCORE SUR LE STATUT DE SALARIÉ, NOTAMMENT DANS LE SECTEUR INDUSTRIEL, MAIS AUSSI SUR UNE FORME HYBRIDE (PLUTÔT DANS LES SERVICES AUX ENTREPRISES).

LA ROBOTISATION FACILITE LE TRAVAIL DE VOS COLLABORATEURS ET LEUR PERMET DE SE CONSACRER À DES TÂCHES À PLUS FORTE VALEUR AJOUTÉE. ET VOUS, DANS VOTRE ENTREPRISE, AVEZ-VOUS DES ROBOTS ?

- 14% DES ENTREPRISES ONT UN ROBOT OU ONT LE PROJET D'EN ACQUÉRIR UN.
- AVEC UN PEU PLUS DE 100 ROBOTS POUR 10 000 SALARIÉS, LA FRANCE EST EN RETARD COMPARÉ À SES VOISINS EUROPÉENS, NOTAMMENT L'ALLEMAGNE QUI EN COMPTE PRÈS DE 300 (1).



PENSEZ-VOUS QUE, DANS UN FUTUR PROCHE, LES ROBOTS VONT REMPLACER ?

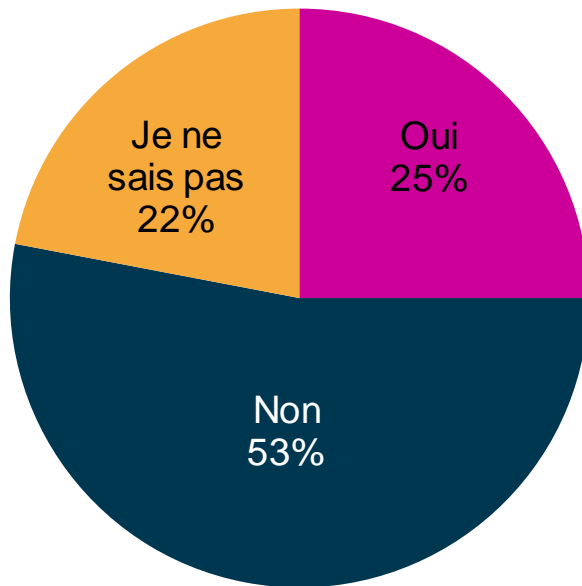


- LES ENTREPRISES NE PENSENT PAS QUE LES ROBOTS PUISSENT REMPLACER LES POSTES LES PLUS QUALIFIÉS...
- ...L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE FAIT POURTANT BEAUCOUP DE PROGRÈS !

LE REVENU UNIVERSEL

- L'IDÉE D'UN « **REVENU UNIVERSEL** » OU « **REVENU DE BASE** » EST BEAUCOUP DISCUTÉE AUJOURD'HUI. IL S'AGIT D'UNE **SOMME D'ARGENT QUE CHACUN REÇOIT INDÉPENDAMMENT DE QUI IL EST. ENFANTS, ÉTUDIANTS, SALARIÉS, AUTO-ENTREPRENEURS, CHÔMEURS OU RETRAITÉS, TOUT LE MONDE Y A DROIT, SANS CONDITION NI CONTREPARTIE.**
- SI UN RÉFÉRENDUM S'EST OPPOSÉ À SON INTRODUCTION EN **SUISSE** EN JUIN 2016, LA **FINLANDE** MÈNE ACTUELLEMENT UNE ENQUÊTE PUBLIQUE POUR FAIRE UN ESSAI. CELUI-CI PERMETTRAIT À 2 000 PERSONNES EN ÂGE DE TRAVAILLER DE BÉNÉFICIER D'UN REVENU « **UNIVERSEL** », DONT LE MONTANT A ÉTÉ FIXÉ À 560 EUROS PAR MOIS. UNE PHASE TEST EST PRÉVUE DÈS LE 1^{ER} JANVIER 2017 PENDANT 2 ANS. SI LE TEST EST CONCLUANT, IL SERA ÉTENDU À TOUTE LA POPULATION.

