

**MA : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES –
MANAGEMENT – RELATIONS SOCIALES**

1976

RIQUIER (Bernard).- L'an I de la formation continue pour Air-Industrie. SOCIÉTÉ AIR-INDUSTRIE. 1977. Mention : Très bien. **MA
1976
01**

LETURGIE (Lionel).- Aménagement du passage à la retraite et réduction de la vie professionnelle. BANQUE DE PARIS ET DES PAYS-BAS. 1978. Mention : Très bien. **MA
1976
02**

1977

CHERTIER (Dominique J.).- Formation professionnelle continue et gestion prévisionnelle du personnel. RÉGIE RENAULT. 1977. Mention : Très bien. **MA
1977
01**

1979

GIBON (Marie-Noëlle).- Éléments pour une méthodologie de la planification sociale. LAFARGE S.A. 1979. Mention : Très bien. **MA
1979
01**

1982

MAIROT (Jacqueline).- Secrétaire dans une entreprise industrielle, une définition délicate, un avenir controversé. PEUGEOT SOCHAUX. 1982. Mention : Très bien. **MA
1982
01**

SANTANDER (Marcel).- L'expression directe des salariés. Une pratique qui favorise le progrès social et le développement économique de l'entreprise. PEUGEOT. 1982. Mention : Très bien. **MA
1982
02**

NATIVELE (Christine).- La condition féminine à l'Aérospatiale. La femme dans une entreprise d'hommes. AÉROSPATIALE. 1982. Mention : Très bien. **MA
1982
03**

CHERRAD (Sahra).- La formation de l'encadrement à la gestion sociale. Véritable outil du management social ou nouveau gadget à la mode. GRAS SAVOYE S.A. 1982. Mention : Très bien. **MA 1982 04**

1983

BOUCLET (Yvette).- Développement de la mixité en atelier et promotion de la femme ouvrière. PEUGEOT. 1983. Mention : Très bien. **MA 1983 01**

COMBEL (Gérard).- Handicap et inaptitude au poste de travail. PEUGEOT. 1983. Mention : Très bien. **MA 1983 02**

1988

JAMES (Christopher).- La rémunération individualisée : au-delà des chiffres, une "révolution culturelle". DIFFUSION INDUSTRIELLE DE L'AUTOMOBILE PAR LE CREDIT (DIAC). 1988. Mention : Très bien. **MA 1988 01**

BIGOT (Pierre-Yves).- L'ouverture du recrutement à la Sécurité sociale. CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE DES TRAVAILLEURS SALARIES. 1988. Mention : Très bien à l'unanimité. **MA 1988 02**

1989

BRETESCHE (Cécile LA).- L'évaluation du potentiel des cadres : vers une gestion renouvelée. SOLLAC. 1989. Mention : Très bien. **MA 1989 01**

TEILLET (Mireille).- La rémunération globale : un nouvel enjeu pour les partenaires sociaux. CENTRE D'AUTOMATISATION POUR LE MANAGEMENT. 1989. Mention : Très bien. **MA 1989 02**

1991

DABADIE (Marie-Cécile).- Participation financière des salariés aux résultats de l'entreprise : étude des options stratégiques. AGENA. 1991. Mention : Très bien. **MA 1991 01**

1993

DESVILLES (Hortense).- Pour une prise en compte de la dimension interculturelle dans les entreprises internationales d'origine française : le cas d'ELF Aquitaine Production. ELF AQUITAINE/PRODUCTION. 1993. Mention : Très bien. **MA 1993 11**

1995

PROT (Perrine).- Le responsable des ressources humaines sur la piste des pratiques tribales dans l'entreprise. DOCUMENTATION FRANÇAISE. 1995. Mention : Très bien. **MA 1995 14**

MABIRE (Hélène).- L'intégration des démarches de qualité totale en gestion des ressources humaines : la mise sous assurance qualité des procédures. RENAULT. 1995. Mention : Très bien. **MA 1995 16**

BLONDEAU (Anne).- L'insertion professionnelle des jeunes sans qualification. Exemple du parcours de socio-professionnalisation mené par Renault. RENAULT. 1995. Mention : Très bien. **MA 1995 17**

