

74_P-1316
CLU2
SP2
LGS

Services professionnels
SP.2 – Intégration fonctionnelle
LGS_IBM-SAP

Critère 1 – Approche préconisée

Maximum de dix (10) pages

Sur un maximum de dix (10) pages, l'alliance doit présenter la démarche de réalisation et l'organisation du projet qu'elle entend mettre en œuvre en matière d'intégration fonctionnelle.

En fonction des besoins énoncés à la section **2.10.11 Services d'intégration fonctionnelle**, les éléments suivants seront considérés :

- a. Quelle organisation spécifique à l'intégration fonctionnelle (organigramme et structure des équipes) l'alliance entend-elle mettre en place en prenant en considération :
 - le découpage initial des équipes fonctionnelles établi par la Société pour la mise en œuvre de la solution qui est basé sur des regroupements de processus;
 - des particularités de la solution proposée;
 - le soutien à donner aux « leaders » des processus de la Société.

L'alliance doit aussi compléter le tableau qui suit et si nécessaire remanier (réduire et/ou augmenter s'il y a lieu) le regroupement des processus afin d'assurer une mise en œuvre

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

optimale de la solution.

No équipe	Regroupement initial de processus servant au découpage des équipes fonctionnelles	Regroupement de processus proposé par l'alliance (si aucun changement, indiquer « Idem »)	Liste des principaux progiciels et composants de la solution proposée qui appuient la mise en œuvre de chaque regroupement de processus
1	Gérer la relation avec les usagers (dossier client, GRU1 à GRU6, GRU8, GRU9)	1. Gérer la relation avec les usagers (dossier client, GRU1 à GRU6, GRU8, GRU9) <u>Et ajout de</u> : 7. Gérer la relation avec les partenaires (GRP1 à GRP4, dossier partenaire)	CRM CRM-IC; MRS; PO, CIC; FS-BP; PPS(SRM), [REDACTED] Commerce
2	Contrôler et surveiller les personnes habilitées à conduire sur le réseau routier (CSP1 à CSP4) Réaliser les autres mandats (AMD1, AMD2)	Idem	PM; CS; SD; [REDACTED] BILLING; CRM
3	Contrôler et surveiller les véhicules (dossier véhicule, CSV1 à CSV5, CSV7, CSV8)	Idem	PM; CS; SD; [REDACTED] BILLING; CRM
4	Indemniser et réadapter (IND1 à IND6)	Le contenu de l'équipe #4 proposée par la Société est maintenant intégré dans l'équipe #6 proposée par l'alliance.	
5	Percevoir, rembourser ou payer les services rendus (GRU7 et le compte-client) Gérer les caisses des points de service (SPS1.6)	Le contenu de l'équipe #5 proposée par la Société est maintenant regroupé dans l'équipe #6 proposée par l'alliance.	
6	Gestion des ressources financières (SOR5.1 à SOR5.11) incluant l'identification des mesures de contrôle à intégrer aux processus) Gérer les ressources matérielles et immobilières (SOR6.1, SOR6.3, SOR6.4) Gérer les ressources humaines (dossier employé, structure organisationnelle)	6. Gérer les ressources financières (SOR5.1 à SOR5.11), humaines, matérielles et immobilières (SOR6.1, SOR6.3, SOR6.4) et assurer la santé financière du Fonds d'assurance. Gérer les ressources humaines (dossier employé, structure organisationnelle). <u>et ajout de</u> : 4. Indemniser et réadapter (IND1 à IND6). 5. Percevoir, rembourser ou payer les services rendus (GRU7 et le compte-client) et gérer les caisses des points de service (SPS1.6).	FI-CO; FI-CA; FS-CD; MM; BPC; [REDACTED] FS-CM; [REDACTED] [REDACTED] Work Manager, Solution Mobile platform [REDACTED] Disclosure Management

No équipe	Regroupement initial de processus servant au découpage des équipes fonctionnelles	Regroupement de processus proposé par l'alliance (si aucun changement, indiquer « idem »)	Liste des principaux progiciels et composants de la solution proposée qui appuient la mise en œuvre de chaque regroupement de processus
1	Gérer la relation avec les usagers	1 Gérer la relation avec les usagers	

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS IBM-SAP

No équipe	Regroupement initial de processus servant au découpage des équipes fonctionnelles	Regroupement de processus proposé par l'alliance (si aucun changement, indiquer « idem »)	Liste des principaux progiciels et composants de la solution proposée qui appuient la mise en œuvre de chaque regroupement de processus
	(dossier client, GRU1 à GRU6, GRU8, GRU9)	(dossier client, GRU1 à GRU6, GRU8, GRU9)	
7	Gérer la relation avec les partenaires (GRP1 à GRP4, dossier partenaire)	7 Gérer la relation avec les partenaires (GRP1 à GRP4, dossier partenaire)	
2	Contrôler et surveiller les personnes habilitées à conduire sur le réseau routier (CSP1 à CSP4) Réaliser les autres mandats (AMD1, AMD2)	IDEM	
3	Contrôler et surveiller les véhicules (dossier véhicule, CSV1 à CSV5, CSV7, CSV8)	Idem	
6	Gestion des ressources financières (SOR5.1 à SOR5.11) incluant l'identification des mesures de contrôle à intégrer aux processus) Gérer les ressources matérielles et immobilières (SOR6.1, SOR6.3, SOR6.4) Gérer les ressources humaines (dossier employé, structure organisationnelle)	Fusion des trois processus 6 Gestion des ressources financières (SOR5.1 à SOR5.11) incluant l'identification des mesures de contrôle à intégrer aux processus) Gérer les ressources matérielles et immobilières (SOR6.1, SOR6.3, SOR6.4) Gérer les ressources humaines (dossier employé, structure organisationnelle)	
5	Percevoir, rembourser ou payer les services rendus (GRU7 et le compte-client) Gérer les caisses des points de service (SPS1.6)	Percevoir, rembourser ou payer les services rendus (GRU7 et le compte-client) Gérer les caisses des points de service (SPS1.6)	
4	Indemniser et réadapter (IND1 à IND6)	Indemniser et réadapter (IND1 à IND6)	
8	Gérer les opérations (SPS1) - Gérer les effectifs et les assignations (SPS1.1) - Prévention de la fraude (SPS1.3) - Gérer les communications écrites (SPS1.5) Assister la prestation de services (SPS3) Gérer les connaissances et les compétences (SPS4) - Gérer les connaissances (SPS4.1)	IDEM	

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

No équipe	Regroupement initial de processus servant au découpage des équipes fonctionnelles	Regroupement de processus proposé par l'alliance (si aucun changement, indiquer « idem »)	Liste des principaux progiciels et composants de la solution proposée qui appuient la mise en œuvre de chaque regroupement de processus
	- Gérer la formation et le développement des compétences (SPS4.2) - Assurer l'amélioration continue (SOR3) - Gérer les demandes et les projets (SOR8)		
9	Soutenir l'intelligence d'affaires (GOR4)	IDEM	

Regroupement des processus en fonction des outils, personnes et non des processus

1. Un et 7 en raison de l'utilisation du business partern et du CRM
2. Indemnisé, percevoir et financiers en raison du profil financiers des ressources
 - a. Percevoir rembourser avec finance mais pas indemniser. À l'intérieur de l'indemnisation, il y a de la réadaptation

Organigramme et structures des équipes

Ce sont des équipes multiplinaires, Intégration fonctionnel au premier plan, supporté par les bleus et les verts. Bon dessin pour résumer.

Équipe fonctionnelle composée, d'analyste d'affaires, des configureurs de solution et des experts de domaines. Comme les outils sont transversaux, certaines ressources seront transversales. Ils seront éventuellement spécialiste de produits. oui

Même team lead BI bleu et rouge : OUI

Chaque regroupement de processus sera sous le leadership conjoint team lead et leader de la société oui

Note 65 : adhésion à notre proposition, Regroupement indemnisation et financier cause problème. Le profil des ressources n'est pas le même contrairement à leur dire

- b. Quels sont les rôles et responsabilités prévus de chacune des équipes tant au niveau des ressources de l'alliance que pour les ressources internes de la Société;
 - Team lead en permanence à la société; on ne reprend pas les exigences de la SAAQ, mais adhère au principe de leadership commun OK présenté à la page 729 SP1
 - Roles de team lead Conformés aux attentes

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS IBM-SAP

selon attentes soumission page 105	selon proposition de l'alliance
Les principales responsabilités anticipées du team lead sont : ▪ Fournir un complément d'expertise sur les pratiques d'affaires (meilleures pratiques), le cadre méthodologique, les outils, gabarits et accélérateurs; ▪ Coordonner, au sein de l'équipe, l'apprentissage de la méthodologie, des outils, gabarits et accélérateurs. Effectuer du transfert de connaissance; ▪ Fournir une expertise spécifique de gestion et agir comme chef de projet de l'équipe dans laquelle il oeuvre : planification des travaux, estimation des efforts, assignation des ressources, comparaison avec des projets similaires, etc., en fonction des besoins et des impératifs; ▪ Encadrer et participer à la réalisation des biens livrables; ▪ Mettre en oeuvre et appliquer des mécanismes d'assurance-qualité pour les livrables produits; ▪ Assister les gestionnaires dans la prise de décision judicieuse concernant tous les aspects du programme; ▪ Soutenir la résolution des enjeux; ▪ Agir comme facilitateur lors de rencontres d'équipe et d'ateliers de travail.	Au sein de son équipe, le « <i>Team Lead</i> » agit à titre de chargé de projet et assure les activités suivantes en collaboration avec le leader de la Société : ☐ Gestion du service; coordination et suivi de la capacité et des compétences; ☐ Apport d'expertises spécifiques à son domaine en termes de pratique et support méthodologique de mise en oeuvre des solutions PGI; ☐ Participation et suivi de la qualité des biens livrables; ☐ Réalisation du transfert de connaissances; ☐ Communication avec le reste du programme à travers les différentes instances de gouvernance. Dans le cadre de l'organisation fonctionnelle du travail, les « <i>Team Leads</i> » assurent également un rôle de gestionnaire d'un groupe de travail (« <i>Scrum Master</i> »). Dans certains cas, plusieurs groupes de travail sont nécessaires afin de traiter parallèlement plusieurs processus d'un même domaine (Ex. : CSP). Une organisation de type « <i>Scrum de Scrums</i> » est alors mise en place sous l'égide du « <i>Team Lead</i> » du domaine correspondant qui est chargé de la coordination de ces groupes (voir la figure présentée à la réponse g. de la présente section). Un des rôles importants du « <i>Team Lead</i> » est de superviser la prise en charge et la réalisation de la liste des besoins rattachés à son domaine qui constituent son carnet de produits (Backlog). Il représente également son groupe de travail dans les comités visant à assurer l'intégration fonctionnelle et technique de la solution.