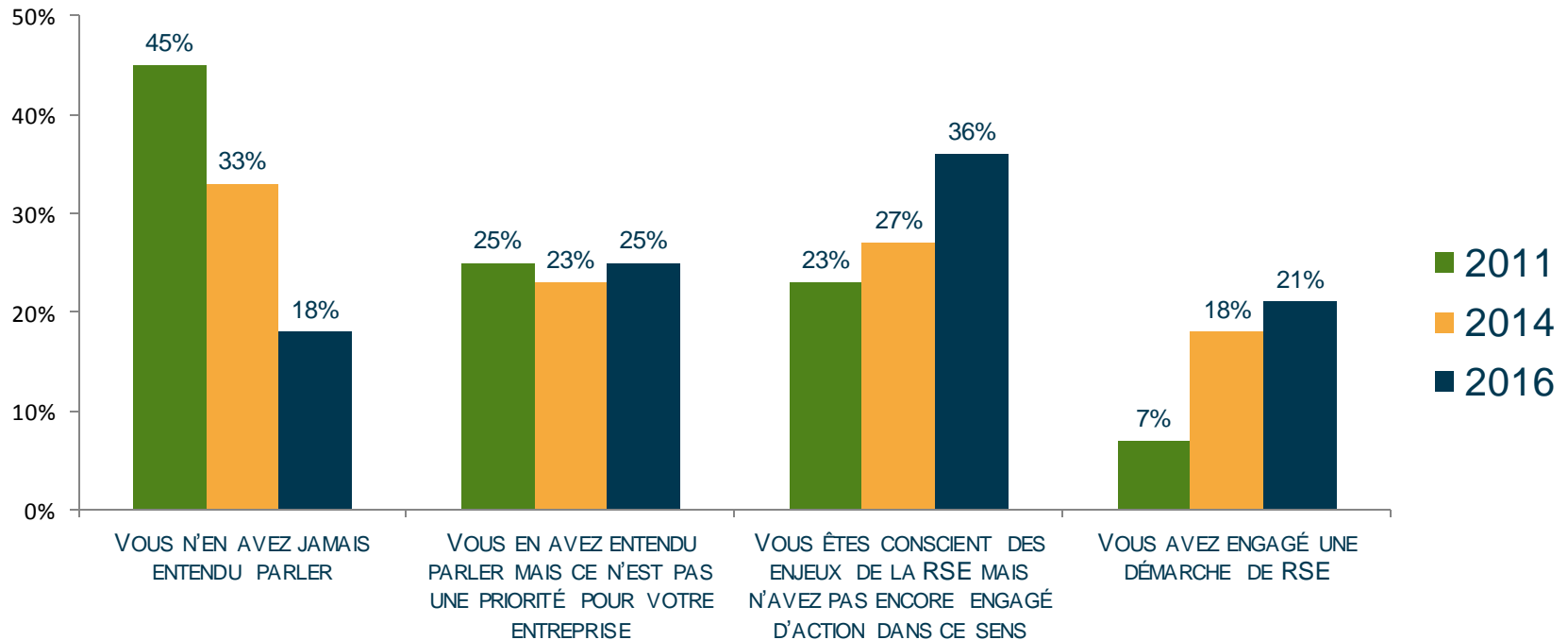
ÊTES-VOUS POUR L'INSTAURATION D'UN REVENU UNIVERSEL ?



- UNE MAJORITÉ D'ENTREPRISES DÉFAVORABLES À L'INSTAURATION D'UN REVENU UNIVERSEL...
- ...MAIS ÉGALEMENT BEAUCOUP D'ENTREPRISES QUI NE SE PRONONCENT PAS SUR LE SUJET.
- LES ENTREPRISES LES MOINS FAVORABLES SONT AVANT TOUS CELLES DE 20 SALARIÉS ET PLUS (NOTAMMENT DANS L'INDUSTRIE ET LA CONSTRUCTION), ALORS QU'UNE ENTREPRISE SANS SALARIÉ SUR TROIS EST D'ACCORD AVEC CETTE IDÉE.