FOLI (Olivia).- Les politiques de mobilisation des compétences pour instaurer le changement en modifiant le rapport au travail : enjeux et limites. Le cas de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie du Sud-Est. 1995. Mention : Très bien. **MA 1995 19**

1996

SZULKA (Dominique).- L'ambivalence de la qualité dans l'entreprise : l'expérience du comptoir Lyon-Alemant-Louyot. COMPTOIR LYON-ALEMAND-LOUYOT / DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES. 1996. Mention : Très bien. **MA 1996 11**

CHRÉTIEN (Marie).- Les réseaux sociaux : un accès au premier emploi ? : ou comment les jeunes diplômés mobilisent leurs relations pour trouver leur premier poste. ESYS-MONTENAY. 1996. Mention : Très bien. **MA 1996 13**

1997

MANCONE (Philippe).- L'évolution d'un collectif de travail au regard de l'innovation technologique : les enjeux et les contraintes d'une politique de gestion du personnel dans le cadre du projet d'automatisation intégrale d'une ligne de métro à la R.A.T.P. 1997. Mention : Très bien. **MA 1997 08**

GANGLER (Maud).- Évolution du droit syndical : quelles conséquences sur les relations sociales à la RATP ? : le cas du protocole syndical du 30 mai 1996. R.A.T.P. 1997. Mention : Très bien. **MA 1997 10**

1998

LE GALL (Hervé).- Souffrance mentale et inaptitude dans les métiers de conduite : analyse psychodynamique du travail du conducteur de métro à la RATP. 1998. Mention : Très bien. **MA 1998 05**

LEFOURNIER (Jean-Michel).- La connaissance de la culture d'entreprise de la SNCF comme support à un outil de management. S.N.C.F. 1998. Mention : Très bien. **MA 1998 07**

ANJUBAULT (Marianne).- Pratique des stages et politique de recrutement des entreprises : quels sont les véritables enjeux de la mise en place d'une politique d'accueil des stagiaires ? CEGETEL. 1998. Mention : Très bien. **MA 1998 10**

CORNET-VERNET (Sandra).- L'intégration en entreprise : analyse d'un processus social et organisationnel aux mérites reconnus et aux modalités méconnues : exemple de l'intégration des cadres au sein de la société Coca-Cola Entreprise. COCA-COLA ENTREPRISE. 1998. Mention : Très bien. **MA 1998 17**

HOLGARD, épouse CORBION (Sylviane).- Le labyrinthe de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi : une reconquête identitaire complexe. BOUTIQUE CLUB EMPLOI. 1998. Mention : Très bien. **MA 1998 19**

1999

ELLIOTT (Louise).- Les impatriés face à la situation du "choc culturel" : enjeux et limites de la fonction d'accompagnement de l'entreprise : le cas de la cellule "administration internationale" au sein de la Direction Organisation et Ressources Humaines de l'entreprise Lafarge. 1999. Mention : Très bien. **MA 1999 02**

BALMARY (Bénédicte).- L'actionnariat - salarié, de la participation au capital à la participation aux décisions, vers une redéfinition des rapports sociaux dans l'entreprise au sein du gouvernement d'entreprise. 1999. Mention : Très bien. **MA 1999 05**

BOVERO (Mélanie).- Du technicien à l'agent commercial : quelle reconstruction identitaire après un changement de métier dans le cadre d'une politique de redéploiement du personnel ? FRANCE TÉLÉCOM / DIRECTION RÉGIONALE DE SEINE SAINT DENIS / GESTION DE L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL. 1999. Mention : Très bien. **MA 1999 11**

POUMAREDE (Nadine).- La conduite du changement : le cas de la réorganisation de la filière comptable à EDF GDF SERVICES. EDF GDF SERVICES / OBSERVATOIRE SOCIAL. 1999. Mention : Très bien. **MA 1999 14**

SADOCH (Delphine).- Les nouvelles formes de l'emploi et la mutation des processus traditionnels d'intégration professionnelle : le cas des intérimaires de Manpower. MANPOWER. 1999. Mention : Très bien. **MA 1999 15**

