

Dossier de presse



***Spécialiste international de la  
détection et de la valorisation  
des talents en entreprise***

**Contact Presse :**

Agence Clipping-traitdunion  
28, rue des Petites Ecuries  
75010 PARIS

Cécile Amar  
Tél. : 01 53 24 96 73  
[cecile@clipping-tu.com](mailto:cecile@clipping-tu.com)

**Septembre 2005**

## Sommaire

<i>Les deux choses les plus importantes n'apparaissent pas au bilan de l'entreprise : sa réputation et ses hommes. Henry Ford</i>	3
<i>DDI, détection et valorisation des talents</i>	4
<b>Une histoire au service du développement des ressources humaines</b>	4
<b>La recherche-développement au cœur de la stratégie de DDI</b>	4
<b>DDI France : relier la souplesse et la créativité latine avec le pragmatisme anglo-saxon</b>	5
<i>La méthodologie de DDI</i>	6
<b>Pour une culture RH du résultat</b>	6
Cibler et répondre à la problématique business	6
Définir les responsabilités de tous les intervenants	6
Développer les compétences de chaque intervenant clé	6
Aligner les systèmes pour renforcer les comportements souhaités	6
Prévoir des mesures pour évaluer les résultats souhaités	6
<b>Les 4 domaines d'expertise de DDI</b>	7
L'expertise de DDI dans le domaine de la Sélection	7
L'expertise de DDI dans le domaine du Leadership	7
L'expertise de DDI dans le domaine du Management des Successions	7
L'expertise de DDI dans le domaine du Management de la Performance	8
<i>Les dirigeants de DDI</i>	9
<b>Gilles Dacquet, Directeur Général DDI France</b>	9
<b>William C. Byham, Ph.D., DDI Chairman and Chief Executive Officer</b>	9
<i>Cas client DDI France</i>	10
<i>Questions / réponses, par Gilles Dacquet</i>	11
<i>DDI – Fiche d'identité</i>	12

***Les deux choses les plus importantes n'apparaissent pas au bilan de l'entreprise : sa réputation et ses hommes.***

**Henry Ford**

***La première ressource d'une entreprise réside dans son capital humain. Ce sont les hommes et les femmes prenant part à son activité qui lui donnent sa vraie richesse et sa valeur ajoutée.***

Il est donc essentiel que la stratégie globale de l'entreprise prenne en compte le facteur humain et que les dirigeants rallient à la cause économique, l'adhésion d'une force de travail unie aux objectifs communs.

Il s'agit à la fois d'attirer les bons candidats pour les bons postes, de développer les compétences au sein même de l'entreprise, d'améliorer la cohésion entre les objectifs et comportements individuels avec les priorités de l'entreprise et de fidéliser les talents présents en interne.

Or, peu d'entreprises bénéficient de la connaissance nécessaire à la réussite d'un tel projet. Seule une très longue expérience des méthodes de gestion des ressources humaines permet de faire coïncider tous ces objectifs pour assurer la réussite du modèle de l'entreprise.

La dernière étude DDI Leadership Forecast 2003, qui répertorie tout ce qui influence le management dans l'univers professionnel, confirme que le degré de confiance des salariés dans leur hiérarchie peut avoir des répercussions sur le niveau de productivité de l'entreprise qui peut augmenter ou baisser de dix points. La qualité du travail et la motivation sont également touchées.

Parmi les facteurs capables de déstabiliser en profondeur le fonctionnement d'une entreprise, la confiance qu'ont les salariés dans leurs managers directs apparaît comme un élément essentiel.

78,7% des salariés qui ont un niveau de confiance faible envers leurs responsables directs estiment respecter les objectifs qui leur sont impartis. Or ce taux grimpe à 87% parmi les salariés qui indiquent avoir un niveau de confiance élevé dans leurs supérieurs directs. Pour une entreprise de 10 000 salariés, DDI estime que cet écart selon le niveau de confiance se chiffre par un gain de productivité d'environ 30 millions d'euros par an.

Par ailleurs, face aux enjeux économiques actuels et à la complexité stratégique auxquels sont confrontés les dirigeants, DDI aide à identifier les cadres dirigeants capables de faire face au mieux à ces problématiques. DDI les accompagne également dans leur développement, pour leur permettre de faire réussir leur entreprise demain.

