

De : [Couture, Manon](#)
À : [Malenfant, Karl](#)
Objet : TR: CASA- Discussions finales
Date : 5 mars 2017 17:48:38
Pièces jointes : [Discussion finale_LGS-IBM V2017 02 21.pptx](#)

Bonjour Karl,

Je te fais parvenir le document pour la discussion finale, toutefois tel que discuté, une rencontre pour ajuster/compléter avec Alain D, Caro et Sylvain mardi,

Je te le transmets car si tu discutes avec Nabil lundi matin concernant les ressources, tu auras entre les mains l'explicatif des raisons voulant le remplacement. Pour le Team Lead en Int. & Ass-qualité, voir page 11.

Pour les prochaines rencontres, il devra y avoir entente quant à savoir qui devra être présent ? Nabil et/ou Martine et/ou TL Int. & Ass-qualité et/ou TL Bureau de pgm

De part les sujets concernant les responsabilités d'intégration globale (les premiers points), comité d'architecture globale,,, il serait probablement intéressant que le Team Lead Int. & Ass-qualité soit présent rapidement dans les discussions.

Merci et bonne fin de w-e !!!

Manon Couture | Directrice | Direction Choix d'un PGI et des services d'intégration | Vice-présidence aux technologies de l'information

Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) | 333, Boul. Jean-Lesage, Québec (Québec), G1K 8J6
Tél. 418-528-4554 | Cell. [REDACTED] | manon.couture@saaq.gouv.qc.ca

De : Couture, Manon

Envoyé : 2 mars 2017 16:55

À : Foldes-Busque, Caroline ; Dubé, Alain ; Cloutier, Sylvain

Objet : CASA- Discussions finales

Bonjour

Pour la rencontre de mardi prochain, et pour les discussions avec l'alliance sélectionnée, voici un document qui sera à ajuster ou alimenter selon nos discussions.

Merci !!!

PS si vous avez déjà des commentaires avant la rencontre, seulement à nous expédier

Manon Couture | Directrice | Direction Choix d'un PGI et des services d'intégration | Vice-présidence aux technologies de l'information

Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) | 333, Boul. Jean-Lesage, Québec (Québec), G1K 8J6
Tél. 418-528-4554 | Cell. [REDACTED] | manon.couture@saaq.gouv.qc.ca

Étape H -Discussions finales

En prévision du démarrage du programme

2017-02-21

Objectifs

1. Obtenir une compréhension juste et partagée des rôles et responsabilités des équipes;
2. Énoncer nos préoccupations en matière de mécanismes de gouvernance et convenir de certains ajustements;
3. Déterminer les besoins exacts de contribution de la Société pour procéder à la dotation avec les bons profils, en nombre suffisant et au bon moment et assurer un aménagement des ressources optimal;
4. Procéder à une revue des candidats de l'Alliance à la lumière des évaluations réalisées et convenir des actions requises;
5. Convenir de certains paramètres reliés à la stratégie de mise en oeuvre
6. Discussion - questions

1. Rôles et responsabilités des équipes

- Le recours à l'équipe I&AQ pour encadrer l'intégration entre 2 bâtons rouges est lourd. Le rôle de I&AQ est surtout de gérer l'arrimage entre les chantiers et traiter des enjeux de grande envergure (p 295)
- Ambiguïté avec la responsabilité de l'intégration de l'ensemble des travaux réalisés par les équipes d'intégration fonctionnelle - responsabilité assignée à « TI- Solution opérationnelle ». Clarification aussi quant à la responsabilité de l'intégrité de la solution p 385
- TI- Architecture et Ingénierie : ajout des architectes applicatifs à cette équipe qui est fondamentalement beaucoup plus technique. Clarifier pourquoi et convenir ensuite du positionnement. P 264
- TI- Maintenance et exploitation qui s'éclate en Équipe de soutien en Infrastructure technologique- Équipe de soutien à la solution opérationnelle- Équipe de soutien à la solution informationnelle. Clarifier les raisons de ce découpage et en convenir. Établir les jalons. P 264