2000

LELONG (Pascal).- L'entretien annuel d'appréciation : un outil de management et de motivation des salariés dans le cadre d'une politique du changement ? : le cas d'EDF-GDF. 2000. Mention : Très bien. **MA 2000 02**

BAÏETTO (Raphaële).- Le processus d'apprentissage et de socialisation du jeune débutant dans une société de conseil : comment le débutant junior acquiert-il les compétences nécessaires à sa reconnaissance par le client et les consultants expérimentés ? CÉGOS. 2000. Mention : Très bien. **MA 2000 07**

GENON, épouse CATALOT (Florence).- Peut-on parler d'une évolution des métiers du funéraire suite à la mise en concurrence du secteur d'activité ? : le cas des Pompes Funèbres Générales devenues une filiale du groupe américain Service Corporation International. PGF/PARIS. 2000. Mention : Très bien. **MA 2000 08**

GUITTON (Françoise).- L'intégration de jeunes ingénieurs dans l'entreprise : une étape de leur construction identitaire. 2000. Mention : Très bien. **MA 2000 10**

ROUSSEAU (François).- Entre innovation et intégration : la question du management de l'ingénieur de recherche à USINOR. USINOR. 2000. Mention : Très bien. **MA 2000 14**

LAGREVOL (Fanny de).- La mobilité interne comme outil de gestion des ressources humaines : du statut à l'individualisation des carrières ou la limite du modèle du marché dans les organisations : exemple de communication interne et de gestion de la mobilité interne chez Thomson - C.S.F. THOMSON - C.S.F. / RESSOURCES HUMAINES. 2000. Mention : Très bien. **MA 2000 15**

2001

PETIT (Maud).- La femme est l'avenir de l'homme : est-elle alors celui du management ? : ou existe-t-il un management au féminin ? 2001. Mention : Très bien. **MA 2001 03**

CENTAURE (Prisca).- La fonction ressources humaines en entreprise : une fonction stratégique ? : étude sur les réalités et les perspectives du positionnement des directions des ressources humaines dans les grandes entreprises. ORANGE/FRANCE/ACTIVITÉS DE SERVICES / RESSOURCES HUMAINES. 2001. Mention : Très bien. **MA 2001 04**

TEILHARD DE CHARDIN (Emmanuel).- La pratique de l'appréciation du professionnalisme à EDF-GDF favorise-t-elle l'évolution vers un management harmonisé des compétences ? 2001. Mention : Très bien. **MA 2001 06**

LEBRUN (Adeline).- « L'éthique-option », le nouveau capital de l'entreprise : pour un développement durable de l'entreprise et de son environnement. 2001. Mention : Très bien. **MA 2001 09**

LAVALADE (Julie).- Enjeux et risques de la communication de recrutement : de la séduction à l'engagement. SOCIÉTÉ GÉNÉRALE / PÔLE BANQUE D'INVESTISSEMENT ET DE FINANCEMENT. 2001. Mention : Très bien. **MA 2001 11**

2002

HOUEVILLE (Laurence).- Dans quelle mesure une approche compétence fait du plan de formation un outil dynamique au service de la performance ? : le cas du département central d'information et de communication de la Délégation générale pour l'armement. 2002. DÉLÉGATION GÉNÉRALE POUR L'ARMEMENT / COMMUNICATION. Mention : Très bien. **MA 2002 01**