- Le personnel de l'alliance fluctuera en fonction des familles de composant utilisé (experts de contenus SAP, architectes d'affaires, analystes d'affaires, analystes fonctionnels, configurateur
- Lien avec la formation des ressources et transfert d'expertise

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

- Le rôle des employés de la SAAQ varie en fonction de l'étape préparation-conception-réalisation- déploiement

Note 80 : lien avec la méthodologie; description détaillée du rôle de chacune des parties en fonction des étapes, facilite le transfert d'expertise, rôle de team lead en adéquation avec les attentes

C'est pas clair pour moi le départage bleu et rouge

- c. Quels sont les moyens utilisés pour assurer la collaboration, la coordination, la cohérence ainsi que la résolution d'enjeux entre les équipes d'intégration fonctionnelle;

Two in a box

Comité d'intégration fonctionnelle page 731 oui , réunion hebdom, présence des principaux intervenants, il y aura beaucoup de monde

7 facteurs de succès énoncés, pouls d'équipe chaque semaine

Note 75 Répond aux attentes, polusa d'équipe hebdomadaires

- d. Quels sont les moyens utilisés pour assurer la collaboration, la coordination, la cohérence ainsi que la résolution d'enjeux entre des équipes d'intégration fonctionnelle avec les autres équipes, soient :

- intégration et assurance-qualité;
- intégration technologique (5 domaines);
- gestion du changement / communications et;
- formation.

Structure en a,

Comité d'intégration fonctionnel

Note 70 répond aux attentes

- e. Dans la méthodologie globale du programme, quels sont les principaux outils, les gabarits et les accélérateurs qui seront utilisés pour réaliser l'intégration fonctionnelle;

Ibm ascend

17 outils présentés, certains inclus les meilleures pratiques

Note 85 : Présentation de 17 outils permettant d'accélérer l'amélioration des processus et l'intégration fonctionnelle.

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS IBM-SAP

- f. Quels sont les stratégies et les moyens utilisés pour guider la conception de la solution afin que celle-ci réponde aux besoins de la Société en tirant avantage des meilleures pratiques du marché et des fonctionnalités offertes par ses composants tout en demeurant « vanille »;

Méthodologie quad a :adopter,

Présence de gardien des bonnes pratique dans le groupe qualité sap –ingénieur et sap – technical

N'aborde pas le mécanisme de gestion des écarts

Note 75 répond aux attentes; la méthodologie basé sur le Quad A

- g. Quels sont les stratégies et les moyens utilisés pour combler les écarts des besoins opérationnels et informationnels des processus qui ne sont pas couverts en standard par les progiciels et composants de la solution proposée;

Les écarts sont consignés dans le carnet de produits – back log,

Priorisé 1 à 3

Travaille avec SAP EA et SAP TQM

Alternative

Note : 75 répond aux attentes présence sur place de 2 spécialistes SAP

- h. Quels sont les stratégies et les moyens utilisés pour assurer l'efficience, la cohérence et l'intégrité des processus dans le cas où de la cohabitation et/ou de l'intégration avec le patrimoine applicatif de la Société sont requises, le tout en tenant compte de la stratégie de mise

Stratégie de transition présenté

Minimisation des risques processus livré de bout en bout

1. En conceptionb : une équipe dédié aux intégrations et systèmes patrimoniaux
2. Utilisation de PO pour les interface : Process orchestration
3. Sap manager adapter : contient des modules de surveillance sur l'intégrité en œuvre proposée par l'alliance;

Note : 65 Présentation d'outils, mais la démarche présentée aurait eu avantage à être plus structuré

- i. Quelle stratégie et que sont les moyens utilisés pour s'assurer que la solution déployée permettra de réaliser les bénéfices escomptés et inclura les indicateurs de gestion nécessaires pour en faire le suivi.

Processus intégré à la méthodologie ascend

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Note : 80 bonne description de processus, réponse et processus structuré, intégré à la méthodologie

« Pense- bête »

Le découpage des équipes fonctionnelles basé sur les regroupements de processus proposés par l'alliance permet une utilisation optimale des expertises requises tout en tenant compte de la stratégie de mise en œuvre des processus et des composants de la solution et en respectant la portée des travaux, permet la mise en place d'une organisation qui rencontre tous les services demandés.

L'approche reflète:

- le concept de maîtrise d'œuvre et maîtrise d'ouvrage assumée par la SAAQ;
- le concept de transformation vs implantation de systèmes, vision stratégique;

Les stratégies et moyens proposés favorisent :

- favorise la collaboration entre l'ensemble des équipes fonctionnelles et équipes des autres disciplines;
- favorise l'intégration, la cohérence et l'intégrité des processus et de ses données;
- met de l'avant les meilleures pratiques pour une utilisation optimale de la solution;
- prend en compte la mise en place de mécanismes nécessaires de suivi de la réalisation des bénéfices escomptés.

L'organisation proposée qui tire partie des forces vives de chaque organisation (alliance, éditeur, SAAQ, partenaires SAAQ, etc.), et en y incluant les ressources disponibles de la Société.

Le partage de responsabilités SAAQ-Alliance est respecté.

Les mécanismes requis sont proposés pour favoriser une synergie entre le 'team lead' et le 'leader' de la société : temps réservé et mécanismes identifiés pour des activités de concertation : sessions de travail, activités de team building, session de partage ou moyens en œuvre pour le faire (aussi valide pour l'ensemble de l'équipe projet)

Forces

Faiblesses

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS IBM-SAP

Forces	Faiblesses
Approche structurée et supportée par une méthodologie et des outils déjà existants. • Présence de plusieurs outils et accélérateurs • stratégie et moyens pour : ○ adopter les meilleures pratiques et le vanille intégré Quad A ○ limiter et combler les écarts fonctionnels (Quad A et ressources qualité SAP) ○ assurer une cohabitation et intégration efficiente et cohérente ○ Assurer la cohabitation et l'intégration avec le patrimoine applicatifs structuré ○ Concrétiser la réalisation des bénéfices intégrés Rôles et responsabilité des équipes leads en conformité aux attentes de la société	Regroupement des processus de back office (financier avec indemnisation) en raison des profils financiers des ressources. • Le leader des processus financiers ne peut pas être le même que celui responsable de l'indemnisation.

Commentaires

Réponse de l'alliance annotée jointe : ☐ Oui ☐ Non

Note octroyée Étape E : 75

80 / 100

Note octroyée Étape G : / 100

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

a	organisation du fonctionnelle (structure et regroupement de processus)	65 75	<u>adhésion à notre proposition, les regroupements sont supportées et avantageux suite à la lecture du comité avisur</u> Regroupement indemnisation et financier cause problème. Le profil des ressources n'est pas le même contrairement à leur dire
b	rôles et responsabilité	80	lien avec la méthodologie; description détaillée du rôle de chacune des parties en fonction des étapes, facilite le transfert d'expertise, rôle de team lead en adéquation avec les attentes C'est pas clair pour moi le départage bleu et rouge
c	moyens pour assurer la collab, la coordination et la cohérence dans l'équipe fonctionnelle	75	Répond aux attentes, pouls d'équipe hebdomadaires
d	moyens pour assurer la collab, la coordination et la cohérence avec les autres équipes	70	répond aux attentes
e	outils et accélérateurs	85 :	Présentation de 17 outils permettant d'accélérer l'amélioration des processus et l'intégration fonctionnelle.
f	stratégies et moyens pour adopter best practices et vanille	75:	répond aux attentes; la méthodologie basé sur le Quad A
g	Stratégies et moyens pour combler les écarts opérationnelles et fonctionnel	75	répond aux attentes présence sur place de 2 spécialistes SAP
h	stratégie et moyen pour assurer cohérence, efficience si cohabitation ou intégration du patrimoine applicatif	65	Présentation d'outils, mais la démarche présentée aurait eu avantage à être plus structuré
i	stratégie et moyen pour concrétiser la réalisation des bénéfices	80	bonne description de processus, réponse et processus structuré, intégré à la méthodologie
75	Approche structuré et supporté par une méthodologie et des outils déjà existants. • Présence de plusieurs outils et accélérateurs • stratégie et moyens pour : ○ adopter les meilleures pratiques et le vanille intégré Quad A ○ limiter et combler les écarts fonctionnels (Quad A et ressources qualité SAP) ○ assurer une cohabitation et intégration efficiente et cohérente		

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS IBM-SAP

	○ Assurer la cohabitation et l'intégration avec le patrimoine applicatifs structuré ○ Concrétiser la réalisation des bénéfices intégrés Roles et responsabilité des teams leads en conformité aux attentes de la société Regroupement Back office avec indemnisation peu naturelle
	revision suite à la lecture du Comité aviseur Aviseur 90 CL V1 : 75 J'ai effectivement sous évalué mon appréciation organisation du fonctionnelle (structure et regroupement de processus (6 équipes plutôt que 9 va assurer une meilleure énergie et favoriser les consensus) J'ai ainsi 1 élément très important à 85 2 à 80 dont les rôles et responsabilité 4 à 75 1 à 65 où l'on présente les outils d'intégration mais on élabore moins sur la démarche. C'est donc plus que 75. Je revois ma note à 80

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Critère 2– Expertise de l’alliance

L’alliance doit démontrer qu’elle possède de l’expertise pertinente en intégration fonctionnelle en considérant les quatre perspectives suivantes¹ :

- le domaine de l’intégration fonctionnelle;
- la réalisation et la mise en œuvre des progiciels et des composants de la suite de progiciels de gestion intégrés;
- les programmes de transformation organisationnelle de grande envergure;
- les organisations similaires à la Société.

Pour démontrer cette expertise, elle doit présenter quatre (4) mandats pertinents. Parmi ces mandats, deux (2) d’entre eux doivent avoir été réalisés dans une organisation similaire à la Société.

Dans la description du mandat, l’alliance doit mettre en évidence les travaux qu’elle a réalisés relativement à l’intégration fonctionnelle. En particulier, l’alliance doit faire valoir la pertinence des mandats présentés à l’égard des perspectives énoncées précédemment et des éléments contenus dans la **section 2.10.11.4 Services requis**.

- *Description des mandats*

L’alliance doit compléter chacune des rubriques de la grille « **SP.2 - Grille de l’expertise de l’alliance dans le domaine de l’intégration fonctionnelle** » et ce, pour chacun des mandats présentés. Chaque mandat doit être présenté sur un maximum de deux (2) pages.

La grille doit donc être complétée pour chacun des quatre mandats présentés.

Note : Des vérifications de références pourraient être effectuées et les résultats considérés dans l’appréciation globale de ce critère.

Les sujets abordés seront en lien avec les grilles complétées ainsi que sur la qualité des services rendus et la satisfaction globale.