***Une mauvaise gestion des ressources humaines peut signifier à terme une dépréciation de l'entreprise sur son marché.***

## DDI , détection et valorisation des talents

### **Une histoire au service du développement des ressources humaines**

*Créée en 1970, DDI s'est fixé comme objectif d'accompagner les groupes et organisations internationaux dans le développement des talents qui les constituent.*

*Dès 1956, Douglas Bray, rejoint par la suite par William Byham, utilise la méthode des assesment centers (Centres d'Evaluation) dans le but de rédiger une étude sur l'évolution des comportements individuels dans l'entreprise et leur influence sur l'évolution personnelle de chaque collaborateur. Les deux hommes établissent une forte corrélation entre les résultats obtenus par les candidats lors des évaluations faites à la sélection, et l'évolution de leur carrière dans l'entreprise.*

La méthode des Assessment Centers pouvait donc non seulement être utilisée pour recruter les candidats les plus adaptés au poste, mais également pour dès le départ, envisager leur potentiel de développement au sein de l'entreprise.

**Sur ce constat, William Byham et Douglas Bray créent DDI en 1970 et se servent de la somme d'information rassemblée dans le cadre de leur étude pour définir ce qui deviendra la base de leur activité : des référentiels de « Compétences » et des « Comportements clés » reliés à ces compétences.**

**Cette méthodologie prend donc en compte pour la première fois dans l'histoire des ressources humaines le facteur comportemental individuel des candidats dans le processus de recrutement et dans leur développement professionnel.**

DDI étendra rapidement son activité, et va participer au succès de ses clients via 3 domaines d'expertise indispensables à la réussite des entreprises : créer et mettre en place des systèmes de sélection, développer des leaders exceptionnels et identifier les dirigeants de demain.

DDI a aidé plus de 12 000 entreprises et 20 millions de personnes dans le monde à améliorer leurs compétences grâce à ses services de conseil et ses programmes de formation et développement.

La société est aujourd'hui présente dans 75 bureaux et 26 pays à travers le monde avec plus de 1000 personnes. Ses programmes sont multilingues.

### **La recherche-développement au cœur de la stratégie de DDI**

**DDI, très attentif à la recherche et au développement des compétences, a créé un Centre de Recherche Comportementale Appliquée (CABER) implanté aux Etats-Unis.** Le CABER permet de recueillir des informations du monde entier sur les techniques et méthodologies de détection, de développement, d'amélioration des performances personnelles et de fidélisation des talents. Sur la base de ces informations, DDI peut évaluer l'efficacité de ses interventions et fournit aux consultants et clients les résultats de ses recherches.

Grâce au CABER, 48 compétences ou dimensions ont été développées à ce jour. Elles sont elles-mêmes décomposées sous la forme de questionnements précis permettant de procéder à l'analyse comportementale d'un individu. Sur la base de ces comportements et de ces compétences, le CABER travaille en lien direct avec les services de recherche et développement de DDI afin d'élaborer des modules qui seront utilisés pour mettre en

place des programmes et outils uniques de détection, de formation et de fidélisation des talents dans les entreprises.

En 30 années d'activité, les experts de DDI ont ainsi révolutionné l'univers des ressources humaines par la publication d'ouvrages et articles sur le travail d'équipe, les performances des entreprises, la détection des talents et le leadership.

## **DDI France : relier la souplesse et la créativité latine avec le pragmatisme anglo-saxon**

C'est en 1993 que DDI s'implante en France et rapidement de grands comptes français lui font confiance.

Fonctionnant sur la même base de connaissances développées par le CABER de DDI, ***DDI France n'hésite pas à appliquer la méthodologie et les concepts de la société en les adaptant systématiquement aux particularités françaises et aux spécificités des entreprises locales.***

Elle s'adapte ainsi à la demande des entreprises françaises, en développant par exemple des programmes de coaching individuel conformément aux demandes spécifiques de ce marché.

Composé de 42 personnes dont une trentaine de consultants, DDI France fait également appel à des consultants internationaux pour mener à bien les projets nationaux et transnationaux qui lui sont confiés.

***DDI France compte aujourd'hui parmi ses clients de grands groupes tels que : Alstom, GEFCO, Banque de France, BIC, Devanlay Lacoste, Exxon Mobile, Faurecia, Kellogg's, Lilly, ICADE, SWIFT, TMMF, ASSEDIC, Western Union...***

## La méthodologie de DDI

### Pour une culture RH du résultat

Plans de recrutement, de formation, de succession, solutions logicielles... les entreprises regorgent souvent d'initiatives RH n'ayant pas été menées à terme, et dont les résultats ne se concrétisent jamais. **Pour toutes les actions de conseil RH mises en place dans les entreprises, combien de résultats vraiment efficaces ?**

DDI présente ses solutions pour parvenir à combler l'écart entre intention et résultat:

#### **Cibler et répondre à la problématique business**

Beaucoup de solutions RH se concentrent sur le « comment » en oubliant le « pourquoi ». Comme tout investissement, un projet RH doit partir d'une problématique business et d'une analyse de rentabilité claires.