UTZ (Elisabeth).- Le rôle des stéréotypes dans les relations internationales ou comment manager nos différences culturelles. 2002. Mention : Très bien.	MA 2002 02
ROBERT (Sophie).- La dimension familiale de la mobilité internationale : enjeux et limites de la fonction « accompagnement » de l'entreprise. 2002. Mention : Très bien.	MA 2002 03
DU MESNIL DU BUISSON (Tanguy).- Les petites entreprises face aux évolutions de leur environnement : quelle place pour le facteur humain ? EINSTEIN INVESTISSEMENT. 2002. Mention : Très bien.	MA 2002 16
ADOLPHE (Aurélien).- Le travail de nuit ou comment concilier dynamique organisationnelle et motivation des salariés ? : le cas de l'activité maintenance de la Direction Génie Climatique, établissement de Spie, groupe de BTP. SPIE TRINDEL. DIRECTION GENIE CLIMATIQUE. 2002. Mention : Très bien.	MA 2002 17
LEDIEU (Julie).- Le facteur culturel lors d'une fusion d'entreprises : handicap ou atout ? : rôle et enjeux d'une politique de ressources humaines post-fusion dans la mise en place d'une intégration culturelle réussie et créatrice de valeur : le cas TotalFinaElf. 2004. Mention : Très bien.	MA 2002 18
2003	
LACORE-JAGUEUX (Nicole).- L'intégration des nouveaux embauchés : le cas du groupe Expansiel-Opac du Val de Marne et le changement de culture d'entreprise et de management. 2003. Mention : Très bien.	MA 2003 02
DA GIOZ (Roxana).- Cadres seniors et transmission des savoirs : de l'étude des freins socioculturels à l'analyse du rôle de la fonction RH, pour quel enjeux ? SUEZ. 2003. Mention : Très bien.	MA 2003 06
AIELLO (Sophie).- Aspects sociologiques d'une crise organisationnelle : les ressources humaines à l'épreuve de la fusion ABB-Entrelec. 2003. Mention : Très bien.	MA 2003 07
LEFEBVRE (Charlotte).- Risques et incertitudes dans le processus de recrutement des jeunes diplômés : la solution par l'intégration organisationnelle progressive ? YVES ROCHER. 2003. Mention : Très bien.	MA 2003 14
LOAEC (Jocelyne).- Atteindre un équilibre entre les besoins de l'entreprise et les attentes des jeunes diplômés : un enjeu stratégique pour la fonction recrutement : le cas du Crédit Mutuel de Bretagne. CREDIT MUTUEL. BRETAGNE. 2003. Mention : Très bien.	MA 2003 16

THILLAYE DU BOULLAY (May).- L'accompagnement du changement en milieu académique : la professionnalisation du métier enseignant à l'Université de Bournemouth (GB). UNIVERSITE DE BOURNEMOUTH. MEDIA SCHOOL. 2003. Mention : Très bien. **MA 2003 17**

GRANT (Corinne).- Entre professionnalisation et fidélisation, la construction du modèle Ressources humaines dans une ONG humanitaire française d'urgence : considération du cas particulier d'Action contre la Faim. ACTION CONTRE LA FAIM. 2003. Mention : Très bien. **MA 2003 18**

HACVILLE (Carine).- De la gestion et de l'anticipation des compétences des seniors : le nouveau défi des entreprises : les cas AXA France. AXA. ASSISTANCE. 2003. Mention : Très bien. **MA 2003 19**

STERVINO (Milène).- L'insertion professionnelle des jeunes en difficulté : quand un problème de société devient affaire d'entreprise. L'OREAL / PRODUITS DE LUXE. France. 2003. Mention : Très bien. **MA 2003 20**

FRET (Céline).- Approche comparative de l'apprentissage et de la formation professionnelle en France et en Allemagne. FREIE UNIVERSITÄT. BERLIN. 2003. Mention : Très bien. **MA 2003 21**

2004

VERNOUX (Corinne).- Eclairages conjoncturels et organisationnels conditionnant la gestion des compétences et la politique formation chez Atofina : le cas Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise d'Atofina, branche chimie de Total. ATOFINA. 2003. Mention : Très bien. **MA 2004 01**

MUZARD (Clémentine).- Le management de la qualité et la qualité du management : analyse de la mise en place de la norme ISO 9001 à la SODEXHO. SODEXHO/DIRECTION REGIONALE OUEST / RESSOURCES HUMAINES. 2004. Mention : Très bien. **MA 2004 06**

BOUILHAC (Sabrina).- La gestion partagée des ressources humaines : implication du management et repositionnement de la fonction RH. CFAO / DEVELOPPEMENT SOCIAL. 2004. Mention : Très bien. **MA 2004 10**