1. Rôles et responsabilités des équipes (suite)

- Positionnement du Centre d'expertise : partie intégrante du Chantier TI. P 282. À revoir lors de la Conception du Centre d'expertise.
- BI : départage des rôles entre les bâtons rouges et les bâtons bleus p. 319
- Ambiguïté relative aux responsabilités de « déploiement de la solution » entre l'équipe Exploitation et Maintenance p 322 et les responsabilités de déploiement et de mise en place de la solution en I&AQ. Est-ce que Exploitation et maintenance est le « répondant technique » du déploiement ?
- Rôles des ressources SAAQ : « participer » est le mot qui revient le plus souvent. P 385 Il y a cependant des zones de compétence à prendre en compte (ex: conseiller stratégique PGI)
- Rôle de gestionnaire de la configuration à clarifier et à assurer le bon positionnement dans l'organisation du programme p 385

2. Mécanismes de gouvernance

- Absence d'un comité d'architecture permettant d'avoir une vue transversale de la solution, d'assurer l'alignement des décisions d'architecture entre les différentes équipes.
- Sous la responsabilité de I&AQ
- Composé de représentants (à convenir) des bâtons rouges, bleus, verts et lilas.

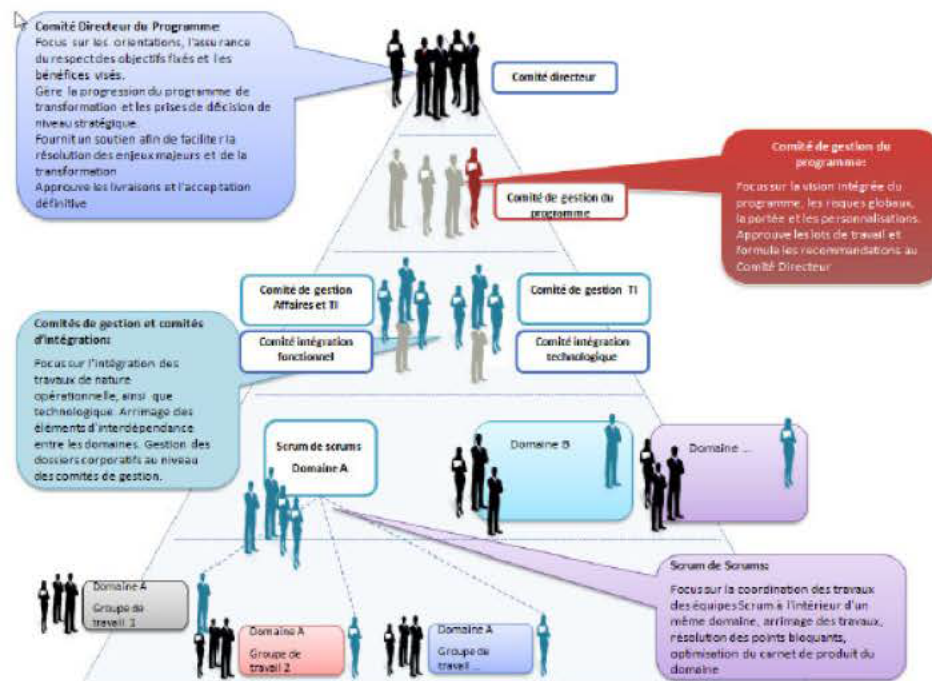


Figure 3.8.1.7 : Niveaux de gouvernance du programme

2. Mécanismes de gouvernance (suite)

- Positionnement du Comité de gestion de risques sous I&AQ plutôt que Bureau de programme

