

## **DSA : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES – MANAGEMENT – RELATIONS SOCIALES**

### **1978**

*GERTHOFFER (Alain).- Une maladie de la mensuralisation : l'absence maladie. PEUGEOT / MULHOUSE. 1978. Mention : Très bien.* **DSA  
1978  
01**

### **1981**

*MARIE DE SOUSA (Luisa).- La gestion des carrières : vers une conception dynamique des filières promotionnelles dans la banque. BARCLAYS BANK. 1981. Mention : Très bien.* **DSA  
1981  
01**

*BRESSON (Claude).- Vers une autre durée du travail ? : radiographie d'une négociation à travers les jeux des acteurs sociaux et les enjeux en présence (1978-1981). 1981. Mention : Très bien.* **DSA  
1981  
02**

### **1983**

*CHEVENARD (Marc).- Les conséquences économiques et sociales de la réduction du temps de travail en équipes successives dans les industries à feu continu. COMPAGNIE FRANÇAISE DE TRAITEMENT DE SURFACE. 1983. Mention : Très bien.* **DSA  
1983  
01**

### **1985**

*FAURE (Françoise).- Définition d'une politique de réinsertion des salariés handicapés en milieu ordinaire de travail chez Automobiles Citroën. CITROËN. 1985. Mention : Très bien.* **DSA  
1985  
01**

### **1987**

*MARC (Françoise).- Projet et culture d'entreprise facteurs de performances ? : les théories de management américain et japonais sont-elles adaptées aux modèles socioculturels français ? ESSO CHIMIE. 1987. Mention : Très bien. (2 volumes).* **DSA  
1987  
01**

## 1988

*DEBUCHY (Dominique).*- *La culture d'entreprise : un concept de développement social ? CRÉDIT CHIMIQUE.* 1988. Mention : Très bien. **DSA  
1988  
01**

*SORIN (Éric).*- *La formation comportementale : nouvelle approche de réintégration ans la vie professionnelle pour des ouvriers non qualifiés.* THOMSON GRAND PUBLIC. 1988. Mention : Très bien. **DSA  
1988  
02**

## 1989

*BAUDOIN (Joseph).*- *L'augmentation à la performance : un obstacle à la réussite globale de l'entreprise ? : du diagnostic aux propositions.* FINANCIÈRE AGACHE / HAY MANAGEMENT CONSULTANTS. 1989. Mention : Très bien. **DSA  
1989  
01**

## 1990

*LORET-CHOPIN (Véronique).*- *Formation et organisation : un nouveau management, une nouvelle forme d'entreprise ?* GIFAS. 1990. Mention : Très bien. **DSA  
1990  
01**

## 1991

*CHAPTOIS (Thierry).*- *La fonction vente : les enjeux d'une mutation.* PELTZER ET ASSOCIÉS. 1991. Mention : Très bien. **DSA  
1991  
03**

## 1992

*CASTAING (Thomas).*- *Qu'est-ce que la GPRH ? : l'approche génétique comme support à la décision en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines.* 3A DIRECT. 1992. Mention : Très bien. **DSA  
1992  
03**

## 1997

*MOITOIRET (Laëtitia).*- *La conduite de projet transversal dans l'audiovisuel public : l'introduction des nouvelles technologies dans les rédactions parisiennes de Radio France.* RADIO FRANCE. 1997. Mention : Très bien. **DSA  
1997  
08**

## 1998

*MIGNOT (Éric).*- *Le passage en îlots de production : l'impact d'un changement d'organisation sur le personnel de l'entreprise.* VALLOUREC. 1998. Mention : Très bien. **DSA  
1998  
01**

Les mémoires en *italique* sont à demander aux bibliothécaires.

GILLET DE CHALLONGE (Diane).- *Enjeux et limites d'une réduction du temps de travail des cadres : vers un nouveau contrat moral ? PHILIPS / RAMBOUILLET. 1998. Mention : Très bien.* **DSA 1998 05**

## 1999

VILLERIO (Claire).- *L'implication du personnel et ses limites dans un système organisationnel formalisé et prescrit : le cas Valeo. VALEO / DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES. 1999. Mention : Très bien.* **DSA 1999 19**

CAVROIS (Pauline).- *L'intégration des nouveaux embauchés à Air France : étude sur les processus de socialisation dans un contexte de croissance. AIR FRANCE / EXPLOITATION SOL INTERNATIONAL / RESSOURCES HUMAINES. 1999. Mention : Très bien.* **DSA 1999 22**

BUCHET, épouse LACROIX (Muriel).- *De l'usage de la narration au profit de l'entreprise : de l'appréciation de la narration à l'application d'une stratégie narrative dans un processus organisationnel. DIFER. 1999. Mention : Très bien.* **DSA 1999 23**

VERRO (Clarisse-Laëtitia).- *La modernisation des entreprises publiques : changement de métier et reconstruction identitaire : les machinistes-receveurs à la RATP. EPSY. 1999. Mention : Très bien.* **DSA 1999 26**

## 2000

GÉRAUD (Katya).- *Le droit individuel à la formation : de la création d'un nouveau droit à son utilisation effective : le cas de Renault SA. RENAULT / RESSOURCES HUMAINES. 2000. Mention : Très bien.* **DSA 2000 02**

BLANC (Jean-Noël).- *La gestion des salariés de bas niveau de qualification dans l'entreprise : la gestion des BNQ, révélatrice de la « conscience sociale » de l'entreprise ? BOURJOIS-CHANEL. 2000. Mention : Très bien.* **DSA 2000 05**

