

SP.1
Alliance A



Critère 1 – Organisation du programme et mécanismes de gouvernance

Forces	Faiblesses
Pour le volet affaire le découpage proposé est très pertinent. Approche de cogestion bien comprise et refléter dans l'organisation proposée et appuyé par forster. Teams leads ont de l'expertise fonctionnelle et en gestion de livraison. Enrichissement des responsabilités de certaines équipes principalement les bleus et ajout d'un TL sécurité travaillant en matriciel dans I&QA. Lien et complétude entre coaches et teams leads bien compris et approprié au programme de transformation de la SAAQ. Intégration des ressources : - Plan de 100 jours - Programme de certification SAAQ Formation d'un comité de gestion d'architecture globale	Les profils internes proposés pour l'intégration technologique laissent présager une incompréhension de l'implication souhaitée de la SAAQ pour la réalisation du programme. Ajout de 4 personnes (dont le sponsor) au Comité directeur. C'est beaucoup pour s'adresser au Comité directeur: 3 associés Deloitte + TQM SAP.

SP.2 – Intégration fonctionnelle

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

Forces	Faiblesses
• Regroupement cohérent des processus au sein de 7 Bâtons Rouge ○ Le regroupement de la gestion de la relation avec les usagers et les partenaires est approprié et constitue une optimisation intéressante. ○ Le regroupement des ressources financières, humaines et matérielle avec Percevoir, rembourser ou payer les services rendus (GRU7 et le compte-client) Gérer les caisses des points de service (SPS1.6) et permet une optimisation sans pour autant faire de ce processus un processus trop lourd. • Moyens pour assurer la collaboration et la cohésion : démarche d'efficacité d'équipe structurée, tout au long du programme, activités de consolidations d'équipe, à travers les rencontres d'intégration et du comité d'architecture globale, rencontres de suivi ou SCRUM aux différents niveaux, programme de « certification SAAQ » pour assurer l'accueil et l'intégration de chacun. • Approche de gestion de risques et des enjeux : suivi intégré et fréquent à tous les niveaux, registre unique pour le programme, mécanisme d'escalade, revue dans les rencontres de cogestion + au niveau du directeur de programme • Outils et accélérateurs (p. 1105 à 1108) : ○ exemples bien choisis qui démontrent leur pertinence dans le contexte de la SAAQ et qui démontre un réel effet d'accélération, outils spécifiques pour expérience client, les processus financiers et de l'industrie de l'assurance. ○ les accélérateurs portent sur les	• L'approche proposée présente un ratio élevé de ressources externe vs interne pour 3 des 16 trimestres actifs (ratio de 6 à 8 pour 1) ce qui met à risque le transfert d'expertise, la qualité de la solution et qui remet en question l'approche de partenariat • Certaines responsabilités ne semblent pas au bon niveau compte tenu de la hiérarchie et de l'envergure des équipes : ○ Directeur du chantier affaires et TI responsable global de la réussite de l'intégration, préparer et superviser les plans d'essais; • Coach du chantier : assurer l'AQ. • Comité d'architecture global a la responsabilité d'approuver tous les changements aux processus. Cette responsabilité incombe au propriétaire de processus, l'architecture devrait prendre connaissance et assurer cohérence, dans la mesure où les solutions retenues sont celles prévues dans la proposition/contrat et vanilles • Peu de moyens spécifiques pour assurer la cohérence/cohésion entre intégration fonctionnelle et intégration techno/ gestion du changement/ formation, s'appuie même sur le comité directeur semble, un peu haut pour être efficace au quotidien. • Le concept Agile est peu présent dans le mode de fonctionnement et la méthodologie • Le concept du duo team lead et leader n'est pas évoqué dans les rôles et responsabilités

Forces	Faiblesses
meilleures pratiques et fournissent des processus déjà dûment documentés (IndustryPrint). ○ Élaboration d'un industryPrint sur mesure pour la SAAQ, tirant profit des meilleures pratiques des industries apparentées (p. 1108) ○ Les processus standard viennent aussi avec des indicateurs de performance pour en apprécier la performance, faciliter le balisage par la suite et permettre de mettre en place de l'amélioration continue. ○ Approche de travail de conception sous forme de laboratoire avec les parties prenantes et de façon condensée (1jr/processus) pour le volet financier. • Lors de la phase de Conception Générale, le « SAAQ Print » est défini à partir des modèles SAP spécifiques à l'industrie de nos accélérateurs tels que le « Accenture Advanced Enterprise Solutions » ou le « Finance Transformation Accelerator » fournissant les modèles de processus spécialisés pour des modules spécifiques SAP. • Le « SAAQ Print » fournit un découpage et une traçabilité par processus avec la responsabilité identifiée pour chaque composante (SAP ou système patrimonial). L'alliance indique que cela donne une vision claire des fonctions exécutées par système et de déterminer les points d'intégration qui seront requis entre la solution SAP et les systèmes patrimoniaux de la Société pour la réalisation des processus d'affaires. (pages 1110-1111) • Approche concrète pour intégrer les tendances du marché, actuelles et futures, en mettant à contribution des experts d'industrie de Deloitte (p.1109),	