« Pense- bête »

Rien à ajouter

	Défense nationale SIGDR	Médibank	One MCcain	Quennlans motorways
L’alliance doit démontrer	+ de 250 M\$ supérieur à 100 000 jp	99 M\$ 62 000 jp	111,8 M\$ 62000 jp	21 M\$ 13000 jp

¹ Les deux derniers éléments sont définis dans un lexique commun (section 3.4.4 Définitions)

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS IBM-SAP

qu'elle possède de l'expertise pertinente en intégration fonctionnelle en considérant les quatre perspectives suivantes ² ;				
le domaine de l'intégration fonctionnelle;	plus de 50 interface	intégration avec imed	100 systèmes patrimoniaux	
la réalisation et la mise en œuvre des progiciels et des composants de la suite de progiciels de gestion intégrés;	SAP financier incluant vente, approv capital humain bi mobilité pas de CRM	SAP CRM Partenaire d'affaire bi assurance gestion de la correspondance bonne couverture des produits	crm, ventes et distr, finance hr 35 modules SAP 500 ricefw	Finance CRM BI
les programmes de transformation organisationnelle de grande envergure;	100 000 jp vs 276 000	62 000 jp vs 276 000	62 000 jp vs 276 000	13 000 jp vs 276 000
les organisations similaires à la Société. (Minimum 2)	20 000 utilisateurs	4 millions de clients vue 360 client, 3000 employés	55 usines, 20 000 usager 190 processus	oui

Forces	Faiblesses
--------	------------

² Les deux derniers éléments sont définis dans un lexique commun (section 3.4.4 Définitions)
CS-V2 Claude Lantier -SP.2-Intég Fonc-Feuillet Évaluateur.LGS IBM-SAP.CLantier.Étape E.docx
©La Société de l'assurance automobile du Québec 2015

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
Projet présenté d'envergure • Effort de plus de 100 000 jp (le plus gros de leur projet soumis est 2,7 fois plus petit que celui proposé) • Couverture du domaine ○ Outils utilisé : CRM, ERP et BI, ○ Revenus ventes et dépenses, services clienst, assurance	

Commentaires

Réponse de l'alliance annotée jointe : ☐ Oui ☐ Non

Note octroyée Étape E : 80 / 100

Note octroyée Étape G : / 100

Comparaison avec le comité aviseur

Le comité aviseur a mis la note 85 et CL V1 80. Les mêmes constats sont faits. Je maintien la note à 80

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS IBM-SAP

Critère 3 – Expérience des team leads en intégration fonctionnelle

En fonction du regroupement de processus proposé par l'alliance dans l'approche préconisée, l'alliance identifie pour chaque équipe³ un (1) conseiller à titre de « team lead » en intégration fonctionnelle. Elle identifie également pour chaque équipe fonctionnelle deux (2) « team leads » de relève. L'évaluation portera sur chacun de ces conseillers.

Chacun des conseillers proposés est évalué en fonction de son expérience, de la pertinence des mandats qu'il a réalisés et de sa capacité à assumer les responsabilités attribuées à un « team lead ». Ces responsabilités sont :

- Fournir un complément d'expertise des pratiques d'affaires (meilleures pratiques), du cadre méthodologique et des outils, gabarits, accélérateurs;
- Coordonner, au sein de l'équipe, l'apprentissage de la méthodologie, outils, gabarits, accélérateurs. Effectuer du transfert de connaissances;
- Fournir une expertise spécifique de gestion et agir comme chef de projet de l'équipe dans laquelle il œuvre : planification des travaux, estimation des efforts, assignation des ressources, comparaisons avec des projets similaires, etc., en fonction des besoins et des impératifs;
- Encadrer et participer à la réalisation des biens livrables;
- Mettre en œuvre et appliquer des mécanismes d'assurance-qualité pour les livrables produits;
- Assister les gestionnaires dans la prise de décision judicieuse concernant tous les aspects du programme;
- Soutenir la résolution des enjeux;
- Agir comme facilitateur lors de rencontres d'équipe et d'ateliers de travail.

L'alliance doit compléter la **Grille sommaire d'expérience des « team leads »** en intégration fonctionnelle pour chaque conseiller proposé, et ce, pour chaque équipe présente dans sa proposition de découpage initial des équipes fonctionnelles (approche préconisée – voir note de bas de page).

Elle doit faire valoir la capacité de chacun des conseillers proposés à assumer les responsabilités de « team lead ». Elle doit décrire les mandats dans lesquels chacun a assumé ces rôles et fournir les coordonnées de personnes contacts pouvant corroborer ces expériences et fournir son appréciation des services rendus.

L'alliance doit également compléter la **Grille d'évaluation des « team leads » en intégration fonctionnelle**.

Elle doit démontrer que chacune des candidatures proposées satisfait ou dépasse l'ensemble des facteurs ci-après en fonction du regroupement de processus et des progiciels et composants

³ **Note importante** : Le nombre de « team leads » requis est tributaire du regroupement de processus proposé par l'alliance.

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

de la solution qui leur sont associés dans le tableau de la section « Approche préconisée » en intégration fonctionnelle.

Dans le cas où elle utilise une équivalence, elle doit faire la démonstration claire de la justesse de cette équivalence et pourquoi elle devrait être considérée comme telle lors de l'évaluation.

- Le conseiller a agi à titre de « team lead » d'une équipe en intégration fonctionnelle pendant une période minimale de vingt-quatre (24) mois dans au moins deux (2) mandats majeurs impliquant la mise en œuvre d'un programme de transformation organisationnelle de processus d'affaires et technologiques basé sur une suite PGI.
- Dans le cadre de ses réalisations antérieures, il a réalisé les activités et les biens livrables :
 - de l'ensemble des phases d'une même livraison soit de la conception au support post-implantation;
 - concernant des processus similaires au regroupement de processus mentionné dans l'en-tête de la grille;
 - impliquant les progiciels et les composants de la solution proposée.
- Il a réalisé au moins un (1) mandat pendant une période minimale de vingt-quatre (24) mois qui exigeait de mettre en œuvre des processus dans un contexte où il fallait intégrer et faire cohabiter les progiciels et les composants de la suite proposée avec le patrimoine applicatif de l'entreprise.
- Il a utilisé la méthodologie préconisée par l'alliance ou par l'éditeur pour la mise en œuvre du projet couvert dans le présent appel d'offres. Il a réalisé les biens livrables d'intégration fonctionnelle en utilisant les outils et les accélérateurs.

L'alliance pourra bonifier sa réponse en démontrant que:

- Le conseiller a réalisé un (1) des deux (2) types de mandat suivant :
 - Élaboration d'une stratégie globale de prestation autonome de services (PAS) en fonction d'orientations d'affaires de l'entreprise et favorisant une utilisation optimale des canaux offerts par la solution proposée;
 - Élaboration des orientations et de la stratégie globale de mise en œuvre de la solution informationnelle proposée.

Au niveau des « team leads » en intégration fonctionnelle, des entrevues seront réalisées et des vérifications de références pourraient être effectuées.

Le résultat de ces entrevues et vérifications de références sera considéré dans l'appréciation globale du critère **Expérience des « team leads » en intégration fonctionnelle**.

Les sujets abordés seront en lien avec les grilles produites, le CV déposé ainsi que sur la qualité du français et la capacité de chacun à démontrer ses compétences, son apport au projet et son engagement.

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS IBM-SAP

« Pense- bête »

Rien à ajouter.

Forces	Faiblesses
Regroupement 1 – « Team Lead » GRU	Regroupement 1 - « Team Lead » GRU
P-Dominique Paquay M. Paquay a agit comme team lead d'une équipe en intégration fonctionnelle pendant 88 mois - Team lead de projets majeurs entre 4M\$ et 80M\$, jusqu'à 6000 utilisateurs, dans divers pays, sur plusieurs sites - Utilisant tous la solution SAP - Les projets 5 et 6 touchent un CRM, mais ils ne sont pas récents (2003-2005) - Démontre de l'expérience du rôle de team lead via des mandats de transformation d'entreprise de grande (1) et surtout moyenne envergure (standardisation de processus). (approximativement 54 mois) - Mandat #3(CV#4) – Pratt & Wittney Canada – (12 mois) - secteur aéronautique – Envergure 4M\$ -30 a.p. IF 3a.p - Transformation consistait à l'intégration des processus de la division Solution des Composantes à SAP ECC (modules IF-CO, MM, SD, WM, CS) SAP BW. Gestion d'une équipe de 30 personnes. - Mandat #5(CV#14) – Conair – (8 mois) - secteur manufacturier – Envergure 10M\$ -7 a.p. IF 5a.p – Mise en œuvre d'une solution de mobilité (CRM 4.0 Mobiles Sales pour le processus de vente. Gestion d'une équipe de 12 personnes. - Mandat #6(CV#17) – Aventis – (8 mois) - secteur pharmaceutique– Envergure 6M\$ -5 a.p. IF 5a.p – Mise en œuvre du processus de vente et gestion des commandes dans CRM. Gestion d'une équipe. (pas	P-Dominique Paquay Plusieurs mandats sont des courtes durées, pas assez longues pour inclure une vraie participation à toutes les phases d'un même projet (voir CV)- <u>Pas d'accord : 2 : 12 mois, 3 : 12 mois; 4 : 16 mois, 7 : 26 mois les livraisons les plus longues de notre proeijt ont 36 mois</u> Pas d'expérience pertinente des services publics et des assurances. - Peu d'expérience pertinente de mandats 'Front office' en centre d'appels / points de services. - Pas de mandat impliquant l'intégration du CRM avec RVI / CTI) La seule faiblesse c'est qu'il n'est pas spécialisé dans les CRM et la gestion de la relation usager, ses expériences en regard de ce processus ne sont pas récentes (2005)

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
d'information sur la taille de l'équipe) ○ Mandat #7 (CV#26) – Hydro-Québec – (26 mois) - secteur manufacturier – Envergure 20-50M\$ -220 a.p. IF 30a.p – Mise en œuvre de la suite SAP PGI (R/3) pour le remplacement des applications patrimoniales (150 applications) de l'an 2000. • Mandats appuyant la réalisation de toutes les phases d'une livraison en tant que team lead ○ Mandat #3 : 12 mois ○ Mandat #4 : 16 mois ○ Mandat #7 en 1997-1999 de 26 mois • Approximativement 20 ans d'expérience dans la mise en œuvre de solution SAP : ○ SAP PGI (ECC-R/3) pour presque l'ensemble des mandats ○ CRM : (mandats #5-6 (peu récents), approx :16 mois + mandat #9 au CV spécifications fonctionnelles intégration SAP ERP-CRM 7.0 - 6 mois) ○ SD et ses intégrations avec FICO et BW • Méthodologie : Utilisation de la méthodologie Ascendant dans les 7 mandats référés	
R1-Brigitte Salomoni Mme Salomoni a agi comme team lead d'une équipe en intégration fonctionnelle pendant 122 mois • Team lead de projets majeurs, touchants divers sites dans plusieurs pays • Utilisant tous une solution SAP • Spécialisée en CRM • Grande expérience pertinente • Expérience pertinente en tant que Team Lead dans des projets de transformation de grande envergure, contexte de	R1-Brigitte Salomoni • Expérience non démontrée de CRM en centres d'appels ni en points de services. • Expérience non démontrée de l'intégration RVI et CTI • Pas d'expérience du secteur des services publics.