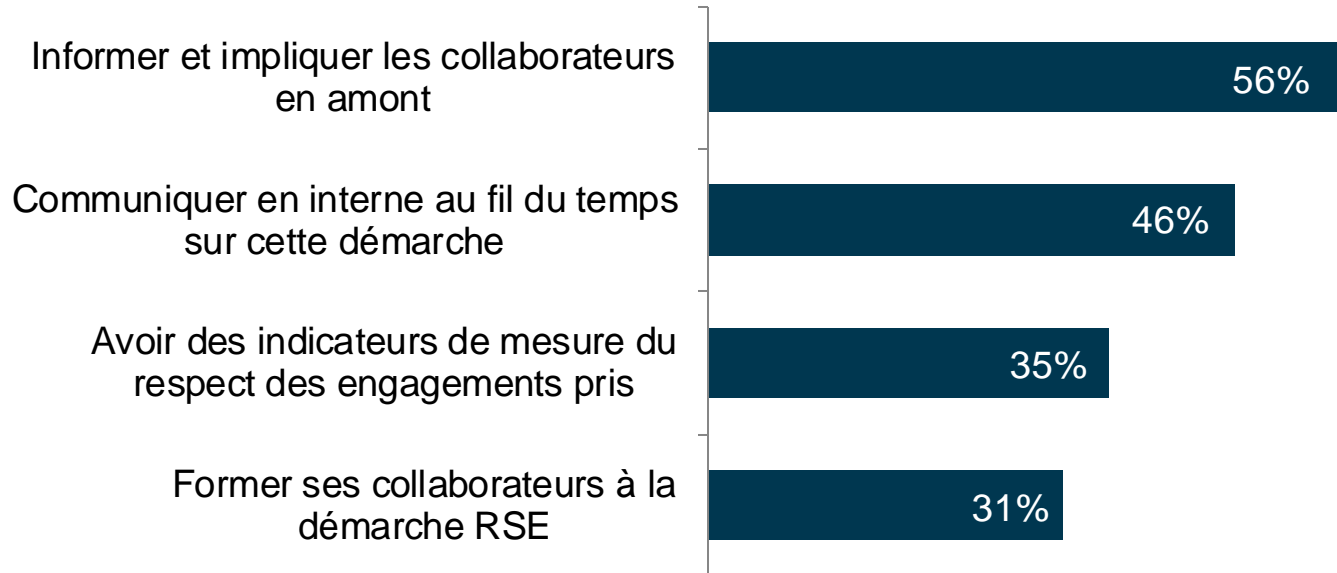
LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES

COMMENT QUALIFIERIEZ-VOUS LE POSITIONNEMENT DE VOTRE ENTREPRISE EN MATIÈRE DE RSE ?



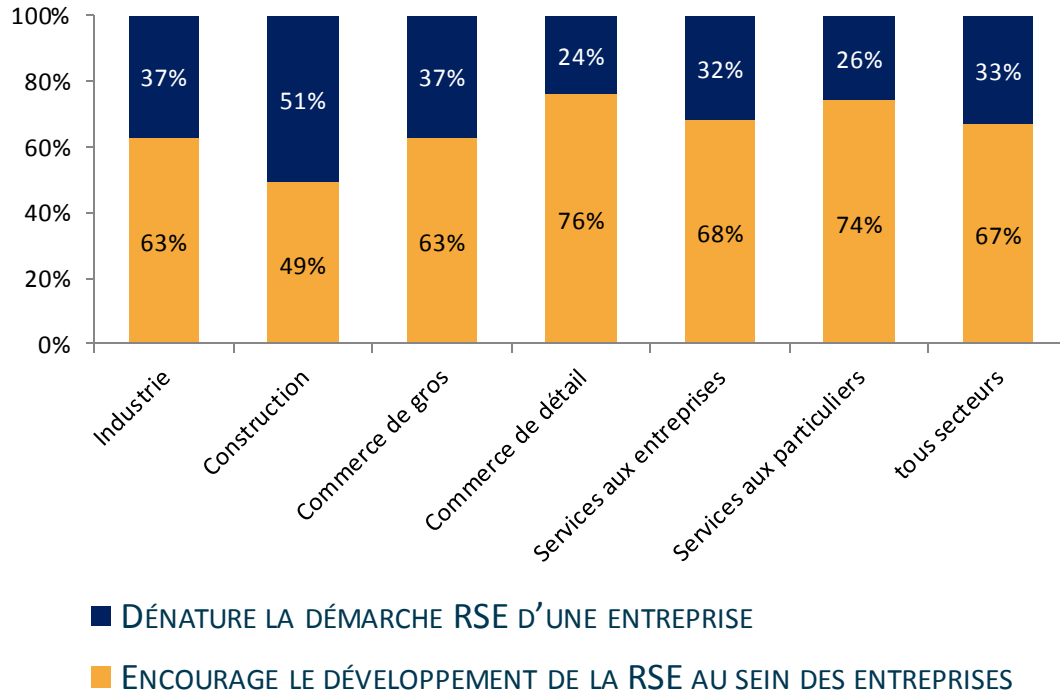
- LE CONCEPT DE RSE EST DÉSORMAIS BIEN CONNU DES ENTREPRISES.
- MAIS LE POURCENTAGE D'ENTREPRISES ENGAGÉES DANS UNE DÉMARCHÉ RSE PROGRESSE UN PEU MOINS VITE CES DERNIÈRES ANNÉES.