2005

GAUDEFROY DE MOMBYNES (Anaïs).- SSII en situation économique critique : un contexte difficile pour une GRH, d'où la nécessité d'une vraie politique de ressources humaines : le cas Nevinfo. NEVINFO. 2005. Mention : Très bien. **MA 2005 01**

BROUSILLON (George-Axelle).- Recruter les français d'origines maghrébine et noire africaine : vers une gestion de la « diversité culturelle et ethnique » de la société française ? L'OREAL. 2005. Mention : Très bien. **MA 2005 03**

D'HUART (Marie-Céline).- De la performance individuelle à la performance globale de l'entreprise : quels enjeux de la mise en œuvre au CCF d'un dispositif de gestion de la performance dans un contexte de fusion avec HSBC ? HSBC CCF. 2005. Mention : Très bien. **MA 2005 04**

2006

LE ROY-LEFEBURE (Danièle).- Enjeux de la mise en place d'une politique de recrutement basée sur l'alternance pour les PME : le cas d'une entreprise de 300 personnes. CHAM. 2006. Mention : Très bien. **MA 2006 01**

GEORGEON CHARTIER (Alexandra).- Généralisation transnationale d'un outil d'évaluation : solution de développement des compétences cadres au sein du groupe international : exemple du Leadership Profile chez Air Liquide. 2006. Mention : Bien. **MA 2006 02**

MERCIER (Chloé).- Et si le harcèlement moral était un problème économique ? : concilier bien-être et rentabilité, un enjeu économique pour l'entreprise. WILLIAM PATERSON UNIVERSITY. 2006. Mention : Bien. **MA 2006 03**

BEAULIEU (Alexandra).- Le rôle de la communication interne dans une conduite de changement : étude du cas d'Europ Assistance France dans son projet de réforme de l'organisation du temps de travail sur les plateaux d'assistance. 2006. Mention : Bien. **MA 2006 05**

RIVIERE (Sandrine).- Un SIRH vecteur de changement : la construction d'une nouvelle image de la Direction des Ressources Humaines dans le secteur des médias : cas étudié chez Lagardère Active. LAGARDERE ACTIVE. 2006. Mention : Bien. **MA 2006 06**

LOZE (Myriam de).- L'étudiant Erasmus, dans une logique marketing de produit ? : ou de l'existence du label Erasmus sur le marché de l'emploi et de sa perception auprès des recruteurs. 2006. Mention : Très Bien. **MA 2006 07**

2007

PESQUE (Isabelle).- L'Intranet : révélateur d'une évolution des pratiques culturelles et organisationnelles dans l'entreprise. CORSAIR. 2007. Mention : Très bien. **MA 2007 01**

CRISON (Stéphanie).- L'évaluation comportementale : une méthode pro diversité ? OPTIMHOM. 2007. Mention : Très bien. **MA 2007 02**

LAMOTTE (Eric).- Utilité et rôle du DRH dans une PME en crise : l'exemple de France Soir. FRANCE SOIR. 2007. Mention : Très bien. **MA 2007 03**

VIALA (Florianne).- Les open spaces : l'organisation de l'espace de travail comme facteur de performance pour l'entreprise. 2007. Mention : Bien. **MA 2007 04**

