

**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 dyna-
mique des filières promotionnelles dans la banque. BARCLAYS BANK. 1981. Men-
tion : Très bien. **DSA
1981
01**

BRESSON (Claude).- Vers une autre durée du travail ? : radiographie d'une négo-
ciation 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 handica-
pés en milieu ordinaire de travail chez Automobiles Citroën. CITROËN. 1985. Men-
tion : 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

MOITTOIRET (Laetitia).- 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**

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-Laetitia).- 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**

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
MONTESUY (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
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. 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**

2005

- MAHON (Norbert).- Les déterminants organisationnels de l'efficacité 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**
- ETTNER (Jessica).- La motivation des cadres chez Air France : comment concilier performance de l'entreprise et satisfaction des salariés ? AIR FRANCE. 2006. Mention : Bien. **DSA 2006 03**
- TOUCHET (Audrey).- Les conséquences de l'externalisation de l'administration du personnel et de la paie sur les collaborateurs de General Motors. GENERAL MOTORS FRANCE. 2006. Mention : Bien. **DSA 2006 04**
- 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**
- FROELICHER (Nicolas).- Fidéliser par l'entretien d'appréciation : ou comment redynamiser l'EDP de franfinance. FRANFINANCE. 2006. Mention : Bien. **DSA 2006 07**

GAUD (Anaïs).- La culture d'entreprise comme moyen de gestion des Etam : le cas du Groupe Yves Rocher. YVES ROCHER. 2006. Mention : Bien.	DSA 2006 08
MADAY (Christophe).- La culture d'entreprise : du concept à l'outil de management : l'exemple d'Axway, jeune éditeur de logiciels français s'exportant à l'international. 2006. Mention : Bien.	DSA 2006 09
LUBINO (Anne-Gaëlle).- Le passage d'une gestion des ressources humaines empirique à une fonction organisée au sein du cabinet Futurestep Paris : la contingence des organisations RH. FUTURESTEP PARIS. 2006. Mention : Bien.	DSA 2006 10
FORTIER (Emilie).- 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
HOUTARDE (Sonia).- La gestion des ETAM et le passage cadre : un malaise identitaire. PSA / 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
BECQUEY (Magali).- L'identité à l'international : de l'impulsion à l'appropriation : le rôle de l'implication du personnel au sein de Valéo Control Panel. VALÉO CONTROL PANEL. 2006. Mention : Bien.	DSA 2006 16
BODIN (Charlotte).- Mise en place d'une gestion de carrières : une nouvelle réalité pour les PME : l'exemple des laboratoires Juva Santé. JUVA SANTÉ. 2006. Mention : Bien.	DSA 2006 17
LAMARQUE (Bakhuys).- Performance et laboratoire de recherche : les résistances autour de la mise en place d'une organisation qui vise la performance : le cas du département des Sciences du Vivant de l'Oréal. L'ORÉAL. 2006. Mention : Bien.	DSA 2006 18
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. VÉOLIA 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
POTIER-GERARD (Julie).- Le droit individuel à la formation : contrainte ou opportunité ? : état des lieux trois ans après sa mise en vigueur : le cas d'AXA France. AXA FRANCE. 2007. Mention : Bien.	DSA 2007 04
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 (Elodie).- 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
FARGETTE (Mathilde).- Comment définir le rôle de la fonction RH chez KPMG Entreprises ? : étude de cette question à travers l'observation de la gestion du recrutement. KPMG ENTREPRISES. 2007. Mention : Bien.	DSA 2007 08
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
BORIE (Faustine).- La formation des managers comme levier de croissance pour une entreprise de service : le cas d'ALTAVIA France. ALTAVIA FRANCE. 2007. Mention : Bien.	DSA 2007 10
SEGUIN (Pauline).- L'implantation d'un ELM dans un processus de gestion de la formation à l'international, un catalyseur du changement organisationnel ? : le cas Dassault Systèmes. DASSAULT SYSTÈMES. 2007. Mention : Bien.	DSA 2007 11