Forces	Faiblesses
notamment l'utilisation des laboratoires. • Démarche pour gérer les écarts vs la vanille centrée sur les besoins d'affaires (et non la solution) est précise, complète et appuyée par la méthodologie. (p. 1110) ○ Méthodologie inclut le l'identification et le suivi des bénéfices (p. 1111 et 1112), tout au long des phases du projet. le programme doit garder la priorité sur la création de valeur. ○ Prévoit le développement de mesures et rapports dans le cadre du projet pour les suivre. ○ Approche pour la création de valeur en continu, post-projet (p.1112). • Approche complète en expérience client (en annexe p.1370 et plus) • Les rôles identifiés pour les ressources fonctionnelles de la Société amènent les changements attendus basés sur les bonnes pratiques du marché et provoquent la transformation requise. • Principes directeurs énoncé au lancement du programme • Mise en place d'un comité de gestion d'architecture global dont l'objectif est l'alignement des équipes (rouges, bleus, verts) sur les changements apportés. • Mise en place d'un comité d'arbitrage pour les écarts fonctionnels • L'alliance s'appui sur une cartographie des processus, une matrice de traçabilités et un découplage des composantes technologique pour assurer l'efficience, cohérence et l'intégrité des processus	

Commentaires

- Globalement, l'approche proposée répond aux attentes énoncées par la Société, mais ne se traduit pas dans le ratio des ressources internes-externes pour 3 des 16 trimestres. (6 à 8 externes pour 1 interne) (Dialogue Compétitif)
- La structure proposée ainsi que le partage des rôles et responsabilités pour l'intégration fonctionnelle répondent en grande partie à la vision et aux orientations de la Société.
- L'utilisation en mode hybride de la méthodologie EVD (entre waterfall et agile) ainsi que les accélérateurs appuient la mise en œuvre de la solution proposée. Toutefois cette méthodologie ne s'appuie pas sur la version plus récente de la méthodologie « Activate » de l'éditeur SAP qui appuie une mise en œuvre pleinement « Agile » de la solution proposée.

SP.3 Intégration technologique

Forces	Faiblesses
A. <u>L'organisation</u> • Dès la livraison 1, l'ajout : ○ Un centre d'expertise à la solution qui se concentre sur le maintien du système en mode production stable et performant, supporte la volonté de la Société d'assurer à ses clients, autant internes qu'externes, une solution à haute disponibilité qui sera à la hauteur de leurs attentes. ○ Une équipe responsable de la sécurité destiné à intégrer les considérations de sécurité à tous les aspects de la mise en œuvre technique C. <u>Méthodologie</u> • Les activités du centre d'expertise seront fondées sur le cadre de référence ITIL et seront soutenus par le système SAP [REDACTED] • L'Alliance s'appuiera sur des composants HP évolutifs et flexibles, l'infonuagique et la virtualisation, une solution SOA, la méthodologie EVD, le transfert de compétences. • Pour la conversion de données, l'Alliance s'appuiera sur sa méthodologie EVD, sur SAP Data Services pour les processus d'extraction (SAP et non-SAP), les processus de conversion et nettoyage, alors que les processus de chargement utiliseront LSMW et [REDACTED] D. <u>Coordination et cohérence</u> • L'Alliance fait état d'une stratégie bien étoffée ayant pour but d'assurer la coordination et la cohérence avec les	A. <u>L'organisation</u> • Bien que la Société désire être maître d'œuvre et maître d'ouvrage du programme, l'alliance propose une approche où la Société est impliquée minimalement dans la mise en place de la solution PGI. Ceci constitue une lacune majeure. Dans les rôles associés au programme, aucuns rôles n'est associé aux équipes internes B. <u>Rôles et responsabilité</u> • Pour l'ensemble du projet, l'alliance propose que l'équipe de la société soit responsable du lien avec l'environnement patrimonial et l'équipe de l'alliance de l'ensemble des activités relie au PGI. Ceci est contraire aux attentes de la Société en termes de partenariat et transfert de connaissances. • Pour plusieurs éléments l'alliance s'appui sur le centre d'expertise mais n'est pas un requis formel mais bien une option • Dans l'organisation proposée, la compréhension du rôle de l'équipe Architecture et ingénierie semble limitée, l'on y voit seulement l'architecte infrastructure. Les autres architectes sont répartis dans les autres équipes. Idem pour les SAP Basis. Cela ne facilite pas le transfert de connaissances, ni la synergie d'équipe, ni l'intégration de la solution. • La proposition qui est faite ne démontre pas de façon claire l'application du principe de « Shadowing » au niveau de l'intégration technologique, comme la