#### **Définir les responsabilités de tous les intervenants**

- L'équipe dirigeante (définition des priorités économiques et soutien)
- Les participants concernés par l'action (comportement attendu)
- Celles et ceux qui participent à la mise en œuvre (échancier/objectifs budgétaires)

Des évaluations périodiques du rendement au regard des fonctions attribuées sont rattachées à cette mise en œuvre. En effet, ce sont bien les hommes - et non les systèmes ou les logiciels - qui conduisent aux résultats.

#### **Développer les compétences de chaque intervenant clé**

Trop de projets RH échouent, non parce que le contenu ne répond pas aux besoins des publics cibles, mais parce que l'appui des managers internes a été sous estimé. Or, il ne peut y avoir de résultat sans compétences des responsables du projet.

#### **Aligner les systèmes pour renforcer les comportements souhaités**

Le succès d'un projet RH dépend de l'alignement de plusieurs composantes :

- Sélection/Promotion des meilleurs talents
- Rémunération des bons comportements
- Reconnaissance des comportements gagnants
- Information/Technologie appropriée à la réussite du projet

#### **Prévoir des mesures pour évaluer les résultats souhaités**

La majorité des projets RH privilégient des critères liés à la mise en œuvre, tels que le nombre de participants formés et leur satisfaction ou le simple turnover pour mesurer la fidélisation du personnel. Des mesures clairement définies permettent de répondre à des questions très importantes comme « Pourquoi faisons-nous cela? » et « Avons-nous réussi? ».

Dans le cadre de la réussite de leurs projets et objectifs économiques, les entreprises seront de plus en plus obligées d'intégrer les critères d'atteinte des résultats dans leur solution. Pour les Ressources Humaines, le gain n'est pas seulement la différence entre la réussite ou l'échec. Ce sera, à long terme, la différence entre des employés sceptiques et non motivés, et des employés qui donneront à l'entreprise un véritable avantage concurrentiel.

## **Les 4 domaines d'expertise de DDI**

---

### ***L'expertise de DDI dans le domaine de la Sélection***

La première étape dans le recrutement de collaborateurs exceptionnels est de choisir des personnes motivées et talentueuses. Aucune autre entreprise n'a autant d'expérience et de réussite dans le conseil en matière de sélection.

Les consultants de DDI transmettent leur expertise aux personnes décisionnaires dans les domaines du recrutement ou de la promotion. DDI apprend à mener des entretiens efficaces et équitables, à vendre son entreprise aux candidats, à vérifier l'adéquation du candidat avec le poste et à prendre les bonnes décisions de sélection.

DDI aide ses clients à ce que le temps des managers et recruteurs soit utilisé au mieux sur les aspects de la sélection où ils apportent le plus de valeur ajoutée.

Quels bénéfices ? Le recrutement de talents dans les meilleurs délais, tout en diminuant le turnover et les coûts de recrutement.

**Un exemple de succès :**  
**DDI a aidé un grand groupe pharmaceutique à évaluer plus de 31 000 candidats en 4 mois avec une réduction de plus de 20% des coûts initialement prévus pour le recrutement.**

### ***L'expertise de DDI dans le domaine du Leadership***

Les managers de proximité sont la clé de voûte d'une équipe motivée et performante. DDI a ainsi aidé des milliers d'entreprises à former des leaders compétents et motivés – des leaders qui peuvent générer des résultats en aidant leurs collaborateurs à être plus performants et en s'assurant que l'ensemble de l'entreprise partage un objectif commun.

DDI aide les chefs d'entreprises à construire une stratégie de leadership : déterminer les profils à succès et diagnostiquer les besoins individuels de développement en fonction des priorités de l'entreprise. Par la suite, DDI travaille avec ces chefs d'entreprise pour mettre en place des solutions de développement continues.

DDI aide à créer une culture de haute performance avec un ensemble de modules de formation qui ont fait leurs preuves. En effet, à l'aide d'outils et de méthodes pédagogiques, DDI peut soutenir des changements de comportement qui s'inscrivent dans le temps et s'assurer du soutien du management pour le développement.