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
dispersion géographique, design de processus, vente et services à la clientèle (approximativement : 122 mois) ○ Mandat #1 (CV#1) (27 mois) – Orangina Schweppes – secteur manufacturier – Envergure projet 60 a.p. IF 30 a.p. – rôle de team lead SAP CRM – Trade Promotion Management (TMP) – Pricing -SD – conception d'un modèle pour déploiement (roll-out) dans 7 entités européennes de l'entreprise- gestion d'une équipe de 8 personnes ○ Mandat #5 (CV#9) (23 mois) – NextiraOne – secteur télécommunication (France, Allemagne) – Envergure projet 150 a.p. IF 50 a.p. – Rôle de team lead dans la transformation des processus de vente, de services et de soutien à l'organisation par la mise en œuvre des modules : CRM, ECC- modules SD et CS. Gestion d'une équipe de 5 ressources. ○ Mandat #6 (CV#10) (20 mois) – Sagem Communications – secteur manufacturier – Envergure projet 60 a.p. – Rôle de team lead pour la mise en œuvre de processus de vente et de commerce en ligne : CRM, ECC- modules SD. Gestion d'une équipe de ressources (nombre non indiqué). ○ Mandat #7 (CV#11) (17 mois) – Dassault Falcon Services – secteur aéronautique et défense – Envergure projet 80 a.p. IF 40 a.p. – Rôle de team lead pour la mise en œuvre de processus de vente ECC- modules SD. Gestion d'une équipe de ressources (nombre non indiqué). ○ Mandat #8 (CV#13) (20 mois) – LVMH – secteur immobilier – Envergure projet 100 a.p. IF 60 a.p. – Rôle de team lead (ajout ligne d'affaires produits 'Parfum' du groupe) pour la mise en œuvre de processus de vente ECC- modules SD. Gestion d'une équipe de	

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
ressources (nombre non indiqué). ○ Mandat #9 (CV#16) (15 mois) – Péchiney-Alcan– secteur aluminerie – Envergure projet 200 a.p. IF 120 a.p. – Rôle de team lead du domaine ventes (SAP ECC- modules SD) dans un projet de refonte SAP qui incluait après stabilisation un chantier de filialisation (découpage d'une entreprise en entités séparés). Gestion d'une équipe de ressources (nombre non indiqué). • Expérience pertinente de réalisation de l'ensemble des phases d'une livraison (# mandats : 1-2-4-5-6-7-8-9) • Plus de 20 ans d'expérience dans la mise en œuvre de solution SAP : ○ SAP PGI (ECC-SD-CS): mandats #1-2-3-4-5-6-7-8-9 ○ CRM : mandats #1-5-6 ○ Certifications obtenues SAP ECC6 (module MM-SD), SAP CRM • Mandat intégration / cohabitation patrimoine : Un seul mandat est référé, mais il est évident qu'il y en a d'autres (# mandat :1) • Méthodologie : Ascendant (basé sur ASAP) (# mandats: 1 & 3)	
R2-Anabelle Legros • Un peu d'expérience de projets SAP acquise dans 2 mandats de 12 mois de petite envergure – expérience pointue de facturation de partenaire.	R2-Anabelle Legros • Mandats référés ne démontrent pas d'expérience pertinente comme team lead dans un programme de transformation d'envergure dans le secteur services à la clientèle ○ Mandats #2-3 ne démontrent la capacité de jouer le rôle de team lead pour GRU dans un contexte de transformation. ○ Mandat à la SAAQ est un remplacement de système et non et non un projet de transformation appuyé par un déploiement PGI. • Pas d'expérience de configuration SAP

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
	module SD. - Ensemble des phases d'une livraison : contexte de réalisation des mandats référés #2-3 ne sont pas représentatifs en terme d'envergure et de complexité ni au niveau service à la clientèle - Composants : aucun mandat avec les principaux composants pressentis pour GRU (CRM) - Mandat intégration / cohabitation patrimoine : aucun mandat significatif qui démontre l'expérience pertinente - Méthodologie : aucun mandat significatif
Regroupement 2 – « Team Lead » GRP	Regroupement 2 - « Team Lead » GRP
P-Dominique Paquay : 12 ans expérience de TL sur des projets SAP majeurs et de transformation organisationnelle (Standardisation de processus) dans des contextes de déploiement initial et de roll-out, notamment : - Mandat #3 : 12 mois - Mandat #4 : 16 mois - Mandat #7 en 1997-1999 de 26 mois - Il se démarque par le fait qu'il a œuvré dans différentes et nombreuses entreprises canadiennes et québécoises. Hydro-Québec, Cascade, Résolu, Pratt et Whitney Canada, Conair, Aventis. - Exemple de cohabitation, même s'il remonte à 1997, est pertinent - Méthodologie : utilisation de Ascendant dans les 7 mandats référés et exemples d'accélérateurs - Cumule 20 ans d'expérience avec SAP dans plusieurs modules : - SD - CRM	P-Dominique Paquay : - Aucun mandat avec un des principaux composants pressentis pour GRP : PPS (achat secteur public) (SRM) - GRP : aucun mandat impliquant des processus semblables à GRP Plusieurs mandats sont des courtes durées, pas assez longues pour inclure une vraie participation à toutes les phases d'un même projet (voir CV)

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
○ FICO ○ Intégration avec le BI	
R1-Brigitte Salomoni • 15 ans expérience TL sur projets de bout en bout ○ Grande expérience pertinente en tant que Team Lead dans des projets de grande envergure, contexte de dispersion géographique, design de processus, (# mandats : 1-3-4-5-6-7-8-9) ○ Dans le CV il y a même des mandats en début de carrière dans le secteur des assurances. ○ Ensemble des phases d'une livraison : (# mandats : 1-2-4-5-6-7-8-9) ○ Elle a œuvré dans différentes entreprises (Allianz, Orangina, Amcor, CCPBRP, Konica, NexiraOne, Sagem communication, EDF, Dassault Flacon Services) • 20 ans expérience SAP, CRM et int FICO, PP, • Mandat intégration / cohabitation patrimoine : Un seul mandat est référé, mais il est évident qu'il y en a d'autres (# mandat :1) • Méthodologie : Ascendant (basé sur ASAP) (# mandats: 1 & 3) • Certifications obtenues SAP ECC6 (module MM-SD), SAP CRM	R1-Brigitte Salomoni • Aucun mandat avec un des principaux composants pressentis pour GRP : PPS (SRM) • GRP : aucun mandat impliquant des processus semblables à GRP
R2-Annabelle Legros • Connaissances de la SAAQ et participation à l'unique projet SAP à la SAAQ (SAP-module SD)	R2-Annabelle Legros • Pas d'expérience comme TL dans des projets de transformation majeurs soutenus par un PGI ○ Mandats #2-3 ne démontrent la capacité de jouer le rôle de team lead

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
	pour GRP dans un contexte de transformation. (3 M\$ et 0,5 M\$) ○ Mandat #2 à la SAAQ est un remplacement de système et non un projet de transformation appuyé par un déploiement PGI. • Composants : aucun mandat avec les principaux composants pressentis pour GRP (PPS) • GRP : aucun mandat impliquant des processus semblables à GRP, à l'exception du mandat de facturation des municipalités à la SAAQ • Mandat intégration / cohabitation patrimoine : aucun mandat significatif qui démontre l'expérience pertinente • Méthodologie : pas de mention de l'utilisation de la méthodologie ASAP dans la description des mandats #2-3 dans le CV
Regroupement 3 – « Team Lead » CSP-AMD	Regroupement 3 - « Team Lead » CSP-AMD
P-George Babalis retiré comme team lead Principal • Démonstration d'une grande expérience pertinente en tant que team lead en intégration fonctionnelle dans des projets de transformation d'envergure majeure: (plus de 100 mois) ○ Mandat #1 (CV#1) – Produits Forestiers Résolu– secteur manufacturier– (8 mois) –envergure 40M\$ - 66 a.p. I.F : 10 a.p. – team lead du déploiement d'une équipe de 8 ressources (2015-2016) ○ Mandat #2 (CV#2) – TAO-Imperial Tobacco Canada – secteur manufacturier– (24 mois) –envergure +150M\$ - 140 a.p. I.F : 7,5 a.p. – transformation – mise en œuvre d'un modèle SAP global team lead d'une équipe de 5 ressources pour adaptation du modèle global (2014-	P-George Babalis • pas d'expérience de processus similaire à CSP ou à notre secteur d'activités <u>pas d'accord contrôle et surveillance permis peut s'apparenter à réseau de distribution on assimile le processus d'émission de permis à un processus de commande et vente et paiement. Bien entendu comme dans un réseau de distribution on contrôle nos clients et les clients ne paient pas tous le même prix (escompte de volume, régionaux. Dans le transport, ils ont des particularités aussi exigeantes que la SAAQ. Nous avons plusieurs particularités mais à un haut niveau c'est similaire</u> • Pas de mandat réalisé démontrant de l'expérience pertinente des processus 'front' (services à la clientèle) dans des

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
2016) ○ Mandat #3 (CV#3) – Fibre Cascade – secteur manufacturier– (30 mois) – envergure 80M\$ - 80 a.p. I.F : 25 a.p. – team lead d'une équipe de 10 ressources « modèle » pour la gestion du cycle commande –encaissement & exécution de la logistique (2011-2014). Roll-out du modèle dans 75 usines (plants) réparties au Canada et É-U (rythme de 3 mises en production / année 6-8 usines) ○ Mandat #4(CV#5) – Insight / IATA – secteur du transport – (21 mois) – envergure +50M\$ - 263 a.p. I.F : 26 a.p. –team lead d'une équipe de 15 ressources pour la gestion du cycle commande –encaissement (2008-2010) ○ Mandat #5 (CV#6-7-8) – Hat Trick Imperial Tobacco – secteur manufacturier– (35 mois) –envergure +150M\$ - 150 a.p. I.F : 58 a.p. – team lead d'une équipe de 20 ressources (2005-2008) • Expérience des meilleures pratiques en <i>order to cash</i> sur laquelle repose une partie de la solution proposée • Mandats réalisés ont démontrés la participation à l'ensemble des phases d'une livraison (mandats #2-3-4-5) • Vaste expérience SAP (plus de 20 ans d'expérience de mise en œuvre de solution SAP): ○ PGI SAP (ECC) : SD, MM, FI-CO, LE, DSD, WM ○ SAP BW ○ SAP PI (XI) ○ Solution Manager ○ Certification SD (Sales & Distribution) • Mandat intégration / cohabitation patrimoine : expérience pertinente avec mandat #5 pour une durée de 35 mois • Méthodologie : Ascendant (basé sur ASAP) mandats #1-2-3-4-5	secteurs de services publics ou de l'assurance (CRM) • Stratégies PAS et BI : pas compris la question <u>Pas d'accord c'est explicite dans le mandat no 5</u>