VAN LIDTH (Maya).- *Une augmentation de capital réservée au personnel : étape délicate dans la construction d'un groupe. RHODIA. 2000. Mention : Très bien.* **DSA 2000 06**

GALTIER (Bénédicte).- *Les formations en alternance : un outil de formation et de transformation pour la gestion des ressources humaines ? : exemple de La Poste. LA POSTE / DIRECTION NATIONALE DE LA FORMATION. 2000. Mention : Très bien.* **DSA 2000 07**

DALLENES (Richard).- *Du recours à un descripteur extérieur à l'entreprise dans le cadre d'une démarche d'évaluation et de classification d'emplois interne à EDF : expertise ou alibi ? EDF / UNITÉ DE SERVICES ET D'INGÉNIÉRIE / ÎLE-DE-FRANCE. 2000. Mention : Très bien.* **DSA 2000 14**

SERTILLANGE (Isabelle).- *Donner un sens au travail : l'entretien annuel d'évaluation des ouvriers comme outil de management au service de la motivation : le cas de l'usine SICOS. L'ORÉAL / USINE SICOS. 2000. Mention : Très bien.* **DSA 2000 17**

Les mémoires en *italique* sont à demander aux bibliothécaires.

CHAUVIN (Blandine).- Les ouvriers professionnels de l'an 2000 : une pénurie ponctuelle ou des métiers en voie de disparition ? : le cas des metteurs au point sur le site PSA Peugeot Citroën de Saint-Ouen. PSA PEUGEOT CITROËN / SAINT-OUEN. 2000. Mention : Très bien. **DSA 2000 18**

## 2001

PINCZON DU SEL (François).- Voies et moyens de l'amélioration de la relation client-fournisseur DRH-management pour la fonction RH site : le cas de la filiale High-tech, ATMEL Nantes SA. ATMEL / NANTES. 2001. Mention : Très bien. **DSA 2001 04**

DEBESSE (Philippe).- Quelle place et quelle gestion de carrière pour les techniciens des laboratoires de recherche du groupe Usinor. USINOR / RECHERCHE. 2001. Mention : Très bien. **DSA 2001 05**

BERRY (Stéphanie).- Mobilité et culture d'entreprise : dans quelle mesure une forte identité de marque peut-elle influencer la mise en œuvre d'un projet de gestion des carrières ? : le cas de Bourjois-Chanel. BOURJOIS-CHANEL. 2001. Mention : Très bien. **DSA 2001 06**

RICARD (Emmanuelle).- Assistantes et identité au travail : dans quelle mesure la formation peut-elle favoriser l'affirmation de cette identité professionnelle ? : le cas de la population des assistantes chez LU France. LU FRANCE. 2001. Mention : Très bien. **DSA 2001 11**

BESSON (Cécile).- Le partage des connaissances dans la conduite du changement (condition de réussite de SAP par le knowledge management). COMMISSARIAT À L'ÉNERGIE ATOMIQUE (CEA). 2001. Mention : Très bien. **DSA 2001 12**

LE GLOAHEC (Sylvaine).- Gestion des carrières : comment se passe la rencontre entre l'intérêt individuel du salarié et l'intérêt collectif de l'organisation : le cas de Schneider Electric. SCHNEIDER ELECTRIC. 2001. Mention : Très bien. **DSA 2001 13**

ROUSSEL (Delphine).- L'intérêt de la communication pour la coopération : vers une meilleure implication des opérateurs dans l'usine Danone Bailleul. DANONE. 2001. Mention : Très bien. **DSA 2001 15**

GENON-CATALOT (Florence).- L'appréciation du rôle d'une fonction support au sein d'une entreprise « d'experts » : le cas du service recrutement du laboratoire pharmaceutique Roche. ROCHE (NEUILLY-SUR-SEINE). 2001. Mention : Très bien. **DSA 2001 16**

MONTESSUY (Marion).- L'ARTT : une opportunité de revalorisation de l'identité professionnelle des secrétaires-assistantes : le cas des assistantes de Bayard Presse. BAYARD PRESSE. 2001. Mention : Très bien. **DSA 2001 21**

BRÉCHIGNAC (Blandine).- Quelle place pour les agents de maîtrise d'encadrement exploitation Air France à Roissy-CDG ? : enjeux et conditions de la professionnalisation de l'encadrement de proximité. AIR FRANCE. 2001. Mention : Très bien. **DSA 2001 22**

Les mémoires en italique sont à demander aux bibliothécaires.

JOLIVET (Emmanuelle).- *De l'invention à l'innovation : itinéraire d'un greffon : le cas de l'observatoire des missions et des métiers du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche. MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE. 2001. Mention : Très bien.* **DSA 2001 25**

COUSSEAU (Bénédicte).- *Recruter un ancien volontaire de l'humanitaire : entre imagination et idéalisme, l'atout des compétences. 2001. Mention : Très bien.* **DSA 2001 26**

## 2002

DOLLÉ (Françoise).- *Le plan social : entre aventure humaine singulière et fait social total : cas de la mission confiée à un cabinet de conseil en ressources humaines par une entreprise informatique en réorganisation. 2002. Mention : Très bien.* **DSA 2002 03**

GRANGÉ-THUILLIER (Élodie).- *Création d'un Intranet mobilité internationale : catalyseur de projet du refonte de la mobilité et « moteur » du changement. PÉCHINEY. 2002. Mention : Très bien.* **DSA 2002 08**

