Exemples de sujets à choix pour l’évaluation du cours de méthodologie 1

## Evolution de la consommation de viande

Micarna SA est une entreprise suisse, appartenant au groupe Migros, active dans la transformation de viande. Elle a été créée en 1958, à Courtepin, où se trouve encore aujourd'hui son siège social. La société compte 3400 employés répartis entre ses 25 sites en Suisse. Chaque jour, de grandes quantités de viande sont traitées par l'entreprise, cependant les habitudes alimentaires et notamment la consommation de viande varient au fil du temps. Par conséquent, il est nécessaire, pour la firme, de connaître les besoins et attentes des consommateurs afin d'éviter au maximum les pertes. Dans cette optique, la responsable de développement d'entreprise, chez Micarna, souhaite mener une étude sur les habitudes de consommation de viande en Suisse romande et leur évolution dans les prochaines années.

## Analyse du comportement des consommateurs pour une fromagerie vaudoise

La fromagerie Le Grand Pré est une société anonyme spécialisée dans la fabrication de fromage à pâte molle. La fromagerie propose différents fromages dans sa gamme, avec pour objectif de proposer des produits locaux et artisanaux selon ses recettes traditionnelles.

Actuellement, l'entreprise souhaite augmenter sa production et attirer de nouveaux clients. Pour cela, elle se questionne sur les différents types de consommateurs ainsi que sur leur besoin et leurs attentes. De ce fait, l'objectif de ce travail est d'analyser la satisfaction, le comportement d'achat et les habitudes des consommateurs en vue d'élaborer une segmentation pour définir le positionnement et le ciblage.

## Digitalisation de l'administration de Romanel-sur-Lausanne

L'administration de Romanel-sur-Lausanne a connu une explosion démographique ces dernières années, passant de 1000 à environ 3500 habitants. Cela implique une redéfinition du plan de communication externe, afin de pouvoir transmettre l'information à la population de façon claire. L'administration de cette commune aspire également à un dialogue plus dynamique et souhaite donc explorer une possible digitalisation de certains de ses services et une éventuelle implémentation de réseaux sociaux, afin de faciliter l'interaction directe avec sa population et s'adapter à une tranche d'âge plus jeune.

## Bonnes pratiques pour la mixité hommes-femmes

Retraites Populaires est certifiée Equal-Salary depuis 2011. Elle souhaite aujourd'hui développer et renforcer la mixité hommes/femmes, démarche s'inscrivant dans la stratégie de responsabilité sociale de l'entreprise. A ce jour, il a été constaté que les hommes sont davantage représentés que les femmes, dans les postes de cadres spécialistes et de conduite. En effet, la proportion de femmes occupant un poste de cadre spécialiste ou avec gestion d'équipe se monte à 33% du total des cadres de l'entreprise. Ainsi, le Conseil d'administration et la Direction souhaitent mettre en place une démarche proactive afin d'augmenter de 15% cette représentation à l'horizon 2025, en renforçant les opportunités d'intégrer des femmes dans ces postes de cadres spécialistes ou avec gestion d'équipe. L'enjeu majeur réside dans l'équilibre entre promouvoir les femmes à un niveau supérieur tout en ne discriminant pas les hommes qui seraient tout autant qualifiés pour un même poste, sous prétexte que Retraites Populaires souhaite favoriser les profils féminins.

## Rendre son attractivité au bateau-bar-restaurant Le Corsaire

La Poissine SA, située à Grandson, est active principalement dans l'extraction de granulat du Lac de Neuchâtel. Elle possède également un bateau-bar-restaurant nommé Le Corsaire qu'elle loue à des privés et des entreprises, ou l'utilise pour des opérations de business to business. La zone géographique d'activité du Corsaire est située principalement dans le nord-vaudois, mais touche également une clientèle du canton de Neuchâtel ou de l'arc lémanique. Lors de sa création dans les années 2000, l'engouement pour ce bateau était très fort, mais s'est estompé au fil des ans. Cette baisse de popularité a amené l'entreprise à se questionner sur ses différentes stratégies.