SLAMTI (Hind).- La formation, pilier de l'intégration des jeunes cadres ? TOTAL. 2007. Mention : Bien.	DSA 2007 13
WIEDERKEHR (Nathalie).- Gestion des compétences, levier de conduite du changement : projet ORYZON 2008 Nouvelle Gare de Fret Orly. CENTRE DE FRET AÉRO-PORT 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
GENET (François).- Dans quelle mesure les TIC peuvent-elles représenter une opportunité d'amélioration de la qualité de services et de la productivité d'un centre de services partagés ? : l'exemple du service Administration Paye Région Parisienne Renault. RENAULT. 2007. Mention : Bien.	DSA 2007 19
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
FAVRAUD (Julie).- L'entretien d'évaluation envisagé comme moyen d'intégrer une nouvelle « logique » managériale : le cas de BBGR. 2007. Mention : Bien.	DSA 2007 21
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
MARIE (Lucie).- Le rôle des RH dans la lutte contre le turn-over du personnel encadrant : le cas de l'enseigne de supermarchés Champion. CHAMPION / ENSEIGNE DU GROUPE CARREFOUR. 2007. Mention : Bien	DSA 2007 25
RADET (François).- La place de la communication interne dans les politiques de mobilité métiers : dans quelle mesure la mobilité intra-entreprise exige-t-elle la redéfinition d'une communication interne restée non transverse ? : l'exemple de la communication métiers chez EDF. EDF. 2007. Mention : Bien.	DSA 2007 26
STEIN (Déborah).- Les blogs au service du recrutement : comment les ressources humaines peuvent-elles tirer parti des blogs pour leurs recrutements ? 2007. Mention : Bien.	DSA 2007 27
ROUMEGOUX (Maïlis).- Politique de rémunération et motivation : dans quelles conditions la rémunération peut-elle être un outil de motivation des cadres chez Janssen Cilag France ? JANSSEN CILAG / GROUPE JOHNSON & JOHNSON. 2007. Mention : Bien.	DSA 2007 28

2008

COQUEBLIN (Gaëlle).- Dans quelle mesure l'actionnariat salarié modifie-t-il le lien social entre le salarié et l'entreprise ? : Cas pratique : l'ouverture du capital d'EDF. RH TOWERS PERRIN. 2008. Mention : Bien.	DSA 2008 01
SPONTON-RIGAILL (Claire).- L'implication du personnel dépend-elle de l'application d'un dispositif ? : l'exemple du site de production de Marines (groupe Faurecia). 2008. Mention : Bien.	DSA 2008 02
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
DELSART (Annick).- Dans quelle mesure la gestion des ressources humaines peut-elle influencer le taux de turn-over d'une société d'ingénierie : cas pratique : Segula Ingénierie site de Neuilly. SOCIÉTÉ SEGULA INGÉNIERIE. 2008. Mention : Bien.	DSA 2008 04
PONTACQ (Charlotte).- Quand Total s'attaque à la RSE : zoom sur son université : dans quelle mesure, l'Université Total (tant par sa structure, sa place dans l'entreprise et ses activités) sert d'amplificateur à l'entreprise Total dans son processus de développement des pratiques de responsabilités sociale et environnementale ? UNIVERSITÉ TOTAL. 2008. Mention : Bien.	DSA 2008 05
LEISEING (Clémentine).- La gestion de carrières : un outil de fidélisation des souscripteurs : étude chez Zurich (ZIIL). ZURICH (ZIIL). 2008. Mention : Assez Bien.	DSA 2008 06
RALLO (Mélanie).- Le rôle du manager de proximité dans la mise en place du télétravail au sein d'une entreprise. 2008. Mention : Bien.	DSA 2008 07
RIBAUD-CHEVREY (Olivia).- Stimuler l'engagement des salariés : pour une politique des Ressources Humaines incitative. 2008. Mention : Bien.	DSA 2008 08
BORDES (Ingrid).- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre d'une relation mère/filiale : le cas du groupe EADS et de la filiale Sodern. EADS SODERN. 2008. Mention : Bien.	DSA 2008 09
AYNES (Lucie).- Les NTIC et les cabinets de chasseurs de têtes : les outils technologiques comme éléments devenus incontournables dans un environnement devenu international. ESTEAM EUROPEAN SEARCH. 2008. Mention : Assez bien.	DSA 2008 10
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