LAGREVOL (Fanny de).- *Structures et organisation d'entreprises et notion de groupe : les ressources humaines peuvent-elles adopter le « think global, act local » au sein d'un groupe ? SOGEBRA. 2002. Mention : Très bien.* **DSA 2002 11**

GOURY (Albane).- *L'évaluation de la formation à la gestion du stress : de la prise de décision à une première évaluation, entre performance et accomplissement de soi : l'exemple de Clifford Chance Paris. CLIFFORD CHANCE PARIS. 2002. Mention : Très bien.* **DSA 2002 13**

STERNAK, épouse BOURGOIS (Marie-Laurence).- *L'entretien annuel d'appréciation et l'ambivalence du management des ressources humaines. ALSTOM T&D. 2002. Mention : Très bien.* **DSA 2002 15**

## 2003

MARTIN (Elvire).- *Les nouvelles technologies de l'information et de la communication au service de la professionnalisation des acteurs RH : l'exemple de l'espace « professionnels RH » de la SNCF. SNCF. 2003. Mention : Très bien.* **DSA 2003 02**

LANAU (Élodie).- *La mise en place d'une charte d'utilisation : ou comment donner un cadre aux usages des technologies de l'information et de la communication dans l'entreprise : concilier droit et devoir de contrôler de l'employeur et droit des salariés et des Institutions Représentatives du Personnel. LABORATOIRE PIERRE FABRE / DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES / DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISATION. 2003. Mention : Très bien.* **DSA 2003 03**

DUCHET (Tiphaine).- *Les managers de proximité face à l'évolution des compétences managériales et à la révolution des technologies de l'information et de la communication : des contingences contextuelles aux résistances stratégiques dans trois entreprises françaises de moyenne et grande taille. HR VALLEY. 2003. Mention : Très bien.* **DSA 2003 06**

*BOITTIN (Nathalie).*- *Culture d'entreprise et knowledge management, les clés de la performance ? : le cas de Cap Gemini Ernst & Young. CAP GEMINI ERNST & YOUNG. 2003. Mention : Très bien.* **DSA  
2003  
14**

*MOSALO (Dora).*- *La politique des ressources humaines chez EDF dans un contexte inédit d'ouverture à la concurrence : pourquoi la mobilité interne est-elle devenue le levier stratégique de la gestion des ressources humaines ? : le cas du Groupe des Laboratoires. 2003. Mention : Très bien.* **DSA  
2003  
16**

*LECUYER (Joël).*- *La relation cadres-entreprise dans les services publics : dans quelle mesure les leviers utilisés par les entreprises industrielles et commerciales pour dynamiser la relation cadres-entreprise à l'occasion de restructurations peuvent-ils être transposés dans les organismes chargés d'assurer un service public ? : cas de la fusion de la Caisse d'Allocations familiales de Creil avec celle de Beauvais. 2003. Mention : Très bien.* **DSA  
2003  
23**

*PAILHES (Morgane).*- *Objectifs, processus et outils de gestion de carrière des ingénieurs et cadres : une évolution organique en réponse à des contextes évolutifs ? : l'exemple de Sollac Atlantique dans l'actuelle période de changement consécutive à la création du Groupe Arcelor. SOLLAC / ATLANTIQUE. 2003. Mention : Très bien.* **DSA  
2003  
26**

## **2004**

*AVISSEAU (Cendrine).*- *Au-delà du jargon, le mythe de la performance : parler le même langage pour suivre la même vision stratégique : le cas du projet de management de la performance de Schneider Electric. 2004. Mention : Très bien.* **DSA  
2004  
01**

*KAIGRE (Marie-Katell).*- *La réforme de la formation professionnelle : opportunités des changements légaux & défis d'une révolution culturelle : cas de la Société Générale. SOCIÉTÉ GÉNÉRALE. 2004. Mention : Très bien.* **DSA  
2004  
05**

*GAVA (Élodie).*- *La démarche qualité au sein de l'Unité de Services Sud-Ouest du Groupe EDF : de l'outil au service du management de proximité à un réel mode d'organisation du travail. EDF. 2004. Mention : Très bien.* **DSA  
2004  
09**

*BLEUZÉ (Marie).*- *Les TIC, leviers de transformation vers l'organisation apprenante : étude de la transformation de la Division Pièces et Accessoires Renault au moyen des TIC. RENAULT. 2004. Mention : Très bien.* **DSA  
2004  
12**

*LAGARDE MONTLEZUN (Xavier de).*- *L'utilisation de l'intérim comme outil de flexibilisation du travail : le cas d'une société de courtage d'assurance : MARSH. MARSH FRANCE. 2004. Mention : Très bien.* **DSA  
2004  
17**

*STEPHANT (Nolwenn).*- *La démarche qualité et les ressources humaines : ou comment passer de l'outil au développement de la performance de la fonction des ressources humaines ? : le cas de L'Unité ERT-AREVA. AREVA SA / UNITÉ ERT. 2004. Mention : Très bien.* **DSA  
2004  
19**

*BENHIDA (Dana).*- *La professionnalisation des RRH à la SNCF dans le cadre de la rénovation managériale : l'exemple de Profession RRH. SNCF. 2004. Mention : Très bien.* **DSA 2004 21**

*HENDRICK (Anne-Laurence).*- *La gestion du multiculturel en entreprise : du management interculturel à la gestion d'équipes multiculturelles. AIR FRANCE .2004. Mention Très bien.* **DSA 2004 22**