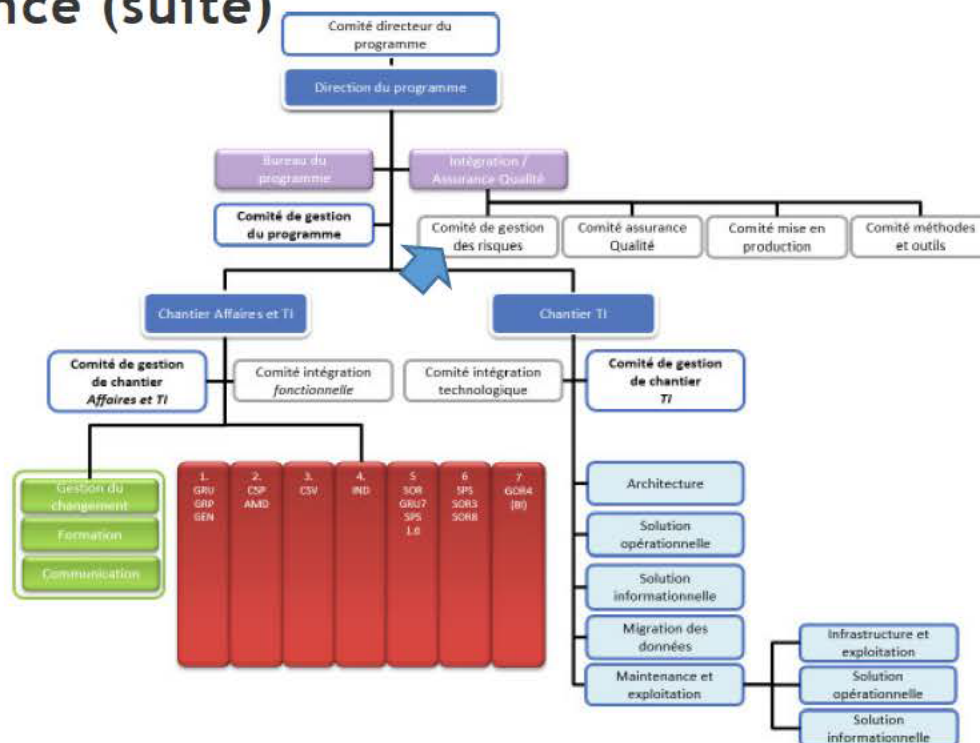


Figure 3.8.1.5 Instances de gouvernance du programme

3. Besoins en matière de dotation d'équipe et d'aménagement

- Bien que la soumission fournisse les informations sur les nombres d'heures par trimestre, par équipe, etc. la Société veut obtenir les précisions suivantes :
 - l'organigramme de chacune des équipes;
 - les profils de postes (ex; gestionnaire de tests) avec une brève description lorsque pertinent;
 - Le nombre de ressources SAAQ et Alliance pour chacun des profils;
 - Le positionnement des ressources SAAQ dans l'organigramme;
 - La date de disponibilité requise.

PS : attention car en Formation la Société rend disponible 3 conseillers et l'alliance en indique 8.