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
R1-Adam Smith Maintenant team lead principal - Expérience SAP (surtout module MM). Expérience plus technique (intégration). (mandats 1@ 7) (env. 13 ans) - Expérience en approvisionnement et logistique - Ensemble des phases d'une livraison : mandats#1-2-3 - Expérience des modules MM et PM utiles pour le rôle de team lead du processus CSV - Expérience de mandats avec les composants SAP suivant : PGI SAP (ECC): mandats #1-2-3-4-6-7-SRM: mandat #2-3 - Mandat intégration / cohabitation patrimoine : expérience pertinente avec mandat #1 pour une durée de 25 mois - Méthodologie : Ascendant (basé sur ASAP) mandats #1	R1-Adam Smith CLV1 45, aviseur 55, CLV2 45 <u>Un seul mandat comme team lead, spécialisé dans les processus d'approvisionnement et non dans ceux de services à la clientèle, connaissance de SAP MM et non du CRM</u> <u>Une expérience seulement avec la méthodologie, il sera difficile pour lui de guider les gens</u> - Certaines expériences comme TL, mais pas dans des contextes de transformation majeure. - expérience pertinente comme Team lead dans 2 mandats au Ministère de la Défense Nationale de transformation et d'envergure similaire (#2 et #4 au CV) (32 mois au total (14 et 18 mois respectivement) - Autres mandats sont des projets de moyennes et petites envergures, alors qu'il était employé de Innovapost. - Pas de mandat réalisé démontrant de l'expérience pertinente des processus 'front' (services à la clientèle) dans des secteurs de services publics ou de l'assurance (CRM) - Pas d'expérience de processus similaire aux permis (CSP)
R2-Marc Simard - Comptable professionnel agréé qui démontre de l'expérience pertinente en tant que team lead en intégration fonctionnelle dans des projets de transformation d'envergure similaire : (58 mois) - Mandat #1 (CV#15) – Bombardier Produits récréatifs – secteur manufacturier– (28 mois) –envergure	R2-Marc Simard - Pas de mandat réalisé démontrant de l'expérience pertinente des processus 'front' (services à la clientèle) dans des secteurs de services publics (CRM) - formation de comptable moins axée sur la les relations avec la clientèle et en gestion des demandes de clients - Pas d'expérience de processus similaire à CSP ou à notre secteur

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
30M\$ - 153 a.p. I.F : 100 a.p. – team lead FI-CO - équipe de 9 ressources (1989-1998) ○ Mandat #2 (CV#15) –ABB – secteur manufacturier– (16 mois) –envergure 15-25M\$ - 70 a.p. I.F : 50 a.p. – team lead FI-CO - équipe de 7 ressources (2001-2002) ○ Mandat #3 (CV#10) –Saargummi Inc. – secteur manufacturier– (14 mois) – envergure 5M\$ - 27a.p. I.F : 50 a.p. – team lead FI-CO - équipe de 5 ressources (2003-2004) • Mandats réalisés ont démontrés la participation à l'ensemble des phases d'une livraison (mandats #1-2-3-4-5) • Vaste expérience SAP (plus de 20 ans d'expérience de mise en œuvre de solution SAP): ○ PGI SAP : FI-CO, SPL, EC-CS et intégration avec les autres modules PGI ○ Solution Manager ○ Certification FI-CO • Mandats 1-2 démontrent l'expérience en cohabitation des applications patrimoniales • Méthodologie : certification ASAP (mandats #1-2-3-4-5) • Expérience en amélioration de processus/réingénierie avec SAP	d'activités
Regroupement 4 – « Team Lead » CSV	Regroupement 4 - « Team Lead » CSV
P-Stéphane Lazure • 19 ans SAP • expérience de gros projets • expertise MM, ECC, profil plus approvisionnement et inventaire, ce qui recoupe en partie la solution proposée (immatriculation, plaque, commande de plaque, NIV) • Démonstration de l'expérience du rôle de	P-Stéphane Lazure • Pas de mandat réalisé touchant les processus 'front' (services à la clientèle) dans des secteurs de services publics • Pas d'expérience des modules CRM ni PM / CS, volet maintenance (vérification mécanique) • Peu d'expérience de processus similaire par rapport à CSV

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS IBM-SAP

Forces	Faiblesses
team lead tel qu'attendu (surtout module MM) dans des mandats de transformation (amélioration et standardisation de processus) dans des contextes de déploiement initial et de roll-out dans divers pays. Expérience principalement dans les secteurs manufacturiers, de fabrication quelques mandats dans les secteurs services publics – utilité et télécom (voir CV). ○ Mandat #1 : 7 mois ○ Mandat #2 : 18 mois ○ Mandat #4 : 35 mois • Mandat intégration / cohabitation patrimoine : expérience pertinente avec mandat #4 pour une durée de 35 mois • Méthodologie : Ascendant (basé sur ASAP) mandats: #1-2-3-4 • Bonus Stratégie PAS: mandat : #1 – Ariba pour Saputo	
R1-Adam Smith • Expérience comme TL • 10 ans SAP • Expérience SAP MM, PM,SRM, SD • Profil plus approvisionnement et gestion d'inventaire ce qui recoupe <i>en partie</i> la solution proposée (immatriculation, plaque, commande de plaque, NIV) • Méthodologie : Ascendant (basé sur ASAP) mandats #1 Dans le cadre de ses réalisations antérieures, il a réalisé les activités et des biens livrables : • L'ensemble des phases d'une même livraison de la conception à post-implantation : OK	R1-Adam Smith • Démonstration de l'expérience du rôle de team lead (surtout module MM). Expérience plus technique (intégration). ○ Mandat #1, CV2 : 14 mois • Peu d'expérience de processus similaire à CSV • La ressource n'a réalisé aucun mandat avec le composant CRM Réalisé 1 mandat pendant 24 mois, mettre en œuvre dans un contexte intégrer un nouveau progiciel et cohabiter avec l'ancien. #1 – non, pas fait dans un contexte de cohabitation avec des applications patrimoniales. Pas assez d'information pour apprécier ce critère.
R2-James Jim Murray • 20 ans d'expérience SAP, 18 ans comme TL • Rôle de Team lead : démonstration d'une	R2-James Jim Murray • Ne parle pas français • Pas d'expérience avec les composants ou module CRM ou PM / CS , volet

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
grande expérience du rôle de team lead (SCM : chaîne d'approvisionnement) dans des mandats de transformation (standardisation des processus à l'échelle mondiale (33 pays) via une fusion d'instance SAP) dans des contextes de déploiement initial et de roll-out dans divers pays. Expérience principalement dans les secteurs militaires, manufacturiers, services publics. ○ Mandat #1 : 15 mois ○ Mandat #2 : 72 mois ○ Mandat #3 : 24 mois ○ Mandat #4 : 19 mois ○ Mandat #5 : 9 mois • Méthodologie : Ascendant (basé sur ASAP) mandats #1-2-3-4-5 • Certifications : SAP MM et SAP ECC SCM-Procurement • Ensemble des phases d'une livraison : mandats #1-2-3-4 • Mandat intégration / cohabitation patrimoine : expérience pertinente avec mandats #2-3 pour une durée de 96 mois	maintenance • Pas d'expérience de processus similaire à CSV • Pas de mandat réalisé touchant les processus 'front' (services à la clientèle) dans des secteurs de services publics
Regroupement 5 – « Team Lead » IND	Regroupement 5 - « Team Lead » IND
P-Linda Chartrand • Team Lead ayant une expérience variée de programme de transformation via la mise en œuvre de solution SAP localement et à l'international (75 mois) Note : Envergure est basée sur le budget géré par la candidate dans le cadre du programme / projet. ○ Mandat #1 (CV#1) – Province Nouvelle-Écosse – secteur services publics – (9 mois) – envergure 1.8M\$ - 60 a.p. I.F : 40 a.p. – rôle gestionnaire – Transformation de la gouvernance de N-E par la mise en œuvre de la solution GRC de SAP (services	P-Linda Chartrand • Pas d'expérience des modules FS-Claims et FS/CD du PGI SAP sur lesquels repose le processus IND. Connaissance CRM cependant • Pas d'expérience du secteur de l'assurance

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
partagés). ○ Mandat #2 (CV#2) – Staatsolie Maatschappij Suriname N.V. – secteur énergie – (4 mois) – envergure 5.6M\$ - 50 a.p. I.F : 35 a.p. – rôle gestionnaire – Transformation qui consiste à mettre en œuvre les fonctions de base SAP pour les 3 entités organisationnelles. ○ Mandat #3 (CV#3) – Fibre Cascade – secteur papetière – (21 mois) – envergure 15M\$ - 100 a.p. I.F : 60 a.p. – rôle gestionnaire – Roll-out (un gabarit de processus à implanter à différents emplacements géographiques) d'un modèle SAP et mise en œuvre de CHARM (ALM) et preuve de concept GRC. (dispersion géographique des usines) ○ Mandat #4 (CV#4) – Corporate Express Australia (Staples) – secteur vente au détail – (22 mois) – envergure 12M\$ - 100 a.p. I.F : 60 a.p. – rôle gestionnaire – Transformation des processus financiers, gestion de la clientèle, chaîne d'approvisionnement et gestion d'entrepôt par la mise en œuvre solution SAP. (40 centres de distribution – Australie et Nouvelle-Zélande) ○ Mandat #5 (CV#5) – Queensland MotorWay Ltd (Australie) – secteur services publics – (19 mois) – envergure 3,6M\$ - 15 a.p. I.F : 12 a.p. – rôle gestionnaire – Transformation par l'implantation d'une solution péage électronique par balise s'appuyant sur la suite SAP (CRM, ECC (MM, FA-CA)) pour les processus d'arrière guichet. • Expérience pertinente pour la réalisation de l'ensemble des phases d'une livraison (mandats #1, 3, 4, 5 + autres mandats au CV) • Vaste expérience de mise en œuvre de solution SAP, plus spécifiquement : ○ PGI SAP (ECC) modules FI-CO, FI-	