## 2005

*MAHON (Norbert).*- *Les déterminants organisationnels de l'efficience dans la rémunération des commerciaux. GLOBECAST FRANCE. 2005. Mention : Très bien.* **DSA 2005 04**

*PRETCEILLE (Stéphane).*- *Une réflexion sur un processus d'innovation d'un système de management : les enjeux d'un cabinet de conseil ressources humaines à la recherche d'un nouveau système de management de la performance, entre innovation et reproduction. HAY GROUP. 2005. Mention : Très bien.* **DSA 2005 07**

*CATTA (Anne-Lucie).*- *L'absentéisme dans l'atelier : comprendre et agir : le cas du site de production Valeo d'Écouflant. VALEO. 2005. Mention : Très bien.* **DSA 2005 11**

*MOUGNE (Alexandre).*- *Le management des idées en entreprise : dynamiques et représentations : le cas de l'Innovation Participative. 2005. Mention : Très bien.* **DSA 2005 12**

## 2006

*THALUS-JABAUD (Agnès).*- *Aspects sociologiques d'un changement organisationnel : le cas de l'activité d'entretien aéronautique d'Air France Industries. 2006. Mention : Très bien.* **DSA 2006 01**

*LOUIS-BLOQUET (Hélène).*- *Le recrutement de salariés surqualifiés ou surcompétents : l'aubaine des entreprises ou leur ennemi caché ? DANONE. 2006. Mention : Très bien.* **DSA 2006 02**

*HINZER (Claudia).*- *La politique de mobilité géographique à la Gendarmerie Royale du Canada (GRC) : le cas des officiers : les difficultés d'harmonisation de la politique de mobilité géographique : la GRC prise entre les besoins organisationnels et une main-d'œuvre en mutation. 2006. Mention : Très bien.* **DSA 2006 05**

*HUART (Marie-Céline d').*- *Enjeux et risques de la fonction « sourcing » et relations écoles : identité, contraintes organisationnelles et choix d'évolution du service Recrutement du groupe Danone. DANONE. 2006. Mention : Très bien.* **DSA 2006 06**

*FORTIER (Émilie).*- *Comment dynamiser la mobilité externe chez France Télécom, une entreprise en évolution ? : limites et pistes d'amélioration du dispositif. FRANCE TÉLÉCOM / ROUEN. 2006. Mention : Très bien.* **DSA 2006 11**

**Les mémoires en italique sont à demander aux bibliothécaires.**

HOUTARDE (Sonia).- *La gestion des ETAM et le passage cadre : un malaise identitaire. PSA PEUGEOT CITROËN / DIRECTION DES RELATIONS ET RESSOURCES HUMAINES. 2006. Mention : Très bien.* **DSA 2006 12**

GIRARD (Vanessa).- *Performance individuelle : impact d'un outil de gestion sur le management des ressources humaines : le cas d'une filiale commerciale du groupe industriel ALCAN, Alcan International Network. 2006. Mention : Très bien.* **DSA 2006 13**

CORDONNIER (Françoise).- *Service public territorial : la mutabilité vecteur d'évolution identitaire des personnels. 2006. Mention : Très bien.* **DSA 2006 15**

KELLER (Amélie).- *Les partenariats privé-public appliqués aux ressources humaines : une nouvelle forme de collaboration pour mutualiser les efforts d'une entreprise privée et d'une collectivité territoriale en matière d'insertion professionnelle. VEOLIA ENVIRONNEMENT. 2006. Mention : Très bien.* **DSA 2006 22**

## 2007

GALVAN (Stéphanie).- *La face cachée de la transmission des savoir-faire en entreprise : dans quelle mesure, la question de la transmission des savoir-faire cristallise les contradictions et tensions générées par la pratique du modèle de la compétence dans les entreprises ? : le cas des chefs d'exploitation gaz au sein d'EDF Gaz de France Distribution (EGD). DÉLÉGATION EXPERTISE GAZ DE GAZ DE FRANCE. 2007. Mention : Très bien.* **DSA 2007 02**

BLANDIN (Sylvie).- *La e-formation : symboles et représentations : étude du cas de l'introduction de la e-formation au sein de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse. CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE. 2007. Mention : Très bien.* **DSA 2007 03**

BALTZINGER (Nathalia).- *Employés dans l'univers de la haute technologie, enjeux de la formation dans l'affirmation de leur identité professionnelle et la prise en compte de leur désir d'évolution : le cas Dassault Systèmes. DASSAULT SYSTÈMES. 2007. Mention : Très bien.* **DSA 2007 05**

VINCENT-SULLY (Élodie).- *Le management des Ressources Humaines à l'épreuve du changement : de la difficulté d'implanter de nouveaux processus RH à GRTgaz, filiale de Gaz de France. GRTGAZ / GROUPE GAZ DE FRANCE. 2007. Mention : Très bien.* **DSA 2007 06**

LECRECQ (Stéphanie).- *La culture d'entreprise au service des stratégies d'innovation : le cas de Dassault Systèmes. DASSAULT SYSTÈMES. 2007. Mention : Très bien.* **DSA 2007 07**

DURAND-HENRIOT (Flora).- *SFR ou le principe d'innovation sociale et identitaire : analyse de la politique de citoyenneté du groupe SFR comme élément différenciant dans un secteur très concurrentiel : le cas du projet de mécénat de compétences « Statut Collaborateur Citoyen » de SFR, entre outil de développement de la marque entreprise et levier pour le parcours professionnel des salariés. 2007. Mention : Très bien.* **DSA 2007 09**

Les mémoires en *italique* sont à demander aux bibliothécaires.