## Conditions de travail chez Mazda

Suite à l'enquête de satisfaction de Mazda Europe, Mazda (Suisse) SA constate des résultats négatifs concernant les questions liées à l'environnement de travail. Les collaborateurs octroient uniquement 73% de satisfaction en 2020, ce qui représente 3% de moins que la moyenne européenne. Soucieuse du bien-être de tous ses collaborateurs, le département des Ressources humaines de Mazda (Suisse) SA souhaite connaître les causes des points d'insatisfaction mentionnés par les collaborateurs afin d'améliorer la satisfaction des employés de Mazda (Suisse) et ainsi les fidéliser.

## Développement de l’offre pour un club de Tennis

L'association du Tennis Club Cheseaux est un club de sport proposant des activités liées au tennis. Elle est accessible à tous, moyennant une cotisation de membre. Différents segments d'âge de la population participent à la vie du club, à savoir les enfants, les actifs et les seniors.

Le comité de l'association souhaite développer son offre pour qu'elle réponde à la demande actuelle. Néanmoins, il ignore les attentes des sportifs en général vis-à-vis d'un club de tennis. Par conséquent, il est difficile pour l'association de se projeter et de déterminer le développement futur adéquat des activités du club.

## Le travail sur appel dans le canton de Vaud pour la profession infirmière

Diverses professions sont présentes dans les soins. Les infirmiers-ères sont présents-es afin d'assurer les soins aux patients, leur confort, leur sécurité et leur bien-être tout au long de leur séjour. Pour cela, des équipes d'infirmiers-ères sont organisées afin d'être présentes jour et nuit au chevet des patients. Cependant, l'équipe infirmière présente ne suffit généralement pas à combler les besoins des services. Ainsi, du personnel infirmier est engagé sur appel avec un contrat d'intérimaire afin de venir en renfort à ces équipes. Malheureusement, ces contrats d'intérimaires sont certes utiles au niveau organisationnel car ils permettent une grande malléabilité dans l'organisation de l'effectif, mais ils impliquent de grandes contraintes sur le personnel engagé avec ce type de contrat. En effet, ces contrats d'intérimaires effectuent uniquement un travail sur appel, c'est-à-dire que les personnes travaillent et sont rémunérées uniquement lorsqu'elles sont appelées. Cela induit de lourdes charges pour les employés notamment une certaine instabilité salariale, de l'instabilité dans leurs horaires (organisation difficile de la vie privée surtout quand il y a des enfants à charge), l'obligation d'être toujours disponibles (sinon ils courent le risque de ne plus être appelés), etc.

Le sujet du travail sur appel dans la profession infirmière a été très peu étudié en Suisse ou à l'étranger. L'objectif de ce travail consiste à déterminer dans quels contextes et structures de soins le travail sur appel est pratiqué et les problèmes induits par ce type de contrat.

## Quelles barrières d’entrée au marché sud-coréen, dans la FinTech ?

La Corée du Sud est un pays qui ne cesse de croître depuis 50 ans et fait partie des « Dragons asiatiques ». Cependant, mêmes si les relations bilatérales cultivées entre la Suisse et la Corée du Sud, depuis 1963, ainsi que la coopération économique entre les deux pays sont bonnes, il existe de nouveaux domaines dans lesquels, les start-ups, PME et multinationales suisses pourraient trouver de nouvelles parts de marchés.

En effet, l'écosystème sud-coréen lié aux nouvelles industries, à la pharma, à la R&D, à la biotech, la Fintech, au consulting est en développement constant et offre des opportunités très intéressantes. Toutefois, pour pouvoir s'implanter dans un tel pays, il existe de nombreuses barrières auxquelles les entreprises suisses doivent faire face.