Forces	Faiblesses																					
autres équipes dites d'intégration avant même le début du programme : - communications de principes directeurs - identification et mise en place de moyens de partage de l'information - mise en place et communication d'une structure de programme et d'une structure de gouvernance - établissement d'un comité de gestion de l'architecture globale - mise en place d'une approche de formation collaborative - Existence d'un programme de certification afin de s'assurer que les nouveaux membres des équipes seront sensibilisés à la notion d'intégration. E. <u>Support technologique</u> - L'alliance explique comment se fera le partage des ressources technologiques entre l'équipe de projet et le centre d'expertise. F. <u>Support et dépannage éditeur et équipementier</u> - L'Équipe Deloitte est le point d'entrée unique pour relation avec SAP et HP durant les 5 premières années. HP fera partie intégrante de l'équipe.	Société l'entendait dans l'appel d'offres - Le ratio interne/externe ne favorise pas le transfert de connaissance. Les internes ne sont pas assez nombreux. <table><tr><th colspan="3">RATIO INT/EXT</th></tr><tr><th></th><th>int</th><th>ext</th></tr><tr><td>L1</td><td>20%</td><td>80%</td></tr><tr><td>L2</td><td>11%</td><td>89%</td></tr><tr><td>L3</td><td>25%</td><td>75%</td></tr><tr><td>IR</td><td>15%</td><td>85%</td></tr><tr><td>TOT</td><td>18%</td><td>82%</td></tr></table> - Pour 6 des 16 trimestres actifs, chaque ressources de la SAAQ doivent accompagner 6 à 8 ressources de l'alliance ce qui met à risque le transfert d'expertise. - Les efforts de la Société sont évalués à 15 ressources permanentes pendant 4 ans incluant le directeur de chantier et les 6 Team leads de la Société, ce qui est insuffisant. C. <u>Méthodologie</u> - La proposition ne fait état d'aucune stratégie claire visant à faire évoluer la solution au cours des 10 années que durera le programme. - L'alliance confine le rôle de la Société aux travaux concernant l'écosystème actuel de la Société et prend en charge tous les travaux concernant la mise en place de la solution SAP avec une certaine et vague participation de la Société. E. <u>Support technologique</u> - Il n'y a aucun détail sur le support technique aux autres équipes du projet. - On se questionne à savoir comment se fera le partage entre l'équipe de projet et l'équipe du centre d'expertise responsable du soutien et l'impact que	RATIO INT/EXT				int	ext	L1	20%	80%	L2	11%	89%	L3	25%	75%	IR	15%	85%	TOT	18%	82%
RATIO INT/EXT																						
	int	ext																				
L1	20%	80%																				
L2	11%	89%																				
L3	25%	75%																				
IR	15%	85%																				
TOT	18%	82%																				

Forces	Faiblesses
	cela pourrait avoir sur l'implantation F. <u>Support et dépannage éditeur et équipementier</u> - Il n'est pas clair que SAP fait partie de l'équipe Deloitte - L'alliance n'identifie pas le « max attention » de SAP ce qui ne garantie pas la présence sur place de ressources SAP

Commentaires
La Société devrait se positionner sur le niveau de soutien de l'éditeur requis, autant pour le développement qu'en production. (coûts supplémentaires de services de types « oracle premier support » ou « SAP max attention » versus le niveau de risques acceptables)

SP.4 Services professionnels de Gestion du changement

Forces	Faiblesses
- Préparation de la relève - Le volet géographique est bien couvert - Bonne stratégie de mobilisation - Outils et accélérateurs bien identifiés - Cohésion assuré entre la Gestion du changement, communication et Formation car chapeauté par le 'Team lead' et 'Leader' de la gestion du changement - Bonne compréhension du rôle et responsabilité (ex : RACI) - Bonne compréhension du changement à venir pour la SAAQ - Organisation et rôle et responsabilités respectant les orientations de la société : - Co-gestion et partenariat gagnant/gagnant	- Réalisme des efforts douteux vs la méthodologie : Peu de ressources de la Société contribue au volet gestion du changement. - CGI propose 77000 heures en ressources interne SAAQ, LGS, 20,600 et Deloitte 4100 heures, (en moyenne 0,6 ap) - L'investissement trimestriel de la SAAQ varie de 39 h à 708 h (1,26 personne) soit au maximum. Les ressources de Deloitte se rendront jusqu'à 14 personnes dans un trimestre. Jamais 1,26 personnes vont être capable de répondre aux attentes de 14 - Un blitz important en gestion du changement se fait en T4 de l'an 1. Deloitte prévoit 8 000 heures en gestion du changement pour ses ressources et 262 pour celle