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
CA (15 ans) ○ SAP GRC : mandats # 1 – mandat #3 (preuve de concept) ○ Intégration CRM SAP : Mandat #5 (CV#5) – Queensland MotorWay Ltd (Australie) • Mandats intégration / cohabitation patrimoine CV5 • Méthodologie : Ascendant IBM (mandats #1-2-3-4-5) • Expérience en suivi des bénéfices pertinente • Un mandat dans un DMV • Stratégie PAS: mandat #5 – portail client	
R1-Marc Simard • Comptable professionnel agréé qui démontre de l'expérience pertinente en tant que team lead en intégration fonctionnelle dans des projets de transformation d'envergure similaire : (69 mois) ○ Mandat #1 (CV#15) – Bombardier Produits récréatifs – secteur manufacturier– (28 mois) –envergure 30M\$ - 153 a.p. I.F : 100 a.p. – team lead FI-CO - équipe de 9 ressources (1989-1998) ○ Mandat #2 (CV#12) –ABB – secteur manufacturier– (28 mois) –envergure 15-25M\$ - 70 a.p. I.F : 50 a.p. – team lead FI-CO - équipe de 7 ressources (2001-2002) ○ Mandat #3 (CV#10) –Saargummi Inc. – secteur manufacturier– (13 mois) – envergure 5M\$ - 27a.p. I.F : 50 a.p. – team lead FI-CO - équipe de 5 ressources (2003-2004) • Mandats réalisés ont démontrés la participation à l'ensemble des phases d'une livraison (mandats #1-2-3-4-5) • Vaste expérience SAP (plus de 20 ans d'expérience de mise en œuvre de solution	R1-Marc Simard • Pas d'expérience des modules FS-Claims et FS/CD et CRM du PGI SAP sur laquelle repose le processus IND. • Pas d'expérience du secteur de l'assurance

Services professionnels
SP.2 – Intégration fonctionnelle
LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
SAP): ○ PGI SAP : FI-CO, SPL, EC-CS, SD (sales and distributions – module de facturation) et intégration avec les autres modules PGI ○ Solution Manager ○ Certification FI-CO • Mandats 1-2 démontrent l'expérience en cohabitation des applications patrimoniales • Expérience en amélioration de processus/réingénierie avec SAP • Expérience de modélisation de processus avec l'outil ARIS Méthodologie : certification ASAP (mandats #1-2-3-4-5)	
R2-Carlos Tous • Team Lead ayant une expérience variée de programme de transformation totalisant 50 mois dans des mandats majeurs: ○ Mandat #4 (CV#5) – Pfizer – secteur pharmaceutique – (16 mois) – envergure 10M\$ - 190 a.p. I.F : 30 a.p. – Conception de la solution bancaire globale pour la conception d'un modèle mondial SAP déployé dans 50 marchés, 66 usines de fabrication, 3 usines virtuelles, 3 centres logistiques et 40 centres de distribution. Gestion d'une équipe de conseillers (nombre non indiqué) ○ Mandat #5 (CV#6) – Maple Leaf Food Canada– secteur fabrication-aliment– (14 mois) –envergure 30M\$ - 60 a.p. I.F : 100 a.p. – team lead des modules financiers d'une équipe de 3 ressources dans la mise en œuvre d'une solution SAP (ECC-CRM-BI) ○ Mandat CV #17- Zurich Financial Services - Mise en œuvre des modules financiers (SAP FI) en Amérique du sud pour une société dans le secteur des services financiers – assurance générale et assurance vie (20 mois) • Expérience pertinente pour la réalisation	R2-Carlos Tous • Pas d'expérience des modules FS-Claims et FS/CD du PGI SAP sur lesquels repose le processus IND. • Pas d'expérience du secteur de l'assurance

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
de l'ensemble des phases d'une livraison (principalement mandat 2 (CV 2) Cascades - Expérience de mise en œuvre de solution SAP, plus spécifiquement : - PGI SAP (ECC) modules FI-CO (18 ans) - Certification FI-CO - eServices - Concur - SEM et BCS - Méthodologie : Ascendant IBM (mandats #1@5) - Intégration BI et CRM	
Regroupement 6 – « Team Lead » SOR	Regroupement 6 - « Team Lead » SOR
P-Linda Chartrand - Team Lead ayant une expérience variée de programme de transformation via la mise en œuvre de solution SAP localement et à l'international (75 mois) Note : Envergure est basée sur le budget géré par la candidate dans le cadre du programme / projet. - Mandat #1 (CV#1) – Province Nouvelle-Écosse – secteur services publics– (9 mois) –envergure 1.8M\$ - 60 a.p. I.F : 40 a.p. – rôle gestionnaire – Transformation de la gouvernance de N-E par la mise en œuvre de la solution GRC de SAP (services partagés). - Mandat #2 (CV#2) – Staatsolie Maatschappij Suriname N.V. – secteur énergie – (4 mois) –envergure 5.6M\$ - 50 a.p. I.F : 35 a.p. – rôle gestionnaire – Transformation qui consiste à mettre en œuvre les fonctions de base SAP pour les 3 entités organisationnelles. - Mandat #3 (CV#3) – Fibre Cascade – secteur papetière – (21 mois) – envergure 15M\$ - 100 a.p. I.F : 60 a.p. – rôle gestionnaire – Roll-out (un gabarit de processus à implanter à	P-Linda Chartrand Pas d'expérience dans les processus et de la solution SAP dans le secteur des assurances. Car SOR

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
différents emplacements géographiques) d'un modèle SAP et mise en œuvre de CHARM (ALM) et preuve de concept GRC. (dispersion géographique des usines) ○ Mandat #4 (CV#4) – Corporate Express Australia (Staples) – secteur vente au détail – (22 mois) – envergure 12M\$ - 100 a.p. I.F : 60 a.p. – rôle gestionnaire – Transformation des processus financiers, gestion de la clientèle, chaîne d'approvisionnement et gestion d'entrepôt par la mise en œuvre solution SAP. (40 centres de distribution – Australie et Nouvelle-Zélande) Réseau de distribution et des caisses ○ Mandat #5 (CV#5) – Queensland MotorWay Ltd (Australie) – secteur services publics – (19 mois) – envergure 3,6M\$ - 15 a.p. I.F : 12 a.p. – rôle gestionnaire – Transformation par l'implantation d'une solution péage électronique par balise s'appuyant sur la suite SAP (CRM, ECC (MM, FA-CA)) pour les processus d'arrière guichet. • Expérience pertinente pour la réalisation de l'ensemble des phases d'une livraison (mandats #1, 3, 4, 5 + autres mandats au CV) • Vaste expérience de mise en œuvre de solution SAP, plus spécifiquement : ○ PGI SAP (ECC) modules FI-CO, FI-CA (15 ans) ○ SAP GRC : mandats # 1 – mandat #3 (preuve de concept) ○ Intégration CRM SAP : Mandat #5 (CV#5) – Queensland MotorWay Ltd (Australie) • Mandats intégration / cohabitation patrimoine CV5 • Méthodologie : Ascendant IBM (mandats #1-2-3-4-5) • Expérience en suivi des bénéfices	

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
pertinente • Un mandat dans un DMV • Stratégie PAS: mandat #5 – portail client	
R1-Marc Simard • Comptable professionnel agréé qui démontre de l'expérience pertinente en tant que team lead en intégration fonctionnelle dans des projets de transformation d'envergure similaire : (69 mois) ○ Mandat #1 (CV#15) – Bombardier Produits récréatifs – secteur manufacturier– (28 mois) –envergure 30M\$ - 153 a.p. I.F : 100 a.p. – team lead FI-CO - équipe de 9 ressources (1989-1998) ○ Mandat #2 (CV#15) –ABB – secteur manufacturier– (28 mois) –envergure 15-25M\$ - 70 a.p. I.F : 50 a.p. – team lead FI-CO - équipe de 7 ressources (2001-2002) ○ Mandat #3 (CV#10) –Saargummi Inc. – secteur manufacturier– (13 mois) – envergure 5M\$ - 27a.p. I.F : 50 a.p. – team lead FI-CO - équipe de 5 ressources (2003-2004) • Mandats réalisés ont démontrés la participation à l'ensemble des phases d'une livraison (mandats #1-2-3-4-5) • Vaste expérience SAP (plus de 20 ans d'expérience de mise en œuvre de solution SAP): ○ PGI SAP : FI-CO, SPL, EC-CS, SD (sales and distributions – module de facturation) et intégration avec les autres modules PGI ○ Solution Manager ○ Certification FI-CO • Mandats 1-2 démontrent l'expérience en cohabitation des applications patrimoniales • Expérience en amélioration de processus/réingénierie avec SAP	R1-Marc Simard • Aucune expérience pertinente dans le secteur et des processus de l'assurance et de la gestion des ressources matérielles

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS IBM-SAP

Forces	Faiblesses
- Expérience de modélisation de processus avec l'outil ARIS - Méthodologie : certification ASAP (mandats #1-2-3-4-5)	
R2-Carlos Tous - Team Lead ayant une expérience variée de programme de transformation totalisant 50 mois dans des mandats majeurs: - Mandat #4 (CV#5) – Pfizer – secteur pharmaceutique – (16 mois) – envergure 10M\$ - 190 a.p. I.F : 30 a.p. – Conception de la solution bancaire globale pour la conception d'un modèle mondial SAP déployé dans 50 marchés, 66 usines de fabrication, 3 usines virtuelles, 3 centres logistiques et 40 centres de distribution. Gestion d'une équipe de conseillers (nombre non indiqué) - Mandat #5 (CV#5) – Maple Leaf Food Canada – secteur fabrication-aliment – (14 mois) – envergure 30M\$ - 60 a.p. I.F : 100 a.p. – team lead des modules financiers d'une équipe de 3 ressources dans la mise en œuvre d'une solution SAP (ECC-CRM-BI) - Mandat CV #17- Zurich Financial Services - Mise en œuvre des modules financiers (SAP FI) en Amérique du Sud pour une société dans le secteur des services financiers – assurance générale et assurance vie (20 mois) - Expérience pertinente pour la réalisation de l'ensemble des phases d'une livraison (principalement mandat 2 (CV 2) Cascades - Expérience de mise en œuvre de solution SAP, plus spécifiquement : - PGI SAP (ECC) modules FI-CO (18 ans) - Certification FI-CO - eServices - Concur - SEM et BCS - Méthodologie : Ascendant IBM (mandats	R2-Carlos Tous - Mandats surtout dans des entreprises manufacturières, pas d'expérience du secteur public - Aucune expérience pertinente de la gestion des ressources matérielles