COMTE (Nicolas).- Les rôles et les impacts de la fonction Compensation & Benefits : les difficultés rencontrées quant à la structuration de la politique de rémunération d'un groupe international : la fonction Comp & Ben chez Nestlé. NESTLE. 2008. Mention : Bien.	DSA 2008 12
HUAN (Isabelle).- Les processus RH : uniques leviers de la performance des actions RH ? ALCAN PACKAGING. 2008. Mention : Très bien.	DSA 2008 13
DELABY (Laure).- La mise en place d'un outil informatisé de gestion des candidatures : l'adaptation nécessaire d'une nouvelle technologie à une organisation spécifique : le cas du service de recrutement du Groupe Yves Rocher. GROUPE YVES ROCHER. 2008. Mention : Bien.	DSA 2008 14
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
CLEMENT (Marie-Alix).- La mise en place d'une politique environnementale : engagement stratégique ou opportunisme ? : étude de la politique environnementale de la banque HSBC France. 2008. Mention : Assez bien.	DSA 2008 16
ROMAIN-DESFOSSÉS (Sophie).- Quand deux groupes forment une alliance, quelle identité pour l'entité naissante ? : le cas d'Europanel. 2008. Mention : Bien.	DSA 2008 17
MAYAUD (Pauline).- Fédérer une population cible en interne : la mise en place d'un outil de réseau collaboratif dans une entreprise à forte population mobile : Schlumberger. SCHLUMBERGER. 2008. Mention : Bien.	DSA 2008 18
ANGELOVA (Ivanka).- Fusion - acquisition des entreprises internationales : quels est le rôle de la fonction Ressources Humaines pour faciliter l'intégration ? VALEO / LEONI EN TUNISIE. 2008. Mention : Assez bien.	DSA 2008 19
MENNI (Kenza).- Formation et développement du management de proximité : relation exclusive ou relation prioritaire ? : le cas d'un réseau bancaire au Maroc. BANQUE MAROCAINE POUR LE COMMERCE ET L'INDUSTRIE A CASABLANCA. 2008. Mention : Bien.	DSA 2008 20
STORA (Jérémy).- La gestion prévis[i]onnelle des emplois et compétences : outil stratégique d'économie globale ou plan d'accompagnement des carrières ? : l'ambivalence complexe du modèle France Télécom. 2008. Mention : Assez bien.	DSA 2008 22
MORISSEAU (Sarah).- La marque employeur, désir d'une meilleure prise en compte de l'aspect humain dans l'entreprise, ou simple stratégie commerciale ? : le cas d'Altran, premier recruteur d'ingénieurs en France. ALTRAN. 2008. Mention : Bien.	DSA 2008 23
HOURLIER (Emilie).- 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**

BENICHOU (Anna).- Evaluer un catalogue de formation : de la logique de gestion à la recherche d'efficacité : retour d'expérience et pratiques d'évaluation des consultants en ressources humaines chez IBM. 2008. Mention : Bien. **DSA 2008 26**

ASSOUMANI (Salim).- Les évolutions à l'œuvre dans la profession de journaliste et le rôle joué par un service ressources humaines au sein d'un groupe de presse ? GROUPE FIGARO. 2008. Mention : Bien. **DSA 2008 27**

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

MAUGUIL-HENRY (Béatrice).- Dans quelle mesure la politique de professionnalisation des acteurs RH mise en place à la RATP permet-elle d'asseoir la volonté de modernisation de l'entreprise ? RATP. 2008. Mention : Bien. **DSA 2008 29**

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. **DSA 2009 01**

PISKULSKA (IWONA).- La conduite du changement face aux multiples rationalités des acteurs : le cas de la mise en place du nouveau système d'information au sein de la société Lu France. LU FRANCE. 2009. Mention : Assez bien. **DSA 2009 02**

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. **DSA 2009 03**

BUCHOUX (Marie Le).- 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. **DSA 2009 04**