**Un exemple de succès:**  
**une grande entreprise de l'édition a réduit son turnover de 21% à moins de 5% en moins de 2 ans en partenariat avec DDI. Dans la même période, la satisfaction client s'améliorait en progressant de 4.9 à 5.4 sur une échelle de 7 points.**

### ***L'expertise de DDI dans le domaine du Management des Successions***

Grâce à ses solutions de Management des Successions, DDI aide à assurer la relève des futurs dirigeants en garantissant un solide vivier de leaders pour faire face aux challenges de demain.

DDI réduit les risques d'erreurs en matière de sélection à des postes de management en diagnostiquant les besoins, en améliorant la qualité des décisions dans le domaine de la

promotion et en maximisant la performance des talents actuellement en poste dans une entreprise.

Un choix d'outils de diagnostic permet d'évaluer les leaders, de construire leur plan de développement et de définir leur niveau de maturité. Les coachs experts de DDI aident les leaders à se concentrer sur leurs objectifs pour plus d'efficacité.

DDI travaille avec l'équipe de direction pour établir un profil de manager capable de déployer les ressources clés au sein des entreprises.

Pour quels bénéfices ? Des dirigeants mieux préparés à obtenir des résultats et une culture d'entreprise gagnante sur le long terme.

**Un exemple de succès :**  
**après une acquisition, un groupe pharmaceutique international a fait appel à DDI pour évaluer les compétences de 170 hauts potentiels afin d'occuper des postes clés. Suite à ce projet, le déploiement efficace des talents a permis une augmentation de la valeur boursière de 300% en un an.**

### **L'expertise de DDI dans le domaine du Management de la Performance**

L'efficacité de chaque entreprise dépend de sa capacité à mettre en œuvre les stratégies et à faire vivre ses valeurs. Les entreprises qui communiquent clairement leurs priorités stratégiques au niveau de chaque collaborateur dépassent fréquemment les performances de leurs concurrents.

La première étape est un plan d'action clair de l'utilisation de systèmes déjà existants et reconnus dans l'entreprise afin de communiquer les stratégies, être transparent et améliorer la performance de l'entreprise. DDI aide à affiner et aligner ces points. Le but est double : utiliser les meilleures pratiques et éviter les pièges, planifier les stratégies de communication et mesurer leurs impacts.

Une mise en œuvre réussie passe par l'implication des managers depuis le haut de la pyramide jusqu'à la base. DDI peut s'engager à assurer l'investissement personnel, la participation et l'adaptation des rôles au plus haut niveau avec les équipes de direction.

Les consultants DDI peuvent animer les programmes de développement des compétences pour renforcer la performance à tous les niveaux de leadership ou former les responsables RH à démultiplier ces formations.

**Un exemple de succès:**  
**un fournisseur de services de santé leader sur son marché a réalisé 27% d'économies de coût et a amélioré la fidélité des employés de 43% en travaillant avec DDI sur le management de la performance.**

## Les dirigeants de DDI

### Gilles Dacquet, Directeur Développement Europe - DDI France



Diplômé de l'Ecole Supérieure de Commerce d'Amiens Picardie, Gilles Dacquet s'est très rapidement initié aux méthodes de management internationales en cumulant des expériences professionnelles aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne, et au Nigéria, où il a dirigé la Chambre de Commerce Franco-Nigérienne à Lagos. Après un autre passage aux Etats-Unis où il développe un réseau de franchise, il revient en Europe en 1990.

Il se spécialise alors dans le conseil et la formation en Ressources Humaines en intégrant un cabinet européen spécialisé dans la formation des managers où il occupe successivement les fonctions de consultant, directeur de mission puis directeur d'un secteur d'activité.

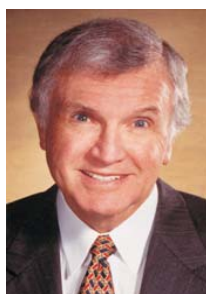
Il rejoint l'équipe de DDI France en 1998 et parvient en 3 ans à doubler le chiffre d'affaires de la structure.

Gilles Dacquet a relevé des défis importants pour les clients de DDI par exemple dans le domaine du démarrage d'usines du site Toyota Manufacturing France à Valenciennes (Cf cas client page 12) ou du management des performances chez Kellogg's France.