4. Revue des candidats - Équipe d'intégration fonctionnelle

SP.2 - LGS-IBM (SAP)				
Regroupement	Team Lead	Intention	Cot	Justification
Organiser un atelier avec le coach Affaires et TI pour discuter de la composition de son équipe (expertises des ressources dans un rôle de team lead).				
GRU-GRP	Dominique Paquay	Validation	R	Le candidat est un team lead expérimenté dans des projets de mises en oeuvre de solution SAP dans un contexte de courts mandats. Pour les processus GRU: Sa plus grande faiblesse est qu'il n'est pas spécialisé dans la mise en oeuvre de solution CRM et la gestion de la relation usager, ni le volet centre d'appel et libre service web. Ce qui est primordial pour les processus GRU. Ses expériences en regard de ce processus et de l'implantation de CRM ne sont pas récentes (2010 - 2005). Pour le projet le plus récent 2010, il était seulement responsable de la rédaction des spécifications. Pour les processus GRP : il a réalisé quelques mandats en chaine d'approvisionnement dans le secteur manufacturier qui ne sont pas vraiment comparables avec notre domaine. Deplus, aucun mandat n'a été réalisé avec un des principaux composants pressentis pour GRP : PPS (SRM).
CSP-AMD	David Coyles		V	
CSV	Stéphane Lazure		V	
SOR5, SOR6, SPS1.6 et GRU7	Marc Simard		V	
SPS, SOR3 et SOR8	Richard Gagnon	Remplacement	R	Le candidat proposé n'a pas d'expérience comme team lead dans des projets d'envergure majeure. Le seul projet se qualifiant est Hometrust (CV#4) d'une durée de 16 mois. Il a peu ou pas d'expérience d'implantation des progiciels de la solution proposée en lien avec les processus du regroupement: SuccessFactor (Learning, Goal and Performance), WorkForce Planning. La seule expérience pertinente acquise est 18 ans de mise en place de CRM de SAP dans des centres d'appels dans le secteur financier et dans le domaine des services.
GOR4	Rich Laho	Validation	R	À l'étape E-VFS durant presque toute la durée de l'entrevue, le candidat avait principalement parlé de son expérience récente dans un rôle de déploiement de solution et n'avait pas fait valoir son expérience pour le rôle de team lead pour lequel il est proposé (BI) et pour lequel il était interviewé. Reconnaissance d'expérience de TL dans un projet de transformation majeur soutenue par une mise en oeuvre initiale de SAP : One McCain (CV#3) – rôle chef d'équipe et architecte principale – équipe 4 personnes. Même s'il y a eu précision sur le rôle de team lead, la durée du mandat demeure 12 mois. Rôle-conseil vis-à-vis des utilisateurs (volet bâton rouge) n'est présent que dans les CV : o CV3 - Cascades (progr de transfo majeure) o CV6 - Impérial Tobacco (n'est pas un programme de transfo majeure) o CV10 - Bombardier Aéronautique (n'est pas un programme de transfo majeure) Les activités réalisées sont principalement de nature technique (modélisation, conception) et non de supervision et de conseil des ressources fonctionnelles et peu auprès des gestionnaires de haut niveau ou super-utilisateurs analytiques.

4. Revue des candidats - Équipe d'intégration technologique

SP.3 - LGS-IBM (SAP)				
Domaines	Team Lead proposé	Intention		Justification
Organiser un atelier avec le coach TI pour discuter de la composition de son équipe (expertises des ressources dans un rôle de team lead pour les aspects de gestion et d'encadrement.				
Architecture et ingénierie	Tobi Aouad	Validation	R	À l'évaluation de la proposition le candidat a obtenu une cote "vert". Or, suite à l'entrevue, la note a été revue à la baisse pour passer au "rouge". Le candidat n'a pas démontré lors de l'entrevue avoir joué le rôle de Team Lead dans ses différents mandats. À la lumière des informations fournies lors de l'entrevue, on constate que ses interventions ont été majoritairement dirigées vers le contenu et non comme Team Lead. Le candidat demeure sans aucun doute un expert dans le domaine des infrastructures technologiques. Il faut noter, qu'il a été l'artisan du volet infrastructure de la proposition de l'Alliance.
Conception, réalisation et évolution de la solution opérationnelle	Alvaro Jimenez	Validation	V	Le candidat n'a pas passé d'entrevue (idem à l'étape E)
Conception, réalisation et évolution de la solution informationnelle	Mohamed Chitaouy	Validation	R	À l'évaluation de la proposition le candidat a obtenu la cote "vert" bien que le descriptif des mandats présente de grandes similitudes entre eux. Or, suite à l'entrevue, la cote a été revue à la baisse pour passer au "rouge". Le candidat est clairement un expert du domaine BI toutefois rien dans l'entrevue n'a permis de confirmer qu'il avait l'expérience de Team Lead. Le candidat a plutôt mis l'accent sur les enjeux organisationnels entourant les initiatives en intelligence d'affaires. Il ne fait aucun doute que le candidat possède la connaissance d'un environnement BI mais rien n'a permis de confirmer son bagage comme Team Lead.
Conversion, amélioration et acquisition de données	Naji Aboutanos	Validation	R	À l'évaluation de la proposition le candidat a obtenu la cote "rouge" en raison du manque d'informations dans le CV ce qui rendait difficile l'appréciation de la rencontre des exigences. Or, suite à l'entrevue, la note a été maintenue à "rouge". Le candidat a toutefois été mesuré de démontrer les qualités de Team Lead mais aussi qu'il est intervenu dans des initiatives de conversion de données. Cependant, en terme d'expérience pratique il ne possède pas la profondeur recherchée, ses interventions ne l'ayant pas amené à œuvrer dans des projets d'envergure comme celui de la Société.
Infrastructure, exploitation et opération	Ian Poisson	Validation	R	À l'évaluation de la proposition le candidat a obtenu la cote "vert" car à travers certains mandats l'on pouvait présumer qu'il aurait pu assumer le rôle de Team Lead. Or, suite à l'entrevue, la cote a été revue à la baisse pour être établie à "rouge". Le candidat n'a pas démontré qu'il avait joué le rôle de Team Lead même si au cours de certains de ses mandats il avait