POUR VOUS, QUELLES SONT LES DEUX PRINCIPALES CLÉS DE SUCCÈS POUR IMPLIQUER LES COLLABORATEURS DANS UNE DÉMARCHE RSE ?



- POUR OBTENIR L'ADHÉSION ET L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS À UNE DÉMARCHÉ RSE, IL EST NÉCESSAIRE DE PARVENIR À LES INTÉRESSER ET À FAIRE EN SORTE QU'ILS SE SENTENT CONCERNÉS.
- LA COMMUNICATION AU LANCEMENT DE LA DÉMARCHÉ ET AU FIL DU TEMPS EST PRIMORDIALE.

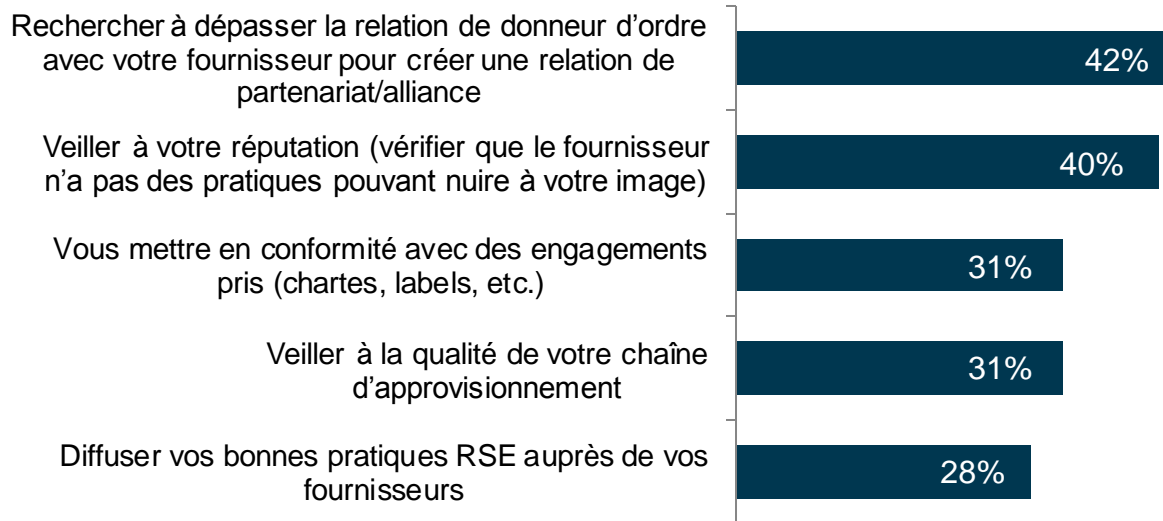
QUE PENSEZ-VOUS DE L'INTÉGRATION DE CLAUSES RELATIVES À LA RSE DANS LES APPELS D'OFFRES DES MARCHÉS PUBLICS ?



- DANS LEUR MAJORITÉ, LES ENTREPRISES JUGENT QUE L'INTRODUCTION DE CLAUSES RELATIVES À LA RSE A UN IMPACT POSITIF.
- SEULS LES DIRIGEANTS DE LA CONSTRUCTION SE MONTRENT PLUS DUBITATIFS QUE LA MOYENNE TOUS SECTEURS CONFONDUS.

UNE CHANCE POUR NOS TPE/PME CAR ELLES SONT IMPLANTÉES LOCALEMENT, ELLES SONT PARTICULIÈREMENT BIEN PLACÉES EN MATIÈRE DE PRODUITS ÉCO-LABELLISÉS ET SUIVENT DES CODES PROFESSIONNELS DE BONNE CONDUITE.