WIEDERKEHR (Nathalie).- *Gestion des compétences, levier de conduite du changement : projet ORYZON 2008 Nouvelle Gare de Fret Orly. CENTRE DE FRET AÉROPORT D'ORLY. 2007. Mention : Très bien.* **DSA 2007 14**

VADDE (Marjorie).- *La rémunération de la performance : effet de mode ou enjeu stratégique ? : étude de la politique de rémunération mise en place par le groupe Thales. THALES. 2007. Mention : Très bien.* **DSA 2007 15**

ANCENYS (Elsa).- *Les facteurs de succès d'un dispositif de formation : le cas de La Poste. DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA DIRECTION EXÉCUTIVE MEDITERRANÉE DE LA POSTE GRAND PUBLIC. 2007. Mention : Très bien.* **DSA 2007 20**

GUERY (Claire).- *Quel(s) rôle(s) jouent les acteurs RH dans la conduite du changement ? : étude à partir du dispositif support à la conduite du changement d'Air France. 2007. Mention : Très bien.* **DSA 2007 22**

## 2008

CHATEAUVIEUX (Constance de).- *L'externalisation du recrutement en cabinet : cas de la collaboration entre le groupe Vallourec et le cabinet Mercuri Urval. 2008. Mention : Très bien.* **DSA 2008 03**

LECOMTE DU NOUY (Maud).- *La gestion des carrières : de l'idéal à la pratique : la gestion des carrières comporte-t-elle des processus et des outils qui puissent permettre d'assurer une bonne intégration de la démarche dans une politique de Ressources Humaines ? 2008. Mention : Très bien.* **DSA 2008 11**

HUAN (Isabelle).- *Les processus RH : uniques leviers de la performance des actions RH ? ALCAN PACKAGING. 2008. Mention : Très bien.* **DSA 2008 13**

BOURNAZEL (Claire).- *L'élaboration d'un guide RH du manager : comment faire du manager un partenaire RH pour développer au mieux les collaborateurs dans une entreprise de création. LA BANQUE POSTALE. 2008. Mention : Très bien.* **DSA 2008 15**

HOURLIER (Émilie).- *Comment se rendre indispensable dans une organisation qui rend le travail anonyme et les individus interchangeables ? : le cas d'Axa France Services. 2008. Mention : Très bien. (2 volumes).* **DSA 2008 24**

JEANSON PIGDON (Auragni).- *La refonte des processus au sein du Groupe Schlumberger pour une fonction Ressources Humaines tournée vers la qualité : exemple d'application des outils Lean et Six Sigma au sein du département de la Mobilité Internationale en France. SCHLUMBERGER. 2008. Mention : Très bien.* **DSA 2008 25**

MAILLET (Laura).- *Employer branding : anglo fad or new HR Standard ? 2008. Mention : Très bien.* **DSA 2008 28**

Les mémoires en *italique* sont à demander aux bibliothécaires.

## 2009

LYSSANDRE (Saskia).- Comment une coentreprise franco-chinoise réagit-elle à la question de la fidélisation de ses talents ? : le cas de Serceljunfeng. SERCELJUNFENG. 2009. Mention : Très bien.	<b>DSA 2009 01</b>
COLUMELLI (Virginie).- La formation peut-elle être la solution de toutes les problématiques RH d'une réorganisation ? : le cas de la Direction marketing particuliers et professionnels d'EDF. 2009. Mention : Très bien.	<b>DSA 2009 03</b>
LE BUCHOUX (Marie).- Centre de Services Partagés : la fonction ressources humaines face aux nouvelles formes d'organisation : impacts et transformation de la fonction RH : le cas du Centre de Services Partagés RH de Danone. DANONE. 2009. Mention : Très bien.	<b>DSA 2009 04</b>
GALAUP (Émilie).- L' évolution de la gestion de la rémunération des expatriés dans les grandes entreprises depuis les années 2000. 2009. Mention : Très bien.	<b>DSA 2009 05</b>
HEOIS (Aurélie).- La politique handicap des entreprises : entre contrainte légale et adhésion des collaborateurs, une stratégie de tension : le cas de la mise en place d'une politique handicap spécifique dans la société Amgen. 2009. Mention : Très bien.	<b>DSA 2009 07</b>
FOURNIER (Carine).- L'introduction et la conduite du changement dans les relations sociales de l'entreprise Air France : quels risques et enjeux pour la fonction RH et les partenaires sociaux ? 2009. Mention : Très bien.	<b>DSA 2009 11</b>
BOULANGER (Camille).- Le manager, acteur stratégique de l'externalisation des ressources humaines ? : l'exemple de Janssen-Cilag France. 2009. Mention : Très bien.	<b>DSA 2009 12</b>
SAINT-AUBIN (Clémence de).- Évaluer les hommes en période de plan de sauvegarde de l'emploi : rôle et impacts du process annuel d'évaluation : l'exemple des Brasseries Kronenbourg. 2009. Mention : Très bien.	<b>DSA 2009 16</b>
DODAT (Soraya).- La mobilisation sociale des populations contre l'usine Coca-Cola à Plachimada, district de Palakkad, Kerala, Inde. 2009. Mention : Très bien.	<b>DSA 2009 23</b>
BOUBAAYA (Amel).- D'une approche multiple de la diversité à sa focalisation sur le thème de l'égalité hommes-femmes : quel bénéfice les entreprises peuvent-elles en tirer ? 2009. Mention : Très bien.	<b>DSA 2009 24</b>