GALAUP (Emilie).- L' évolution de la gestion de la rémunération des expatriés dans les grandes entreprises depuis les années 2000. 2009. Mention : Très bien. **DSA 2009 05**

LANOË (Elise).- La performance du service des ressources humaines : le cas du site industriel Plastic Omnium Systèmes Urbains à Langres. 2009. Mention : Bien. **DSA 2009 06**

HEOIS (Aurélien).- 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. **DSA 2009 07**

BOUTAUD (Alizée).- L'université d'entreprise au service du recrutement : les nouveaux enjeux du recrutement des entreprises transnationales : face à la nouvelle génération, comment proposer des solutions innovantes ? : l'exemple de Total S.A. 2009. Mention : Bien.	DSA 2009 08
TRAN (Anne).- Comment la GPEC est un outil de pilotage pour une fonction transverse au sein d'un groupe : le cas de la Direction de l'Immobilier de la SNCF. 2009. Mention : Bien.	DSA 2009 09
BARACASSA (Ambre).- Comment licencier sans licencier ? : cas des départs volontaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. 2009. Mention : Bien.	DSA 2009 10
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.	DSA 2009 11
BOULANGER (Camille).- Le manager, acteur stratégique de l'externalisation des ressources humaines ? : l'exemple de Janssen-Cilag France. 2009. Mention : Très bien.	DSA 2009 12
MBIZI (Félicie).- Qualité de vie au travail : dans quelle mesure des services mis à disposition des salariés peuvent-ils contribuer à leur fidélisation ? : le cas d'Alma consulting group. 2009. Mention : Assez bien.	DSA 2009 13
LIECHTMANEGER (Marie-Sophie).- Les hauts potentiels : de la séduction à la gestion, la politique RH de l'avenir ? 2009. Mention : Assez bien.	DSA 2009 14
LE BRANCHU (Marion).- Enjeu de la loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale pour un groupe. 2009. Mention : Assez bien.	DSA 2009 15
SAINT-AUBIN (Clémence de).- Evaluer 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.	DSA 2009 16
VERWAERDE (Typhaine).- Les acteurs RH et la culture d'entreprise : le cas de la Société générale Corporate and Investment Banking (SG CIB). 2009. Mention : Assez bien.	DSA 2009 17
PERRIER (Audrey).- L'université d'entreprise : élitisme ou démocratisation de la formation ? : le cas de l'université Groupama. 2009. Mention : Bien.	DSA 2009 18
BLIGNIÈRES (Alison de).- La mise en place d'un SIRH pour optimiser la gestion de carrières : un enjeu stratégique pour la DRH de Veolia Transport. 2009. Mention : Bien.	DSA 2009 19
RASSE (Romain).- Quelle démarche de communication en usine ? 2009. Mention : Assez bien.	DSA 2009 20

DOMICHARD (Mathieu).- La transformation des organisations du travail par les SIRH : analyse du dispositif d'intégration de la solution Aragon-eRH au sein de l'entreprise Intra Call Center. 2009. Mention : Bien.	DSA 2009 21
AUMONIER (Laure).- Le marketing RH aux mains des recruteurs : pertinence d'une démarche de marketing RH dans le service recrutement de la société MBDA. 2009. Mention : Bien.	DSA 2009 22
DODAT (Soraya).- La mobilisation sociale des populations contre l'usine Coca-Cola à Plachimada, district de Palakkad, Kerala, Inde. 2009. Mention : Très bien.	DSA 2009 23
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.	DSA 2009 24
RENARD (Guillemette).- Le conseil RH au sein de la sphère publique : les enjeux de l'intervention d'une société privée de conseil RH dans le secteur public. 2009. Mention : Assez bien.	DSA 2009 25
TOURLOURAT LAURENS (Sébastien).- Attraction versus fidélisation : étude de cas sur une entreprise du secteur de l'audit et du conseil : PricewaterhouseCoopers. 2009. Mention : Bien.	DSA 2009 26
KHAOUA (Myriam).- Les expatriés chez Pernod Ricard Europe : entre culture et stratégie. PERNOD RICARD. 2009. Mention : Bien.	DSA 2009 27