4. Revue des candidats - Équipe Gestion de changement Communication & Formation

SP.4-5-6 - LGS-IBM (SAP)				
Équipe	Team Lead proposé	Intention	Cote	Justification
Organiser un atelier avec le coach Affaires & TI pour discuter de la composition de son équipe (expertises des ressources dans un rôle de team lead				
Gestion du changement, Communication & Formation	Nancy Purdon	Validation	R	Ressource proposée a agi comme Team lead en gestion du changement depuis 2013, dans des projets qui ne sont pas des transformations organisationnelles majeures supportées par SAP. Peu d'expérience en communication. Forte expérience en formation, mais les activités spécifiques de gestion de changement paraissent peu dans son CV. Peu de mention sur les activités planification financière, coordination etc.

4. Revue des candidats - Assistance à la gestion - Bureau de programme - I&AQ

SP.7 - LGS-IBM (SAP)				
Équipe	Coach proposé	Intention	Cote	Justification
Coach à la direction	Nabil Aboutanos		V	
Affaires et TI	Vincent Robert		V	
Coach Chantier TI	Martine Gagné		V	
TL Bureau de programme	Mario Rodier		V	
TL I & AQ	Brigitte Bracken	Remplacement	R	La candidate n'a pas un nombre d'années d'expérience suffisant comme Team lead I&AQ dans des projets de transformation d'envergure majeure basés sur la mise en oeuvre de la solution PGI. Son expérience réelle, mais très ancienne, est de 19 mois sur le projet Harmonie d'Hydro-Québec (1997-1999).

5.Stratégie de mise en œuvre

- Version des produits pour la livraison 1 : pourquoi ne pas utiliser les versions les plus récentes ?
 - Pourquoi ne pas utiliser [REDACTED] 1709 au lieu de [REDACTED] version 1610 ?
 - Pourquoi ne pas utiliser [REDACTED] [REDACTED] déjà commercialisée ?
- Date de mise en production de la livraison 1
 - Pourquoi est-elle positionnée fin novembre 2018 au lieu de fin décembre ?
- Portée de la livraison 1
 - Quelle est la pertinence d'inclure la gestion des effectifs en livraison 1 vs livraison 2
- Mesures de mitigation des risques du déploiement « big bang » de la livraison 2
 - Quelles sont-elles ?
- Information disponible à la fin de la Conception pour IND
 - Est-ce que toutes les informations nécessaires à la production d'un Business Case seront disponibles selon l'approche préconisée ?

Discussion & questions