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
#1@5) Intégration BI et CRM	
Regroupement 7 – « Team Lead » SPS	Regroupement 7 – « Team Lead » SPS
P-Ingrid Desrosiers - Expertise de team lead des bâtons verts (formation, communication, gestion de changement) avec grande variété de progiciels (SAP HR-PLM, Catia/Enovia, Oracle) dans les secteurs de l'aéronautique, manufacturier / fabrication, vente au détail et distribution. (voir faiblesses) - Expérience pertinente au niveau de processus de formation-gestion du changement-communication. - Touche le domaine de gestion SPS1.1, et elle est la seule qui décrive avoir travaillé sur un système de gestion de temps (CATS) <u>Expérience de 24 mois en intégration / cohabitation patrimoine CATIA VS PLM</u>	P-Ingrid Desrosiers - Pas démontrer d'expérience pertinente de team lead en intégration fonctionnelle dans des projets de transformation majeure pour la mise en œuvre de suite PGI. - Mandat #1 (CV#1) – Resolu – secteur manufacturier – (5 mois) –envergure 5M\$ - 18 a.p. – gestion d'une équipe de 2 ressources Formation-Communication-GCC - Mandat #3 (CV#3) –SAQ- secteur vente au détail et distribution – (12 mois) –envergure 20M\$ - 40 a.p. – projet de développement maison – gestion d'une équipe de 5 ressources Formation-Communication- GCC- - Mandat #4 (CV#5) –Bombardier Aérospatial – (24 mois) - envergure 50m\$ - 60 a.p. – intégration logiciel CAD Catia-Enovia avec SAP – – gestion d'une équipe de 5 ressources Formation-Communication-GCC pour CATIA. Pas d'expérience pertinente de mise en œuvre dans les secteurs de services publics et des assurances. - Aucune expérience pertinente des phases (configuration, meilleure pratique) et de mise en œuvre des principaux composants SAP pressentis pour les processus SPS-SOR3-SOR8) : - OPENTEXT for SAP - SAP SUCCESSFACTOR - Learning, Goals and Performance <u>Fraude</u> Méthodologie : la méthodologie n'a pas été

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS IBM-SAP

Forces	Faiblesses
	utilisée dans un contexte de mise en œuvre en intégration fonctionnelle par la candidate. Aucune expérience pertinente en intégration / cohabitation patrimoine
R1-Daniel Poliquin - Expérience de projets de petites-moyennes envergures, évolution et maintenance de solution SAP. - Mandat #1 (CV#18) – Bombardier Aérospatial – secteur aéronautique– (36 mois) –envergure 5M\$ - 25 a.p. I.F : 10 a.p. – rôle de chef réingénierie des processus d'affaires (2002-2005) - Mandat #2 (CV#20) – Bombardier Aérospatial – secteur aéronautique– (24mois) –envergure 6M\$ - 12 a.p. I.F : 4 a.p. – rôle de chef relation d'affaires (BRM) Services et support aux clients (2007-2009) - Mandat #3 (CV#24) – Hydro-Québec– secteur utilité public– (36mois) – envergure 4M\$ - 6 a.p. I.F : 2 a.p. – rôle de gestion. - Mandat #4(CV#22) – Air Transat – secteur aéronautique– (7mois) – envergure 1.2M\$ - 7 a.p. I.F : 4 a.p. – rôle de gestion - Expérience six sigma/amélioration continue pertinent pour le processus SOR3 - Expérience en amélioration continue pertinente pour améliorer les processus de SPS - Expérience de gestion de portefeuille de projet pertinent à SOR8 - Certifications : Lean Master - Lean Six Sigma – Black Belt	R1-Daniel Poliquin - Pas démontré d'expérience pertinente de team lead en intégration fonctionnelle dans des projets de transformation majeure pas la mise en œuvre de suite PGI. - Mandat #1 (CV#18) – Pas d'information sur la gestion d'équipe – Projet consistait à introduire un nouveau module / fonction SAP. - Mandat #2 (CV#20) – Contexte évolution / maintenance SAP. - Mandats #3-4 – mandat de petite envergure. - Description des mandats ne démontre pas la participation à l'ensemble des phases d'une livraison d'une suite PGI » - Aucune expérience pertinente des phases (configuration, meilleure pratique) et de mise en œuvre des principaux composants SAP pressentis pour les processus SPS-SOR3-SOR8) : - OPENTEXT for SAP - SAP SUCCESSFACTOR - Learning, Goals and Performance - Description de mandats 1-2 ne démontrent pas d'expérience pertinente en intégration / cohabitation patrimoine - Méthodologie : adaptation par Bombardier de la méthodologie Ascendant de IBM (Mandats #1-2)
R2-Didier Patrick Herchokowitz Expérience pertinente comme team lead de 22 mois pour les volets gestion de ressources et de transformation de	R2-Didier Patrick Herchokowitz Pas de démonstration de mandats réalisés dans un contexte de transformation majeure de mise en œuvre d'une suite

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
processus très ciblée dans les mandats suivants : ○ Mandat #1 (CV#1) – Orangina – secteur manufacturier – (22 mois) – envergure 15-20M\$ - 60 a.p. I.F : 30 a.p. – rôle de Team Lead 'Finance' SAP d'une équipe 3 ressources. • Mandats 1 et 3 démontrent la participation à l'ensemble des phases d'une livraison • Expérience des modules / composants SAP : (un peu plus de 5 ans) ○ PGI SAP (mandats CV# 1 @ 5) : modules FI, CO • Mandat intégration / cohabitation patrimoine : mandats #1-2-3. • Méthodologie : IBM Ascendant basée sur ASAP mandat #1.	PGI ». ○ Mandat #2 : Déploiement d'un modèle Finance. (template roll-out). • Pas d'expérience en tant que team lead pour les processus pour les processus similaires à SPS-SOR3-SOR8 avec la solution SAP : • Pas d'expérience pertinente dans pour la mise en œuvre des composants pressentis pour les processus SPS-SOR3-SOR8 : ○ OPENTEXT for SAP ○ SAP SUCCESSFACTOR - Learning, Goals and Performance
Regroupement 8 – « Team Lead » GOR4	Regroupement 8 - « Team Lead » GOR4
P-Laho Rich Le candidat a réalisé plusieurs mandats importants d'évolution de solutions informationnelles. • 15 ans d'expérience dans la mise en œuvre de solution SAP. Plus spécifiquement des composants suivants : ○ SAP BW (SAP BW Powered by SAP HANA) ○ BPS (Business Planning and Simulation) ○ Business Objects ○ SEM-BCS ○ COPA (Controlling and profitability analysis) ○ CRM-TMP (Trade Promotion Management) • Certifications: ○ BW 7.0, BW 3.0 ○ SAP HR ○ SAP HANA ○ PMP	P-Laho Rich • Il a joué le rôle de TL d'une équipe BI fonctionnelle (lien avec les besoins et des utilisateurs) dans un contexte de transformation majeure soutenue par un PGI SAP dans un mandat : ○ Mandat #2 (CV#3) – One / McCain Foods– secteur fabrication-aliment – (12 mois) –envergure 210M\$ - 130 a.p. I.F : 15 a.p. – Gestion d'une équipe de 4 ressources – conception de l'architecture cible BI. • Mandat de cohabitation patrimoine : aucune mention <u>alors que c'est très important dans le projet</u> • <u>Implantation à postériori de l'entrepôt de données alors que dans le projet se fait de façon concourante</u> • Rôle conseil vis-à-vis des utilisateurs (volet bâton rouge) n'est présent que dans les CV 3, CV6, CV10 alors que c'est critique, encore plus dans un programme de transformation majeure comme le nôtre

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
- Expérience pertinente pour la réalisation de l'ensemble des phases d'une livraison (mandats #1, 2, 3, 4) - Méthodologie : méthodologie Ascendant (mandats #1-2-3)	<u>C'est déjà beau, trois fois 12 mois, 18 mois et 17 mois</u> - Rôle de chef d'équipe de l'équipe de développement BI pour l'ensemble des réalisations. Les équipes étaient quand même assez importantes 1 : 6 ress; 2 : 4 ress, 3 : 6 ress, 4 : 6 ress - Les activités réalisées sont principalement de nature technique (modélisation, conception) et non de supervision et de conseil des ressources fonctionnelles. Pas d'accord les équipes étaient assez importantes Les équipes étaient quand même assez importantes 1 : 6 ress; 2 : 4 ress, 3 : 6 ress, 4 : 6 ress
R1-Jessica O-Gorman - Profil de conseillère spécialisée sur le module Business Planning and Consolidation(BPC) de SAP (6 ans d'expérience) - Expérience en définition des besoins avec les utilisateurs - Réalisation de l'ensemble des phases d'une livraison mandat #2 - Mandat #4 intégration, démonstration dans la description du CV. - Méthodologie : Ascendant IBM (mandats #1-2-3-4) 6 ans d'expérience dans la mise en œuvre de solution SAP. Plus spécifiquement des composants suivants : - SAP BW - SAP Business Objects (BOBJ) - BPC - SAP PGI : Modules FICO - Certifications : - SAP BPC - SAP BI with Netweaver 7 - SAP ECC- Module CO-Management Accounting	R1-Jessica O-Gorman - Dans aucun mandat il n'a joué un rôle de TL d'une équipe BI fonctionnelle (lien avec les besoins et des utilisateurs) dans un contexte de transformation majeure soutenue par un PGI - Pas de démonstration de mandat de cohabitation - Pas d'expérience dans la mise en place de solutions BI soutenant les processus mission et de relations client

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses
R2-Ahmet Harcar - Très grande expérience technique de SAP, mais avec un profil de team lead très technique (BASIS de SAP) dont la candidature est plus pertinente en intégration technologique SP.3 et non en intégration fonctionnelle. - Expérience technique pertinente pour l'installation de solution SAP HANA.	R2-Ahmet Harcar - Pas le profil recherché en intégration fonctionnelle pour la mise en œuvre de solution BI. - Les mandats cumulés de mise en oeuvre technique ne peuvent pas être considérés comme des équivalents fonctionnels. - Expérience comme TL non pertinente au rôle attendu dans les bâtons rouges

Commentaires

Réponse de l'alliance annotée jointe : ☐ Oui ☐ Non

3	Expé des teams leads		CL V1	Aviseur	CL V2	
	Domaine	GRU/GRP				
	Principal	Dominique Paguay	85	75/75	80	
	R1	Brigitte Salomoni		80/75		
	R2	Annabelle Legros		25/30		
	Domaine	CSP/AMD				
	Principal R1	Georges Babalis	90	85	90	
	R1 Principal	Adam Smith	45	55	45	
	R2	Marc Simard		65		
	Domaine	CSV				
	Principal	Stéphane Lazure	85	80	80	
	R1	Adam Smith		65		
	R2	James Jimmy		80		

CS-V2 Claude Lantier -SP.2-Intég Fonc-Feuillet Évaluateur.LGS_IBM-SAP.CLantier.Étape E.docx

©La Société de l'assurance automobile du Québec 2015

Services professionnels
SP.2 – Intégration fonctionnelle
LGS_IBM-SAP

		Murray				
	Domaine	IND/SOR				
	Principal	Linda Chartrand		69/85	85	
	R1	Marc Simard		60/80		
	R2	Carlos Tous		65/80		
	Domaine	SPS				
	Principal	Ingrid Desrosiers	40	40	40	
	R1	Daniel Poliquin		55		
	R2	Didier p Herchokowitz		50		
	Domaine	Gouvernance				
	Principal	Laho Rich	70	60	70	
	R1	Jessica O Gorman		45		
	R2	Ahmet Harcar		20		

** Double-cliquer dans la zone du tableau et entrer les notes de chacun des conseillers.*

NOTE : Les notes entrées doivent être des notes en pourcentage (entre 0% et 100%)

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Critère 4– Bassin d'expertise

En fonction de l'organigramme (structure des équipes d'intégration fonctionnelle) déposé pour le volet d'intégration fonctionnelle, l'alliance doit démontrer qu'elle dispose d'un nombre suffisant de conseillers pour combler l'ensemble des postes requis.