2010

GILBERT (Rachel).- Le turn[-]over volontaire : plaie ou outil de gestion ordinaire des populations ingénieurs en SSII ? 2010. Mention : Bien.	DSA 2010 01
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.	DSA 2010 02
GARELLO (Laurent).- Les conséquences d'un conglomérat mondialisé sur la vie sociale d'une filiale française : dans quelle mesure une politique internationale de flexibilité permet-elle le dépassement de certaines crispations du dialogue social traditionnel ? GENERAL ELECTRIC MEDICAL SYSTEMS SCS. 2010. Mention : Bien.	DSA 2010 03
KISIELEWSKI (Alexandre).- La notion de motivation dans les établissements publics français : enjeu contemporain de gestion des ressources humaines : l'exemple de la direction des services bancaires de la Caisse des Dépôts. 2010. Mention : Bien.	DSA 2010 04
COLLIN (Raphaël).- La collaboration RH : comment faire collaborer les ressources humaines et le management au sein d'une structure complexe internationale ? AREVA. 2010. Mention : Bien.	DSA 2010 05

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.	DSA 2010 06
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.	DSA 2010 07
SCHWARTZ (Adeline).- Les TBS comme outils de mesure et de pilotage des performances RH : les tableaux de bord sociaux, des outils prospectifs qui permettent de mesurer et piloter les performances RH : le cas de SFR. SFR. 2010. Mention : Bien.	DSA 2010 08
MOISAN (Sophie).- Réforme des retraites : quels impacts sur la gestion des fins de carrière ? : le cas du groupe EDF. DIRECTION GENERALE D' EDF. 2010. Mention : Très bien.	DSA 2010 09
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.	DSA 2010 10
BEAUDON (Vincent).- Gestion de l'emploi et organisation complexe : le cas France Télécom. FRANCE TELECOM. 2010. Mention : Assez bien.	DSA 2010 11
GREGY (Lorraine).- La place de la rumeur au sein d'un cabinet de conseil : lien social, réseau et menace : gestion des politiques de communication et de ressources humaines. LOGICA BUSINESS CONSULTING. 2010. Mention : Bien.	DSA 2010 12
CHERET (Marc).- La RSE : vecteur de communication ou réponse à des enjeux stratégiques ? : le cas de l'Accord Cadre Mondial de PSA. PSA PEUGEOT CITROEN. 2010. Mention : Bien.	DSA 2010 13
TRANG (Evelyne).- Un baromètre de climat social comme outil de management et d'accompagnement du changement dans l'entreprise : le cas du Socioscope au sein de la Direction Commerce d'EDF. EDF / DIRECTION COMMERCE. 2010. Mention : Bien.	DSA 2010 14
RATINEAUD (Sophie).- Les valeurs éthiques : un outil de communication interne pour favoriser la conduite du changement : le cas de la Direction Commerce d'EDF SA. EDF / DIRECTION COMMERCE. 2010. Mention : Assez bien.	DSA 2010 15
ANERE (Sophie).- Le métier de RRH : un acteur RH à toutes épreuves : le cas de SLD Cergy. SLD CERGY. 2010. Mention : Bien.	DSA 2010 16
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.	DSA 2010 17
BONHOMME (Olivia).- Quelles sont les conséquences de l'actionnariat salarié sur l'engagement organisationnel des salariés ? : le cas Essilor. ESSILOR. 2010. Mention : Bien.	DSA 2010 18