## 2010

MEZARD (Sabine).- L'événementiel : outil efficace de la construction du groupe EDF ? : l'exemple de la convention de fidélisation des nouveaux cadres embauchés. 2010. Mention : Très bien.	<b>DSA 2010 02</b>
PRETESEILLE (Pauline).- Emploi des seniors : enjeux et fondements de ce « serpent de mer » des entreprises : l'exemple du groupe Danone. DANONE. 2010. Mention : Très bien.	<b>DSA 2010 06</b>
ROIMIER (Julia).- La santé mentale des salariés : un nouvel enjeu de performance pour les DRH ? : le cas des Conseillers Clients de la Direction Commerce d'EDF SA. EDF / DIRECTION COMMERCE. 2010. Mention : Très bien.	<b>DSA 2010 07</b>
MOISAN (Sophie).- Réforme des retraites : quels impacts sur la gestion des fins de carrière ? : le cas du groupe EDF. DIRECTION GÉNÉRALE D'EDF. 2010. Mention : Très bien.	<b>DSA 2010 09</b>
GARNIER (Florie).- Enjeux, contraintes et facteurs[-]clés de succès de l'application concrète du concept d'organisation apprenante en entreprise : l'exemple de Danone. DANONE. 2010. Mention : Très bien.	<b>DSA 2010 10</b>
FUCHS (Julia).- Entre réenchantement et désenchantement du web 2.0 dans l'entreprise : comprendre le sens d'un système technologique pour les RH : dans quelle mesure les nouvelles technologies et le web 2.0 permettent-ils de remettre l'homme au cœur de l'entreprise ? : le cas Alstom. ALSTOM. 2010. Mention : Très bien.	<b>DSA 2010 17</b>
MASSIET DU BIEST (Armance).- Entre ambitions économiques et finalité sociale : étude en sociologie des organisations : le cas de la PME ALPHA dans le secteur du handicap. 2010. Mention : Très bien.	<b>DSA 2010 21</b>
HUMMLER (Mélanie).- Le développement du tutorat chez les seniors : quelle opportunité pour contrer les effets négatifs des départs massifs en inactivité : le cas de l'entreprise EDF. EDF. 2010. Mention : Très bien.	<b>DSA 2010 22</b>
HILD (Delphine).- La financiarisation du management des ressources humaines : menace ou opportunité ? vers une redéfinition du rôle, de la logique compétences et de l'identité professionnelle RH, pour une légitimité renforcée. DELPHI POWERTRAIN - DIESEL SYSTEMS PBU. 2010. Mention : Très bien.	<b>DSA 2010 23</b>
BERRY (Elsa).- Changements organisationnels et multiplicité des acteurs RH : une mise à l'épreuve de la légitimité RH ? le cas de la réorganisation de la DSI GDF SUEZ. GDF SUEZ. 2010. Mention : Très bien.	<b>DSA 2010 25</b>
PERELMAN (Jérôme).- Comment les représentations que se font les entreprises des jeunes salariés et de leurs habiletés techniques transforment-elles les relations de travail et les formes du pouvoir et de l'autorité ? : la communication interne de l'entreprise face à l'envahissement du social par le technique. 2010. Mention : Très bien.	<b>DSA 2010 26</b>

**Les mémoires en *italique* sont à demander aux bibliothécaires.**

DAURES (Clara).- Crise économique et gestion de la marque-employeur : le cas Areva. 2010. Mention : Très bien. **DSA 2010 29**

MOTTE (Élisabeth).- Le renouvellement de la culture managériale de l'encadrement de proximité : le cas d'un établissement de maintenance de l'infrastructure ferroviaire de la SNCF. SNCF. 2010. Mention : Très bien. **DSA 2010 30**

DUFOURNET (Lou).- La sous-traitance d'activités cœur de métier et la gestion des ressources humaines : l'exemple du Centre d'Ingénierie de GRTgaz. CENTRE D'INGÉNIÈRIE DE GRTGAZ. 2010. Mention : Très bien. **DSA 2010 31**

## **2011**

GROUSSON (Marine).- Le recours des entreprises aux cabinets de recrutement par approche directe : comment optimiser la relation clients-cabinets ? N+1 EXCECUTIVE. 2010. Mention : Très bien. **DSA 2011 01**

LETIN (Fabien).- La gestion de la diversité au sein de la fonction publique : effets de mode ou réels enjeux pour la gestion des ressources humaines : le cas de la Direction Générale des Finances Publiques. DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES. 2011. Mention : Très bien. **DSA 2011 02**

FAULLUMEL (Flora).- L'intégration d'un réseau social d'entreprise dans la politique et les activités ressources humaines : nouvelle donne, nouveaux leviers, nouveaux usages : cas du groupe Alcatel-Lucent en France. ALCATEL-LUCENT. 2011. Mention : Très bien. **DSA 2011 03**

RAGUET (Natacha).- L'absentéisme : une forme de résistance collective : le cas de l'établissement Servair1. SERVAIR1. 2011. Mention : Très bien. **DSA 2011 14**

VANDENDAELE (Laura).- La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de la recherche avancée chez L'Oréal : la mise en place d'une politique de transmission : analyse de terrain, leviers et risques. L'ORÉAL. 2011. Mention : Très bien. **DSA 2011 15**