Gilles Dacquet souhaite faire de DDI France la structure incontournable pour aider les organisations à sélectionner, valoriser et développer les managers et collaborateurs ainsi que les dirigeants.

Il est aujourd'hui responsable du développement stratégique des portefeuilles de clients grands comptes de DDI en France, Belgique et Suisse.

### William C. Byham, Ph.D., DDI Chairman and Chief Executive Officer



William C. Byham est, aux côtés de Douglas W. Bray, le cofondateur de Development Dimensions International.

Il travaille actuellement au sein du Comité Exécutif de l'entreprise afin de définir les objectifs, les valeurs et la dimension stratégique de DDI.

Il supervise également le développement des produits et les programmes de conseil mis en place au niveau international.

William C. Byham a participé à la généralisation de la méthode des « Centres d'Evaluation » au niveau mondial dès 1970. La même année, il développe le premier système de sélection basé sur le comportement des candidats (« Targeted Selection »). Toujours en 1970, il écrit l'article le plus populaire sur les assessment center dans le *Harvard Business Review*, et devient depuis le maître à penser des assessment centers. Il est également une des figures de proue de l'« empowerment » (la responsabilisation) en entreprise, et participe à la rédaction de l'ouvrage « ZAPP ! comment mettre en place l'empowerment dans l'entreprise » en 1988, publié en France aux éditions LPM.

Avant de fonder DDI, William C. Byham a participé à la direction de J.C. Penney Company, Inc. Il est également Docteur en Psychologie Organisationnelle de l'Industrie.

William C. Byham a reçu de multiples distinctions, dont la médaille du mérite pour « réussite exceptionnelle en formation et management industriel », et plusieurs titres honorifiques de nombreuses universités.

## Cas client DDI France

### Système de Sélection basé sur les compétences comportementales

<u>Secteur d'activité</u> :	Automobile
<u>Organisation</u> :	Toyota Motor Manufacturing France (TMMF)
<u>Produits/Services DDI</u> :	Assessment Center: Simulations, Entretien comportemental, tests.

#### Besoins/Solutions :

Fin 1998, TMMF demande à DDI de concevoir et implanter un système de sélection. L'objectif est de recruter, en 2 ans, les 2000 collaborateurs de sa future usine de Onnaing, près de Valenciennes. L'enjeu : sélectionner des candidats sans qualification, très peu ou pas d'expérience et de diplôme, de la façon la plus fiable possible, sur des critères liés à la réussite d'un Team Member chez Toyota.

La première étape de cette conception fut l'identification des critères et compétences critiques, relatifs à chacun des futurs rôles dans l'usine : Team Member/Team Leader, Ingénieur, Spécialiste, Group Leader, Administratif. Pour ce faire, le Comité de Direction de TMMF et DDI ont partagé leur expérience et connaissances communes : les compétences identifiées comme primordiales pour la réussite chez Toyota ont été passées en revue une par une; leur ordre d'importance dans le contexte de TMMF.

Les critères de détection intégraient à la fois les éléments propres à Toyota Motor Manufacturing, ainsi que les aspects culturels français.

Vint ensuite la conception du système de sélection. DDI France et TMMF ont sélectionné les outils/exercices qui avaient fait leur preuve dans les autres sites de production Toyota et qui étaient les plus adaptés à la population à évaluer.

DDI a transféré son savoir-faire en coachant pendant un an un Chef de projet Toyota, en formant des évaluateurs aux outils de l'Assessment Center et à l'administration du système de sélection.

#### Résultats :

- ❑ Plus de 2000 candidats recrutés à ce jour.
- ❑ Taux de turn-over relativement faible (comparé au secteur de l'automobile) : 9 %.
- ❑ Promotions réussies de Team Members au rôle de Team Leader.
- ❑ TMMF autonome dans l'utilisation et l'exploitation du système de sélection.
- ❑ Les Group Leaders et Managers sensibilisés et formés à l'évaluation des compétences comportementales.
- ❑ Des données factuelles et quantifiées concernant la performance individuelle des TM, TL, Ingénieurs, Group Leaders et Spécialistes pouvant servir comme base pour le développement des compétences et alimenter le système de gestion de performance et de promotion.

## Questions / réponses, par Gilles Dacquet

### **1. Pouvez-vous nous présenter l'activité de DDI en quelques lignes.**

Expertise pour mieux détecter, développer et fidéliser les talents dans les entreprises, le tout en parfaite cohérence avec les propriétés stratégiques de l'entreprise.