GUICHARD (Quentin).- Les étudiants en ressources humaines : contribution à l'étude de la figure du professionnel RH en entreprise. 2007. Mention : Bien.	MA 2007 05
CADORET (Stéphanie).- La diffusion d'outils et de process RH du central vers le local : réelle valeur ajoutée pour l'opérationnel RH ? LEVI STRAUSS CONTINENTAL. 2007. Mention : Bien.	MA 2007 06
PERONNET (Sandra).- La formation au service de la transmission des savoir-faire d'un franchiseur vers ses magasins franchisés : le cas de l'entreprise PRODIM GROUPE CARREFOUR. 2007. Mention : Bien.	MA 2007 08
COMTE (Nicolas).- L'attraction et la fidélisation des salariés : le cas des techniciens Service Après Vente du groupe Horis. HORIS. 2007. Mention : Bien.	MA 2007 09
FABRE (Laure).- L'éthique au service de l'entreprise : vers un nouvel art du management ? : le cas ARVAL : est-il possible de manager grâce aux valeurs éthiques ? ARVAL. 2007. Mention : Bien.	MA 2007 10
VINCENT (Caroline).- La relation éducation / emploi / formation en France et en Allemagne : comment appréhender la coopération interculturelle en entreprise. 2007. Mention : Bien.	MA 2007 11
JOLY (Rosa).- Le duo France - Allemagne : ou la SNCF à l'assaut du Grand Est. ALLEO. 2007. Mention : Très bien.	MA 2007 12
GASCHIGNARD (Sabine).- La détection des hauts potentiels en entreprise : un enjeu pour l'avenir de l'entreprise. 2007. Mention : Très bien.	MA 2007 13
FOURNIER (Eglantine).- Dans quelle mesure la mobilité internationale est-elle un outil RH performant pour appréhender la mondialisation croissante ? 2007. Mention : Bien.	MA 2007 14
HONDARRAGUE (Aurore).- Management et coaching : que révèle le succès du coaching sur les managers français ? 2007. Mention : Bien.	MA 2007 16
SIMON-CHABENAT (Nathalie).- Les stratégies des entreprises ou l'art de la guerre : une analogie équivoque au discours militaire dans un contexte concurrentiel. EDF GDF ILE DE FRANCE. 2007. Mention : Bien.	MA 2007 17

2008

MORELLI DI POPOLO (Sophie).- Mise en place d'un outil de gestion de la formation dans un grand groupe décentralisé d'assurances : analyse de l'évolution des métiers de la formation face aux enjeux du groupe. CENTRE DE FORMATION GROUPAMA. 2008. Mention : Très Bien.	MA 2008 01
--	---------------------------

KADUR (Natacha).- Entreprises innovantes de la netéconomie : quelle forme de Gestion des Ressources Humaines possible dans ce contexte ? 2008. Mention : Assez bien.	MA 2008 02
BENATAR (Leslie).- Mobilité internationale et compétences : en quoi la gestion internationale des cadres à haut potentiel est-elle un enjeu pour l'entreprise ? HSBC FRANCE. 2008. Mention : Assez bien.	MA 2008 03
SCHULLER (Fanny).- La GPEC, entre direction des ressources humaines et cabinet de conseil RH. CABINET DE CONSEIL ACTIONS RH. 2008. Mention : Bien.	MA 2008 04
GASTIGER (Sandrine).- Du bilan social aux outils de reporting : vers un essai (réussi ?) de « quantification du social ». VEOLIA WATER AMI (Afrique, Moyen-Orient, Inde). 2008. Mention : Très bien.	MA 2008 05
TAKRABT (Mouloud).- En quoi la mobilité des cadres peut-elle favoriser la flexibilité nécessaire de l'entreprise ? : le cas de Veolia Eau. VEOLIA EAU. 2008. Mention : Assez bien.	MA 2008 06
DENIS (Jennifer).- L'exploitation des entretiens annuels d'évaluation au service de la gestion des compétences : le cas de l'Hôpital Américain de Paris. HOPITAL AMERICAIN DE PARIS. 2008. Mention : Bien.	MA 2008 07
BOULANGER (Camille).- La mise en place d'une rémunération variable comme outil de reconnaissance : l'exemple de Carlson Wagonlit Voyages. CARLSON WAGONLIT VOYAGES. 2008. Mention : Très bien.	MA 2008 08
SAINT-AUBIN (Clémence de).- L'affirmation d'un métier RH pour répondre au marché de l'emploi tendu : le campus management : l'exemple de la Société Générale. SOCIETE GENERALE. 2008. Mention : Très bien.	MA 2008 09
RASSE (Romain).- Quelle situation pour Air France sur l'Escale d'Orly ? COMPAGNIE AIR FRANCE. 2008. Mention : Assez bien.	MA 2008 10
TERRASSON (Laurence).- Politique d'emploi et Handicap dans une entreprise de travaux publics. SACER PARIS-NORD EST. 2008. Mention : Très bien.	MA 2008 11
FERON (Cécile).- Les enjeux de la mise en place d'un service RH dans une PME intégrée à un grand groupe. ARTEIS. 2008. Mention : Bien.	MA 2008 12
LECAS (Sandrine).- Création et mise à jour des fiches emplois dans l'entreprise : quelle démarche, quelles attentes pour quels enjeux ? : le cas Novartis Pharma SAS. NOVARTIS PHARMA. 2008. Mention : Bien.	MA 2008 13
SOLETCHNIK (Cynthia).- La mise en place de l'entretien professionnel dans le milieu de l'édition et son rôle dans la formalisation de l'organisation : l'exemple de Flammarion. FLAMMARION. 2008. Mention : Très bien.	MA 2008 14