Afin de conforter la Société à cet égard et de fournir cette démonstration, l'alliance doit compléter la **Grille SP.2 - Bassin d'expertise en intégration fonctionnelle** en fonction des principaux progiciels / composants de la suite :

- GRC / CRM : Gestion de la relation client
- PGI / ERP : Progiciel de gestion intégré
- Solution d'industrie pour les assurances *
- IA / BI : Intelligence d'affaires

Elle doit également expliquer les mécanismes mis en place pour assurer cette couverture (maximum 1/2 page).

Mécanismes :

Plan d'assignation

Gestion par anticipation : on forme d'avance les ressources

« Pense- bête »

Les bassins d'expertise pour le GRC / CRM et le PGI / ERP, un bassin égal ou supérieur à 150% des effectifs identifiés dans l'approche (critère #1) est adéquat. Idéalement ce bassin devrait être principalement composé de ressources seniors et intermédiaires pour guider adéquatement la conception et la mise en œuvre de la solution.

Les bassins d'expertise pour le IA / BI ainsi que la solution verticale d'assurance, un bassin égal ou supérieur à 100% des effectifs identifiés dans l'approche (critère #1) est adéquat. Idéalement ce bassin devrait être principalement composé de ressources seniors et intermédiaires pour guider adéquatement la conception et la mise en œuvre de la solution.

Un avantage est consenti si ce bassin est en plus « aptes à travailler à Québec en français.

Mécanismes :

Parmi les mécanismes, on peut penser à des formations de francisation pour les conseillers expérimentés de l'alliance, à l'ajout de ressources de types « expat » de pays francophones, de nouvelles embauches ou des ententes avec des sous-traitants disposant de ces ressources.

Ce qu'il sera important de vérifier, ce sont les effets collatéraux des mécanismes identifiés : à titre d'exemple, affaiblissement quant à la connaissance de la méthodologie, niveau d'expertise réduit pour avoir accès à des francophones, etc.

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS IBM-SAP

Forces	Faiblesses																																												
Taux de couverture suffisant, mais comme je doute de leur évaluation du besoin en CRM et BI. Il demeurera 1^{er} même si l'on devait réduire de moitié ce ratio si l'on doute des effectifs requis	Nombre de ressources requises pour CRM et BI jusqu'à deux fois plus bas que ce que prévoit les compétiteurs																																												
<table><tr><td></td><td colspan="3">Taux de couverture</td></tr><tr><td></td><td>+ 10 ans</td><td>+ 5ans</td><td>Total</td></tr><tr><td>CRM</td><td>4,9</td><td>13,3</td><td>21,1</td></tr><tr><td>PGI</td><td>9,1</td><td>25,2</td><td>40,2</td></tr><tr><td>Ass</td><td>1,5</td><td>3,3</td><td>6,4</td></tr><tr><td>BI</td><td>12,5</td><td>25,0</td><td>41,3</td></tr></table>		Taux de couverture				+ 10 ans	+ 5ans	Total	CRM	4,9	13,3	21,1	PGI	9,1	25,2	40,2	Ass	1,5	3,3	6,4	BI	12,5	25,0	41,3	Bon taux de dépendance au sous contractant, en français pour le CRM et ass Dans le projet en francais <table><tr><td></td><td>CGI</td><td>Deloitte</td><td>LGS</td></tr><tr><td>CRM</td><td>5,0%</td><td>20,0%</td><td>28,6%</td></tr><tr><td>PGI</td><td>3,1%</td><td>28,6%</td><td>13,0%</td></tr><tr><td>Ass</td><td>12,5%</td><td>60,0%</td><td>25,0%</td></tr><tr><td>BI</td><td>0,0%</td><td>0,0%</td><td>0,0%</td></tr></table>		CGI	Deloitte	LGS	CRM	5,0%	20,0%	28,6%	PGI	3,1%	28,6%	13,0%	Ass	12,5%	60,0%	25,0%	BI	0,0%	0,0%	0,0%
	Taux de couverture																																												
	+ 10 ans	+ 5ans	Total																																										
CRM	4,9	13,3	21,1																																										
PGI	9,1	25,2	40,2																																										
Ass	1,5	3,3	6,4																																										
BI	12,5	25,0	41,3																																										
	CGI	Deloitte	LGS																																										
CRM	5,0%	20,0%	28,6%																																										
PGI	3,1%	28,6%	13,0%																																										
Ass	12,5%	60,0%	25,0%																																										
BI	0,0%	0,0%	0,0%																																										
vert : 1^{er} jaune : 2 ième rouge : 3ièm Mécanisme de surveillance conventionnel adéquat	Pour réaliser ce projet l'entreprise a privilégié une relation d'affaires avec des sous-contractants. Elle ajoute donc un intermédiaire et se met davantage à risque .																																												

Commentaires
On doit prendre pour acquis que ces gens on des connaissances suffisantes sur les méthodologies, les produits pour guider un mandat de cette envergure

Réponse de l'alliance annotée jointe : ☐ Oui ☐ Non

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Note octroyée Étape E : 80 / 100

Note octroyée Étape G : / 100

Comparaison avec le comité aviseur

Comité aviseur : 100 %

CL V1 : 80 %

Le comité aviseur indique un taux de couverture de plus de 100 % pour tout les secteurs. Ceci est basé sur une comparaison avec ce qu'il ont indiqué comme besoin. Je doute de la justesse de leur évaluation du besoin

CRM : CGI 20, Deloitte 24, **LGS 7**

BI : CGI 9 : Deloitte 6, **LGS 4**

Alors que le niveau d'heure en intégration est semblable ou plus élevé pour LGS

333 030 383 891 380 721

Elle demeure l'entreprise qui a le taux de couverture le moins bon pour le volet assurance

Bon taux de dépendance au sous contractant, en français pour le CRM et ass

Dans le projet en français

	CGI	Deloitte	LGS
CRM	5,0%	20,0%	28,6%
PGI	3,1%	28,6%	13,0%
Ass	12,5%	60,0%	25,0%
BI	0,0%	0,0%	0,0%

Malgré tout c'est le meilleur bassin mais on ne peut pas donné 100 % parce qu'il n'est pas le meilleur partout, et que nous n'avons aucune garanti

Je monte la note à 85 car le taux de couverture est règle générale meilleure que Deloitte ainsi que sa dépendance aux sous contractuelle. J'ai monté d'ailleurs tout le monde de 5 points, car tout le monde dépasse le minimum

Étape E

Synthèse

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS IBM-SAP

	Critères	Note Évaluateur	Pondération	Note Pondérée
1	Approche préconisée		21,05%	
2	Expertise de l'alliance		21,05%	
3	Expérience **			
	- Team lead – regroupement 1		47,37%	
	- Team lead – regroupement 2			
	- Team lead – regroupement 3			
	- Team lead – regroupement 4			
	- Team lead – regroupement 5			
	- Team lead – regroupement 6			
	- Team lead – regroupement 7			
	- Team lead – regroupement 8			
	- Team lead – regroupement 9			
	- Team lead – regroupement 10			
	Total Expérience		47,37%	
4	Bassin d'expertise		10,53%	
	Résultat global		100%	

* Double-cliquer dans la zone du tableau et entrer les notes dans la colonne Note Évaluateur en commençant sur la ligne du Regroupement 1.

** Le pourcentage attribué à l'évaluation des ressources proposées comme « team lead » en intégration fonctionnelle est réparti en fonction du nombre de regroupement de processus proposé par l'alliance dans l'approche préconisée.

La pondération liée à l'Expérience représente 9/19 (env. 47,37%). Elle est distribuée en parts égales sur l'ensemble des regroupements, selon le nombre de regroupements proposés par l'alliance.

Dans le tableau, le nombre de regroupements est établi en fonction du nombre de notes entrées dans la colonne Note Évaluateur.

Les libellés des regroupements peuvent être changés dans la section Expérience.

Services professionnels
SP.2 – Intégration fonctionnelle
LGS IBM-SAP

Forces	Faiblesses

Éléments pour Dialogue Compétitif

Signature :

Date :

Services professionnels

SP.2 – Intégration fonctionnelle

LGS_IBM-SAP

Étape G

Synthèse

	Critères	Note Évaluateur	Pondération	Note Pondérée
1	Approche préconisée		21,05%	
2	Expertise de l'alliance		21,05%	
3	Expérience **			
	- Team lead – regroupement 1		47,37%	
	- Team lead – regroupement 2			
	- Team lead – regroupement 3			
	- Team lead – regroupement 4			
	- Team lead – regroupement 5			
	- Team lead – regroupement 6			
	- Team lead – regroupement 7			
	- Team lead – regroupement 8			
	- Team lead – regroupement 9			
	- Team lead – regroupement 10			
	Total Expérience		47,37%	
4	Bassin d'expertise		10,53%	
	Résultat global		100%	

* Double-cliquer dans la zone du tableau et entrer les notes dans la colonne Note Évaluateur en commençant sur la ligne du Regroupement 1.

** Le pourcentage attribué à l'évaluation des ressources proposées comme « team lead » en intégration fonctionnelle est réparti en fonction du nombre de regroupement de processus proposé par l'alliance dans l'approche préconisée.

La pondération reliée à l'Expérience représente 9/19 (env. 47,37%). Elle est distribuée en parts égales sur l'ensemble des regroupements, selon le nombre de regroupements proposés par l'alliance.

Dans le tableau, le nombre de regroupements est établi en fonction du nombre de notes entrées dans la colonne Note Évaluateur.

Les libellés des regroupements peuvent être changés dans la section Expérience.

Services professionnels
SP.2 – Intégration fonctionnelle
LGS_IBM-SAP

Forces	Faiblesses

Signature :

Date :