### **2. Quels sont vos clients ?**

Pour l'essentiel, des groupes internationaux qui sont dans les premières 500 entreprises mondiales. Nous avons aussi des entreprises de tailles plus moyennes qui souhaitent se préparer à accélérer leur développement.

### **3. Quels sont les champs d'actions auxquels vous appliquez ces compétences ?**

Le développement des talents, le management des performances, le management des successions, la sélection et la promotion, les outils de diagnostique tels que le 360° feedback et les assesement centers.

### **4. Quelle valeur ajoutée apportez-vous à des mécanismes internes de gestion des ressources humaines déjà confiés à des professionnels du secteur ?**

L'expérience d'une entreprise qui existe depuis 30 ans, le centre de R&D, le réseau d'information des consultants DDI sur l'ensemble du globe. Nos consultants comprennent les enjeux et l'environnement de nos clients, bâtissent une solution à partir des outils en place dans les entreprises et des outils développés par DDI, mettent en œuvre les solutions, pilotent et aident les entreprises à mesurer les résultats des programmes mis en place.

### **5. Vous reproche-t-on parfois d'appliquer des méthodes américaines sur le vieux continent ? Quelle est votre réponse ?**

DDI est implanté en France depuis de nombreuses années avec exclusivement des consultants français ; des clients comme l'UNEDIC-ASSEDIC en sont un bon exemple. Il en est de même pour les autres pays européens y compris le UK. En outre, tous les concepts sont adaptés à l'environnement européen. Par conséquent, l'Europe contribue à la R&D ce qui permet d'apporter de nouveaux services à nos clients.

### **6. Vos méthodologies sont appliquées à toutes les sortes de recrutement. Pouvez-vous nous donner quelques exemples ?**

Notre éventail de plate-forme d'assessment permettent de donner des informations précises sur les points forts et les opportunités de développement du manager de proximité aux postes de direction (directeurs généraux, cadres de direction de grands groupes).

En France, nous menons régulièrement des assessment pour sélectionner des managers. De grands groupes automobile et textile ont ainsi sélectionné des personnes pour des postes clés en s'appuyant sur cette méthode. Les méthodologies s'appliquent aussi à des opérateurs en usine. Toyota à Valenciennes en est un parfait exemple.

### **7. Selon vous, quel est l'élément indispensable à la réussite d'une entreprise ?**

Sans équivoque : son leadership, de part la qualité de son équipe dirigeante et la capacité de relais au niveau du management de proximité. C'est pourquoi il est essentiel de diagnostiquer les besoins des dirigeants par de l'assessment et renforcer le management opérationnel par le biais de formations innovantes.

### **8. Quels sont les objectifs de DDI France ?**

Devenir un acteur incontournable en ce qui concerne la détection, le développement et la fidélisation des talents.

## DDI – Fiche d'identité

<b>Bureaux</b>	<b>Représentés autour le monde:</b> 75 bureaux dans 26 pays <b>Siège social :</b> Pittsburgh, Pennsylvania, USA <b>Bureaux en Europe (date de fondation):</b> France (1993), Allemagne (1996), UK (1983), Pologne (1997) <b>Antennes :</b> Pays-bas, Autriche, Suisse, Turquie	
<b>Direction</b>	<b>DDI (monde):</b> <b>William C. Byham Ph.D.</b> Chairman & CEO <b>DDI France :</b> Gilles Dacquet – Directeur Développement Europe DDI	
<b>Chiffre d'affaires</b>	Année fiscale 2004 DDI monde: €100 M DDI Europe: €15 M+	
<b>Collaborateurs</b>	DDI monde: plus 1000 personnes DDI France : 42 personnes dont plus de 30 consultants	
<b>Clients</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alstom,</li> <li>▪ GEFCO</li> <li>▪ Banque de France</li> <li>▪ BIC</li> <li>▪ Devanlay Lacoste</li> <li>▪ Exxon Mobile</li> <li>▪ Faurecia</li> <li>▪ Kellogg's</li> <li>▪ Lilly</li> <li>▪ ICADE</li> <li>▪ Swift</li> <li>▪ TMMF</li> <li>▪ ASSEDIC</li> <li>▪ Western Union</li> </ul>	
<b>DDI France</b> Rueil 2000 17, rue des Deux Gares 92565 Rueil Malmaison Cedex		Tel: 33.1.41.96.86.86 Fax: 33.1.47.08.63.33 Email: info.fr@ddieurope.com