PEREIRA (Diane).- Enjeux organisationnels d'une communauté professionnelle d'agents des ressources humaines : l'exemple du Club Compétences-RH. IDEAL CONNAISSANCES. 2008. Mention : Bien.	MA 2008 15
DEDEYAN (Axelle).- Flexisécurité et gestion des ressources humaines au Danemark. 2008. Mention : Bien.	MA 2008 16
BONHOMME (Juliette).- La responsabilité sociale des entreprises dans le contexte vietnamien. 2008. Mention : Assez bien.	MA 2008 17
VALLET (Antoine).- La position du salarié dans la guerre des talents : le cas d'AREVA. AGENCE TMPNEO. 2008. Mention : Bien.	MA 2008 18
DOMICHARD (Mathieu).- Le handicap chez Pierre et Vacances : analyse des actions menées par la mission solidarité handicap du groupe Pierre & Vacances. PIERRE & VACANCES CONSEIL IMMOBILIER. 2008. Mention : Bien.	MA 2008 19
CHIARINI (Louise).- Le rôle de la fonction ressources humaines dans les opérations de fusions - acquisitions : comment et dans quelle mesure la fonction ressources humaines peut-elle avoir une incidence positive sur le succès d'une opération de fusion ou d'acquisition ? 2008. Mention : Bien.	MA 2008 20
DUCLOS (Guillaume).- Le rôle des RH dans la conduite du changement à travers l'exemple de la Nouvelle Gestion des Cadres (NGC) du Groupe La Poste. DIRECTION GENERALE DE L'ENSEIGNE LA POSTE. 2008. Mention : Très bien.	MA 2008 21
BLIGNIERES (Alison de).- Les opportunités que représente la diversité culturelle pour les entreprises danoises : le cas de grandes entreprises danoises. 2008. Mention : Assez bien.	MA 2008 22
PIZANTI (Agnès).- Essai sur une nouvelle stratégie RH : le cas AGAP2. AGAP2. 2008. Mention : Assez bien.	MA 2008 23

2009

TARKOWSKI (Janek).- La mise en place d'outils de communication interactive issus du Web 2.0 et destinés aux professionnels RH du siège de Crédit Agricole S.A : un projet réaliste et utile ? : les fonctionnalités les plus pertinentes à déployer, soutenues par une stratégie d'accompagnement du changement adaptée aux spécificités d'un grand Groupe du secteur bancaire. CREDIT AGRICOLE S.A. 2009. Mention : Très bien.	MA 2009 01
MINVIELLE PERRET (Mélanie).- L'apport de la formation professionnelle continue à l'accompagnement des évolutions du métier de rédacteur : le cas du groupe Figaro. GROUPE FIGARO. 2009. Mention : Très bien.	MA 2009 02