BLAJ (Madalina).- Comment et dans quelle mesure les pratiques managériales impactent-elles la performance et l'engagement des commerciaux itinérants ? : étude sur les chargés de clientèle débutants au sein du Réseau Commercial Salarié d'Axa France. AXA FRANCE. 2011. Mention : Très bien. (2 volumes). **DSA 2011 16**

GATINEAU (Stéphane).- La transformation de la fonction RH à travers une stratégie globale de coopération : l'évolution du modèle opérationnel de la fonction Comp&Ben vue à travers la coopération entre le siège et les entités d'Axa. GROUPE AXA. 2011. Mention : Très bien. **DSA 2011 19**

FISSOLO (Florence).- Quelle communication interne peut favoriser la coopération interservices ? : le cas Edenred France. EDENRED FRANCE. 2011. Mention : Très bien. **DSA 2011 26**

**Les mémoires en italique sont à demander aux bibliothécaires.**

GARBAY (Simon).- La mesure de la performance de l'expatriation : le cas de SPIE Oil & Gas Services. DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES. 2011. Mention : Très bien. **DSA 2011 28**

SARAZY (Jean-Paul).- Communication interne et risques psychosociaux : les risques psychosociaux comme questionnement des pratiques de communication interne en entreprise : quels changements pour les communicants ? 2011. Mention : Très bien. **DSA 2011 29**

## 2012

LALLY (Lauren).- La place du travail intérimaire dans la dynamique d'emploi d'une entreprise : le cas de Réseau de Transport d'Électricité (RTE). RÉSEAU DE TRANSPORT D'ÉLECTRICITÉ (RTE). 2012. Mention : Très bien. **DSA 2012 05**

BILLET (Adrien).- Usages et appropriation d'un outil de partage : du simple outil au besoin d'un dispositif social humain. C&A. 2012. Mention : Très bien. **DSA 2012 07**

ALIBERT (Suzanne).- Modernisation d'un établissement public : opportunités et obstacles pour une conduite de changement aboutie : cas de l'Établissement National des Invalides de la Marine (Enim). ÉTABLISSEMENT NATIONAL DES INVALIDES DE LA MARINE (ENIM). 2012. Mention : Très bien. **DSA 2012 11**

LE GALL (Juliette).- Quel positionnement pour la filière RH à EDF S.A ? : la GPEC : levier d'action pour les DRH de direction : l'exemple de la DRH de la Direction des services partagés (DSP) à EDF SA GROUPE EDF / DIRECTION DES SERVICES PARTAGÉS (DSP). 2012. Mention : Très bien. **DSA 2012 13**

WATERS (Catherine).- Marque employeur et marketing RH en temps de crise économique : zoom sur le secteur bancaire et le cas de la Société Générale. SOCIÉTÉ GÉNÉRALE. 2012. Mention : Très bien. **DSA 2012 14**

SALVADOR (Tania). Le recours à l'histoire de l'entreprise comme levier d'attractivité et de fidélisation des collaborateurs : le cas de Christie's France. 2012. Mention : Très bien. **DSA 2012 17**

CRESPO (Mathieu).- Le déploiement d'un parcours de formation individualisé appuyé sur une évaluation des compétences au sein d'un milieu ouvrier et industriel : transformation du parcours professionnel et impact sur l'organisation : le cas du site de production Panzani de Nanterre. USINE PANZANI DE NANTERRE. 2012. Mention : Très bien. **DSA 2012 19**

LEBRAS (Camille).- Dans quelle mesure le développement de la gestion des talents peut-il constituer un apport pour l'organisation ? ESSILOR INTERNATIONAL. 2012. Mention : Très bien. (2 volumes) **DSA 2012 20**

## 2013

- FICHET (Marion).- Quand le développement durable devient un outil de motivation interne dans les organisations. 2013. Mention : Très bien. **DSA 2013 05**
- BOSSEUR DIT TOBY (Marie).- Dans quelle mesure la fonction RH peut-elle utiliser la proposition de valeur aux employés (PVE) pour réussir la stratégie d'entreprise lors d'une fusion-acquisition ? : le cas du rachat de la société Rexam Personal Care par le Groupe Albéa. ALBÉA. 2013. Mention : Très bien. **DSA 2013 07**
- TOUSSAINT (Aude-Emmanuelle).- La prise en compte de la personnalité dans l'évaluation des compétences : l'exemple du programme de développement Explorer chez Louis Vuitton. LOUIS VUITTON. 2013. Mention : Très bien. **DSA 2013 08**
- VESELINOVA (Valeriya).- Diffusion de la politique diversité de BNP Paribas en France et à l'international : la coopération au sein de réseaux intra- et interentreprises comme levier pour le déploiement de la diversité. BNP PARIBAS. 2013. Mention : Très bien. **DSA 2013 16**