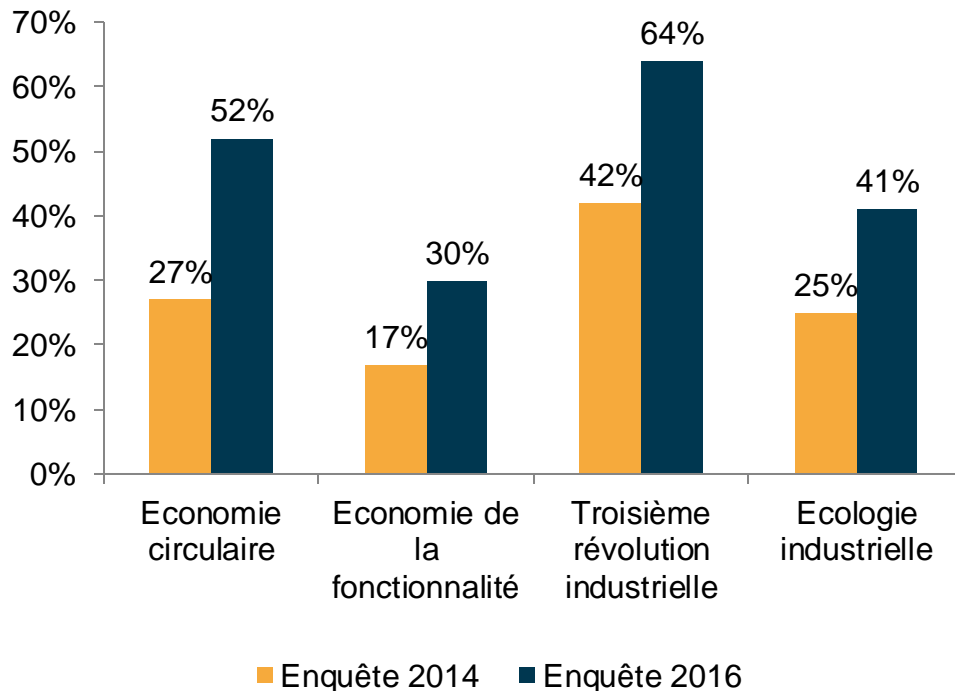
QUELLES SONT LES RAISONS QUI VOUS POUSSERAIENT À INTÉGRER DES CRITÈRES EN MATIÈRE DE RSE DANS LES APPELS D'OFFRE QUE VOUS PUBLIEZ ?



LES ENTREPRISES SOUHAITENT REDÉFINIR LES RELATIONS ENTRE DONNEURS D'ORDRE ET SOUS-TRAITANTS AVEC COMME FONDEMENT DES « PRINCIPES DE PARTENARIAT ».

- LES ENTREPRISES SONT ÉGALEMENT TRÈS SOUCIEUSES DE CONTRÔLER LEUR IMAGE DE MARQUE. SI ON PREND L'EXEMPLE DE DÉCATHLON, LES FOURNISSEURS SIGNENT UNE CHARTE DANS LAQUELLE ILS S'ENGAGENT SUR 8 CRITÈRES D'EXIGENCE DE L'ENTREPRISE. ON Y RETROUVE, ENTRE AUTRES, DES CLAUSE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL DES ENFANTS ET DES JEUNES, LES SALAIRES OU ENCORE LE TRAVAIL FORCÉ. UN PROCESSUS D'AUDIT COMPLET EST COUPLÉ À CETTE CHARTE DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE D'ACHAT DE L'ENSEIGNE.

AFIN DE RÉDUIRE L'EMPREINTE ÉCOLOGIQUE DE LEUR ACTIVITÉ, DE NOMBREUX DIRIGEANTS S'INTÉRESSENT À DE NOUVEAUX MODES DE PRODUCTION. CONNAISSEZ-VOUS LES CONCEPTS SUIVANTS ?



- CES CONCEPTS SONT GLOBALEMENT MIEUX CONNUS QU'EN 2014.
- BELLES PROGRESSIONS POUR LA TROISIÈME RÉVOLUTION INDUSTRIELLE/REV3 ET L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE.
- ENCORE DES EFFORTS DE PÉDAGOGIE À FAIRE SUR L'ÉCONOMIE DE FONCTIONNALITÉ.

ETUDE RÉALISÉE PAR ANNABELLE GRAVE, ANNE DEPELCHIN ET SYLVIE DUCHASSAING
CONTACT : A.GRAVE@NORDDEFRANCE.CCI.FR

RETROUVEZ TOUS NOS TRAVAUX SUR :

NORDDEFRANCE.CCI.FR (RUBRIQUE INFO-ÉCO)

- **LES DERNIÈRES PUBLICATIONS**
- **LA REVUE DE PRESSE QUOTIDIENNE ET LES VEILLES SPÉCIALISÉES**
- **L'OBSERVATOIRE DES COMPORTEMENTS D'ACHATS (PACK ÉVAL'CONSO)**
- **LE FICHER ET LES ANNUAIRES D'ENTREPRISES**

DIRECTION REGIONALE DES ETUDES - CCI DE RÉGION NORD DE FRANCE
299 BD DE LEEDS – CS 90028 – 59031 LILLE CEDEX