SAWA (Agnieszka).- L'introduction d'un salaire minimum en Allemagne : la campagne de communication du syndicat Ver.di. 2009. Mention : Assez bien.	MA 2009 03
PILARD (Claire).- Le développement durable : un projet d'entreprise fédérateur et mobilisateur pour les salariés ? : l'exemple du groupe Safran. GROUPE SAFRAN. 2009. Mention : Bien.	MA 2009 04
MOISAN (Sophie).- Transparence de la rémunération des dirigeants : le cas du groupe Electricité de France (EDF). EDF. 2009. Mention : Très bien.	MA 2009 05
VEYRIERES (Eloïse).- L'émergence et l'application des règles dans une agence de relations publiques : l'exemple de Peretti Communications. PERETTI COMMUNICATIONS. 2009. Mention : Bien.	MA 2009 06
GREMONT (Adélaïde).- La gestion de la diversité linguistique et culturelle flamands / wallons chez L'Oréal Belgique. L'OREAL. 2009. Mention : Très bien.	MA 2009 07
UCHER JOUNIAUX (Agnès).- Economie de la connaissance et mise en scène : autour du pilotage de la performance des ressources humaines. ATOS CONSULTING. 2009. Mention : Très bien.	MA 2009 08
CHASSE (Julie).- La contestation dans une organisation : mode de régulation ou signe de dysfonctionnement ? 2009. Mention : Très bien.	MA 2009 09
LOVANG (Caroline).- La refonte de la structure de rémunération peut-elle amener à revoir puis à transformer la gestion des ressources humaines de la société ASF ? 2009. Mention : Assez bien.	MA 2009 10
RYASCOFF (Jennifer).- L'ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec : atouts, légitimité et limites face aux associations professionnelles. 2009. Mention : Bien.	MA 2009 11
ARBEY (Clémence).- L'éducation supérieure russe et la question de la professionnalisation des étudiants. UNIVERSITE D'ETAT DE NOVOSSIBIRSK. 2009. Mention : Assez bien.	MA 2009 12

2010

CHEVALIER (Lou).- Le rôle de la formation dans l'accompagnement du changement chez Arkema : l'exemple de la mise en place du projet MPU (Management de Proximité Usine). GROUPE ARKEMA. 2010. Mention : Bien.	MA 2010 01
TANGUY (Anne-Hélène).- La formalisation des règles de rémunération : comment l'expert construit-il son rôle et son pouvoir ? : l'exemple d'Accor. ACCOR. 2010. Mention : Très bien.	MA 2010 02

YOU-LEBOT (Laetitia).- L'identité hybride d'une équipe RH rattachée au marketing : l'exemple de l'équipe "Student Marketing & Communication" au sein de BNP Paribas CIB. BNP PARIBAS CIB. 2010. Mention : Bien.	MA 2010 03
SANSON (Olivia).- La reconnaissance de la pénibilité du métier d'imprimeur-rotativiste : un enjeu pour les partenaires sociaux. 2010. Mention : Assez bien.	MA 2010 04
GATINEAU (Stéphane).- La politique de professionnalisation d'une association : l'outil de la démarche compétences dans la gestion d'une crise sociale et de management : le cas de l'association Emmaüs. ASSOCIATION EMMAÜS. 2010. Mention : Bien.	MA 2010 05
MALAGUTI (Pauline).- Le développement de la mobilité internationale des étudiants espagnols par le biais du séjour d'étude à l'étranger. UNIVERSITE DE VILLANUEVA. 2010. Mention : Assez bien.	MA 2010 06
KNUDSON (Nils).- La mise en place de politiques de promotion du bilinguisme à l'université d'Ottawa. 2010. Mention : Bien.	MA 2010 07
REGIBIER (Arthur).- La gestion des ressources humaines dans un environnement en pleine mutation : pratiques, stratégies des acteurs et influence culturelle. CLUB MEDITERRANNEE ASIE-PACIFIQUE. 2010. Mention : Très bien.	MA 2010 08
HAZEL (Marion).- Le réseau présenté comme un outil d'insertion professionnelle : l'élaboration d'un discours sur le réseau par les acteurs d'American University. AMERICAN UNIVERSITY. 2010. Mention : Bien.	MA 2010 09
SAURON (Jean-Tristan).- Homosexualité et entreprises. 2010. Mention : Assez bien.	MA 2010 10
OWARZANY (Alicia).- La gestion de la diversité culturelle dans les entreprises québécoises du secteur bancaire. 2010. Mention : Bien.	MA 2010 11
GALICE (Ninon).- Rémunération et performance : le divorce imprononçable : l'exemple du GIE AXA. GIE AXA. 2010. Mention : Assez bien.	MA 2010 12

28/03/2011