

MA : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES – MANAGEMENT – RELATIONS SOCIALES

1976

RIQUIER (Bernard).- 1977 : l'an I de la formation continue pour Air-Industrie. *SOCIÉTÉ AIR-INDUSTRIE*. 1976. 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*. 1976. 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 SA*. 1979. Mention : Très bien. **MA
1979
01**

ARMION (Gérard).- L'entretien d'appréciation : un instant privilégié de la communication. 1979. Mention : Très bien. **MA
1979
02**

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**

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

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 CRÉDIT (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 SALARIÉS. 1988. Mention : Très bien à l'unanimité. **MA 1988 02**

1989

LA BRETESCHE (Cécile).- *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-Alemand-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 RATP 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. RATP. 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. SNCF. 1998. Mention : Très bien.* **MA
1998
07**

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

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'actionariat-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-CSF THOMSON-CSF / 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

HOUDEVILLE (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. DÉLÉGATION GÉNÉRALE POUR L'ARMEMENT / COMMUNICATION. 2002. 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 GÉNIE 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.* 2002. 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 enjeu ?* 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-Entelec.* 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.* CRÉDIT 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).* UNIVERSITÉ DE BOURNEMOUTH / MEDIA SCHOOL. 2003. Mention : Très bien. **MA 2003 17**

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

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'ORÉAL / 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. 2004. 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 RÉGIONALE 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 / DÉVELOPPEMENT 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. NEVINFORM. 2005. Mention : Très bien.* **MA 2005 01**

REBISCHUNG (Laurent).- *De l'évolution de l'Intranet RH à l'évolution de la GRH : l'Intranet RH comme témoin privilégié du changement chez Pfizer. PFIZER FRANCE. 2005. Mention : Très bien.* **MA 2005 02**

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'ORÉAL. 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**

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

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**

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**

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**

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**

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**

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**

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

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.* SOCIÉTÉ GÉNÉRALE. 2008. Mention : Très bien. **MA 2008 09**

TERRASSON (Laurence).- *Politique d'emploi et Handicap dans une entreprise de travaux publics.* SACER PARIS-NORD EST. 2008. Mention : Très bien. **MA 2008 11**

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**

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 GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNE LA POSTE. 2008. Mention : Très bien. **MA 2008 21**

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 : 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.* CRÉDIT AGRICOLE. 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**

MOISAN (Sophie).- *Transparence de la rémunération des dirigeants : le cas du groupe Électricité de France (EDF).* EDF. 2009. Mention : Très bien. **MA 2009 05**

GREMONT (Adélaïde).- *La gestion de la diversité linguistique et culturelle flamands / wallons chez L'Oréal Belgique.* L'ORÉAL. 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**

2010

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**

Les mémoires en italique sont à demander aux bibliothécaires.

REGIBIER (Arthur).- La gestion des ressources humaines dans un environnement en pleine mutation : pratiques, stratégies des acteurs et influence culturelle. CLUB MÉDITERRANÉE ASIE-PACIFIQUE. 2010. Mention : Très bien. **MA 2010 08**

2011

TOUSSAINT (Aude-Emmanuelle).- Le rôle des managers dans la détection des talents : l'exemple de Coty, société américaine de parfums et cosmétiques. GROUPE COTY. 2011. Mention : Très bien. **MA 2011 05**

LALLY (Lauren).- Le développement du processus décisionnel de représentation d'un salarié par son syndicat dans le cadre du grief : le cas de Veolia Transdev Canada au Québec. VEOLIA TRANSDEV CANADA. 2011. Mention : Très bien. **MA 2011 06**

2013

BOUCHAREB (Kévin).- Les espaces de coworking : Mythes et réalités autour d'un modèle qui cherche à réinventer le travail et les interactions professionnelles dans un contexte d'hyperconnectivité et de mobilité. 2013. Mention : Très bien. **MA 2013 02**

2014

NIETO (Alice).- La conciliation entre travail et plaisir : « si no te diviertes, no es un buen trabajo ». AFRICAM SAFARI. 2014. Mention : Très bien. **MA 2014 02**

LUGAGNE DELPON (Thomas).- Éducation et formation en Corée du Sud : dans quelle mesure cette formation professionnelle supplémentaire est-elle un passage obligé pour l'accès aux entreprises coréennes ? 2014. Mention : Très bien. **MA 2014 04**

2016

FREYBURGER (Harmonie).- Les relations entre caissiers et clients : le client au cœur du métier et des échanges interpersonnels. 2016. Mention : Très bien. **MA 2016 01**

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.