GUERY (Laure).- Quelles sont les principales difficultés rencontrées par l'organisation pour entretenir la motivation des collaborateurs ? : le cas d'un site de fabrication Louis Vuitton à Issoudun-Condé. LOUIS VUITTON. 2010. Mention : Bien.	DSA 2010 19
BELLIARD (Anne-Aymone).- Les grands projets d'entreprise : en quoi ils redéfinissent la fonction RH ? AXA FRANCE. 2010. Mention : Bien.	DSA 2010 20
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.	DSA 2010 21
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.	DSA 2010 22
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 POWER-TRAIN - DIESEL SYSTEMS PBU. 2010. Mention : Très bien.	DSA 2010 23
AUBERT (Camille).- Attirer et fidéliser les salariés en 2010 : le marketing RH de la crise ? 2010. Mention : Bien.	DSA 2010 24
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.	DSA 2010 25
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.	DSA 2010 26
LEFORT (Pauline).- Blogs RH : vers une transformation de la communication RH ? : le cas du lancement du blog RH du Groupe Etam. GROUPE ETAM. 2010. Mention : Bien.	DSA 2010 27
DAURES (Clara).- Crise économique et gestion de la marque-employeur : le cas Areva. 2010. Mention : Très bien.	DSA 2010 29
MOTTE (Elisabeth).- 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
DUFURNET (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'INGENIERIE DE GRTGAZ. 2010. Mention : Très bien.	DSA 2010 31

RABANY (Geoffroy).- Dans quelle mesure la notion de génération Y permet-elle de répondre à des enjeux RH : la « génération Y » entre réalités et marketing RH : le cas d'Atos Origin. ATOS CONSULTING. 2010. Mention : Bien. **DSA 2010 32**

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**

NOVAK (Margaux).- La mobilité des cadres de Veolia Eau au sein de la zone Afrique, Moyen-Orient : la gestion de la mobilité des cadres de Veolia Eau au sein de la zone Afrique, Moyen-Orient permet-elle le partage et l'enrichissement des bonnes pratiques managériales ? VEOLIA ENVIRONNEMENT. 2011. Mention : Assez bien. **DSA 2011 04**

IMHOFF (Camille).- La place de la fonction ressources humaines au sein du Cabinet Fidal : comment peut-elle devenir une fonction support à part entière ? FIDAL. 2011. Mention : Bien. **DSA 2011 05**

GOURCY (Brune de).- Les managers face à l'insertion des personnes handicapées en entreprise : entre freins et opportunités. PSA PEUGEOT- CITROËN. 2011. Mention : Bien. **DSA 2011 06**

PENAUD (Déborah).- La prise en compte des risques psychosociaux en milieu industriel : l'exemple Electricité de France – Direction Production Ingénierie. EDF. 2011. Mention : Bien. **DSA 2011 07**

YOU-LEBOT (Laetitia).- Comment faire de l'enquête d'opinion et de ses résultats un outil du progrès pour l'entreprise et ses salariés ? : l'exemple de l'enquête « À votre écoute » au sein de Louis Vuitton Malletier. LOUIS VUITTON MALLETIER. 2011. Mention : Bien. **DSA 2011 08**

RENARD (Zélia).- La place de la femme dans l'entreprise et les réseaux professionnels féminins : les réseaux professionnels féminins sont[-]ils indispensables à l'évolution de carrière des femmes cadres ? : dans quelle mesure et sous quelles conditions : le cas du réseau WIN GDF SUEZ au sein de GrDF - Gaz réseau Distribution France. GAZ RÉSEAU DISTRIBUTION FRANCE. 2011. Mention : Très bien. **DSA 2011 09**

BUISSON (Perrine).- L'impact du choix d'un système d'information dans l'évolution de la gestion du recrutement : la mise en place d'un gestionnaire de candidatures chez Deloitte. DELOITTE. 2011. Mention : Bien. **DSA 2011 10**

SYLLA (Boubou).- Bien[-]être au travail : enjeu stratégique ou marketing RH ? SOCIÉTÉ GÉNÉRALE / LA DÉFENSE. 2011. Mention : Bien.	DSA 2011 11
KNUDSON (Nils).- Le reporting social comme instrument d'aide à l'entreprise dans la mise en œuvre de sa stratégie et l'amélioration de son efficacité économique. SCHNEIDER ELECTRIC 2011. Mention : Bien.	DSA 2011 12
FRANCOIS (Laurence).- Intégration, accompagnement professionnel et gestion de carrière des jeunes cadres nouvellement embauchés dans la filière nucléaire (EDF). 2011. Mention : Bien.	DSA 2011 13
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

10/11/2011