## 2014

- KOSOBOKOVA (Maria).- Les espaces de coworking comme des formes nouvelles de l'économie d'expérience. 2014. Mention : Très bien. **DSA 2014 01**
- MALADRY (Éline).- La création de la femme au travail : réseaux féminins professionnels : l'exemple de EDF. 2014. Mention : Très bien. **DSA 2014 02**
- GASTINNE (Isaure).- La gestion de carrière : une logique de co-construction : le cas de Total Exploration Production. TOTAL EXPLORATION PRODUCTION. 2014. Mention : Très bien. **DSA 2014 03**
- FALQUE JOLY (Alice).- L'identité ouvrière face aux changements organisationnels : le cas du site de Philips à Lamotte-Beuvron. 2014. Mention : Très bien. **DSA 2014 05**
- MESLEM (Halima).- La mobilité internationale au service du développement des compétences et de la performance : en quoi le talent sharing (programme de mobilité interne international) contribue-t-il au développement de la performance individuelle et collective d'Orange AMEA ? ORANGE AMEA. 2014. Mention : Très bien. **DSA 2014 08**
- SADELER (François).- L'émergence des pratiques d'innovation ouverte et son incidence sur la gestion des ressources humaines dans les grandes entreprises de technologies : le cas du virage stratégique de l'Open Innovation chez Orange. ORANGE. 2014. Mention : Très bien. **DSA 2014 09**
- PIVAUT (Carole).- Les modèles de management dans les organisations : des outils managériaux contribuant à un meilleur service des ressources humaines : le cas de la mise en place d'un nouveau modèle managérial chez Areva. AREVA. 2014. Mention : Très bien. **DSA 2014 10**

**Les mémoires en *italique* sont à demander aux bibliothécaires.**

DUPUIS-SURPAS (Claire).- Les reconversions professionnelles des avocats. 2014. Mention : Très bien. **DSA 2014 11**

LE MASSON (Myriam).- Le management des talents par la valorisation : opportunités et risques pour l'organisation et ses talents techniques. AIR LIQUIDE. 2014. Mention : Très bien. **DSA 2014 13**

## 2015

BAILLEUX (Pauline).- La mise en œuvre d'une politique diversité comme processus de changement organisationnel : la diversité étudiée sous le prisme de l'innovation au sein de la Direction Commerce d'EDF SA. EDF SA / DIRECTION COMMERCE. 2015. Mention : Très bien. **DSA 2015 02**

MALLET (Justine).- Le métier d'enseignant-chercheur en sociologie à l'épreuve du « new public management » : étude de cas d'un laboratoire de recherche en sociologie. 2015. Mention : Très bien. **DSA 2015 03**

BACHELET (Séverine).- Dans quelle mesure la politique de formation d'Ecolab répond aux enjeux contemporains de la gestion des ressources humaines et du développement des compétences ? : quels leviers peut trouver l'entreprise dans la mise en place de la réforme de la formation professionnelle continue votée en 2014 ? ECOLAB. 2015. Mention : Très bien. **DSA 2015 04**

MIQUET (Marine).- Les difficultés du management de proximité : le rôle de responsable intermédiaire : freins et leviers d'une appropriation épanouie. CACEIS INVESTOR SERVICES. 2015. Mention : Très bien. **DSA 2015 06**

CLOATRE (Elodie) et ROUSSENNAC (Isabelle).- Les organisations alternatives d'entreprises et la qualité de vie au travail : le cas du Groupe UP (anciennement Chèque Déjeuner) et du Groupe SOS. 2015. Mention : Très bien. **DSA 2015 08**

BAERT (Hélène).- Les stéréotypes de genre : stratégies de déconstruction et impact sur la carrière des femmes : le cas de Microsoft France. MICROSOFT FRANCE. 2015. Mention : Très bien. **DSA 2015 09**

FRANCELLE (Clémence).- La RSE, entre convergence d'influences et enjeux d'image : exemple de l'influence de l'ONU dans les dynamiques de protection des droits de l'Homme par les multinationales. 2015. Mention : Très bien. **DSA 2015 10**

## 2016

LE ROUZES (Julie).- La mise en place d'une GPEC de branche : le cas du GIE Agirc-Arrco et de la branche retraite complémentaire et prévoyance. GIE AGIRC-ARRCO. 2016. Mention : Très bien. **DSA 2016 01**

ORFILA (Pauline).- Entre autonomie et contrôle : les clés de la surperformance chez Google France. GOOGLE FRANCE. 2016. Mention : Très bien. **DSA 2016 02**

**Les mémoires en italique sont à demander aux bibliothécaires.**

SANSEN (Aurélie).- Le rôle conféré à la formation professionnelle pour accompagner les métamorphoses identitaires d'une organisation : le cas SNCF. SNCF RESEAU. 2016. Mention : Très bien.	<b>DSA 2016 04</b>
MERAND (Pierre-Emmanuel).- Le développement numérique des territoires ruraux : une mutation de l'espace par une nouvelle approche du travail. 2016. Mention : Très bien.	<b>DSA 2016 05</b>
REPOUX (Céline).- L'Open innovation et les grandes entreprises françaises : de l'urgence de l'appropriation à l'opportunité de transformation : le cas d'EDF comme prisme d'étude. EDF. 2016. Mention : Très bien.	<b>DSA 2016 06</b>
ISKANDARANI (Aya).- L'identité professionnelle des journalistes internes dans la fonction publique, au magazine Civique : un groupe hybride entre communication, journalisme et idéal de la fonction publique. MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR. 2016. Mention : Très bien.	<b>DSA 2016 07</b>
GALLI (Kévin). Le soi, le personnage, la société : (re)présentation du consultant en accompagnement du changement. ALTER&GO FORMATION. 2016. Mention : Très bien.	<b>DSA 2016 08</b>

**À partir de 2017, les mémoires sont collectés uniquement au format électronique. Les mémoires ayant obtenu une note supérieure ou égale à 15 sont consultables dans la base d'archives ouverte DUMAS (<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/>).**

**Les mémoires en *italique* sont à demander aux bibliothécaires.**