La Confédération helvétique, par le biais du Secrétariat d'Etat à l'économie, mandate des entreprises telles que Switzerland Global Entreprise pour aider les entreprises suisses, dans des domaines spécifiques, à s'internationaliser vers de nouveaux marchés. L'internationalisation des entreprises suisses vers la Corée du Sud est un processus assez nouveau. Il n'existe effectivement, pour le moment, que très peu d'études concernant un tel sujet.

## Logements protégés et vieillissement : répondre aux attentes des seniors

Le Service Jeunesse et cohésion sociale (JECOS) basé à Yverdon-les-Bains souhaite apporter de meilleures conditions de vie aux personnes résidant dans des logements protégés de la Ville. Ce travail a pour but de relever les besoins en matière d'aménagement des logements existants et d'évaluer la faisabilité d'un tel changement. Il s’agit d’offrir au JECOS plusieurs solutions pour ses locataires afin de pouvoir optimiser leur qualité de vie plutôt que d'opter pour le séjour en EMS, solution plus coûteuse et ayant un impact significatif sur la qualité de vie des résidents.

## Bornes de déconsignation automatique : quel potentiel en Suisse romande ?

STRID SA, la société pour le tri, le recyclage et l'incinération des déchets est une entreprise d'utilité publique fondée à Yverdon-les-Bains en 1993. Elle est active dans la gestion des détritus pour une soixantaine de communes du périmètre Nord vaudois. L'entreprise s'occupe de la collecte, du traitement et de l'élimination des déchets ; mais elle opère également dans la prévention et dans la sensibilisation auprès des citoyens et des écoles.

Dans une vision de réduction, de récupération et de valorisation des déchets, STRID SA décide en 2012 d'ouvrir un secteur d'activités consacré à la location de vaisselle réutilisable et de matériel de tri. Nommé Ecomanif, ce service de proximité a pour objectif de limiter la vaisselle jetable lors de manifestations. En 2018, la HEIG-VD et la start-up Greenwins sont mandatées par Ecomanif pour l'élaboration d'une borne de déconsignation automatique pour des gobelets réutilisables. Cette borne novatrice baptisée « Cash Cups » a pour objectif d'améliorer le processus de la déconsignation.

Actuellement, aucun modèle d'affaires ne permet la commercialisation de ces bornes à plus grande échelle. D'autres concepts de déconsignation avec des machines innovantes ont vu le jour, mais ils sont également en phase de lancement ou de développement. Peu de données permettent de se positionner sur les attentes et sur les besoins du marché. Ainsi, l'objectif du travail consiste à créer un modèle d'affaires qui puisse évaluer le potentiel des bornes de déconsignation automatique et qui puisse définir les méthodes d'implantation en Suisse romande.

## Comparaison entre des investissements alternatifs et des indices actions

MARK Investment Holding AG, alias Splint Invest, est une PME d'une dizaine d'employés qui propose des placements alternatifs tels que le whisky, le vin, les montres et le rhum par tranches de 50 EURO (d'autres actifs comme les voitures de luxe, l'art, l'agriculture et le private equity vont être proposés en 2023 et 2024). Elle a été fondée en mars 2021 et son nombre de clients croît fortement.

Ainsi, bien que l'entreprise soit en forte croissance, tant au niveau du nombre de clients que du nombre de fournisseurs et de placements proposés, elle reste toujours en perte financière sur l'année. En outre, son business model repose essentiellement sur le nombre d'usagers qui investissent régulièrement ainsi que sur la croissance du nombre de ceux-ci. Dès lors, il est essentiel pour Splint Invest d'augmenter rapidement son nombre d'utilisateurs en promouvant ses investissements à travers des campagnes marketing, des parrainages ou en mettant en avant les avantages manifestes des placements alternatifs (p.ex. couverture contre l'inflation, forte croissance, surperformance durant certaines crises et non-corrélation avec les marchés traditionnels). Ce dernier point illustre la raison pour laquelle l'entreprise, en particulier le fondateur de celle-ci, souhaite pouvoir comparer les placements que la firme expose avec des investissements dits « classiques » tels que les actions et l'or.