Forces	Faiblesses
○ Cohésion entre la gestion du changement, communication et formation ○ Leadership visible pour promouvoir les changements ○ Programme d'intégration- plan 100 jours qui facilite l'intégration et la cohésion. • Méthodologie qui apporte des accélérateurs/gabarits/outils. • Approche adaptée à la clientèle, à son contexte et ses enjeux. • Évaluation de tous les intervenant au début du projet et suivi du niveau d'engagement des diverses clientèle	de la SAAQ soit un ratio de 1 pour 29 dans ce trimestre 2 • Le partage des rôles et responsabilités entre l'associé responsable du changement, le Team lead et le leader • Dans la matrice RACI, aucunes responsabilités attribuées au Team Lead de la Société • Omission de la clientèle des mandataires et des partenaires • L'intégration et l'adaptation du mode Agile n'est pas visible • Ne font pas ressortir qu'il va y avoir des changements majeurs à la VPTI

Commentaires
• Investissement en Gestion du changement sur le total du programme : environ 1,9 % (0,2 % SAAQ + 1,6 % Alliance)

SP.5 Services professionnels de Communication

Forces	Faiblesses
• Coordination globale clairement décrite qui assure une cohérence • Modèle prévoyant • Approche d'empathie envers les clientèles • Présentation claire du principe de la co-gestion et du partenariat gagnant – gagnant, SAAQ – Alliance qui se reflète dans le partage des rôles et responsabilités (bonifié par le RACI) • Bonne présentation de la méthodologie EVD avec une approche robuste, (couvre toutes les phases du programme et les outils/accélérateurs), AGILE, adaptable et collaborative (entre les verts et les rouges) • Approche positive « <i>Programme de</i>	• Contribution de l'alliance au niveau des communications externes • Transfert de connaissance semble absent au niveau de la méthodologie • Les communications ne précisent pas le rôle des gestionnaires • Pas de moyens concrets pour faire un lien avec la DCOM • La DCOM n'est pas mentionné dans la matrice

Forces	Faiblesses
<i>communication de succès »</i> • La proposition de l'Alliance démontre sa capacité à s'adapter en continu et à innover afin de mettre en œuvre des communications efficaces dans un programme de transformation d'envergure. • Force la communication entre les bâtons verts et les bâtons rouges • La matrice RACI est utilisée pour définir les rôles pour chaque livrable clés • Alliance propose une ressource qui pourrait devenir une relève teamLead	

Commentaires
• Peu de ressources de la Société contribue au volet communication. L'investissement trimestriel varie de 65 h à 438 h soit au maximum 0,8 personne. On devrait valider lors du dialogue compétitif leur degré de confort avec leur donnée, d'autant plus que les attentes en intégration fonctionnelle sont également plus faible

SP.6 Services professionnels de Formation

Forces	Faiblesses
• Met de l'avant l'approche globale en gestion du changement, la complémentarité du volet formation avec les 2 autres volets ainsi que son lien avec le Bureau de programme et l'intégration & l'assurance qualité, supporté par des mécanismes de gestion. • Préoccupations tôt dans le projet à l'égard du modèle de formation complet (en phase 1) • Évaluation de la formation : les moyens/outils et mesures utilisés bien démontrés, entre autres : ○ Évaluation avant-après la	• Risque élevé de ne pas avoir une formation suffisamment adapté aux besoins. ○ faible niveau d'implication de ressources SAAQ dans le projet (2,8 ETC par année) ○ Approche de formation qui repose quasi entièrement sur l'alliance (5 fois plus d'effort alliance), très peu de participation de la Société. ○ Les ressources de la SAAQ ne seront en mesure de supporter adéquatement les ressources de l'Alliance puisque celui-ci variera

Forces	Faiblesses
formation ○ Évaluation de l'état de préparation organisationnelle • Cohérence entre la stratégie de mise en œuvre et la stratégie de formation • Cinq phases clés alignées à l'approche « Enterprise Value Delivery ». • Le mouvement de personnel durant le programme de transformation sera considéré durant l'activité d'attribution des formations au personnel. • Les partenaires de la Société seront impliqués tôt dans le processus de conception de la formation pour assurer une bonne compréhension de leurs contextes, contraintes et besoins spécifiques de formation • La matrice RACI est utilisée pour définir les rôles pour chaque livrable clé (20 livrables). • Axonify est présenté comme une plateforme mobile de connaissances qui s'appuie sur l'approche de micro-apprentissage continu et ludique et adaptative au rythme de l'apprenant • Rencontre quotidienne des 3 temleads	de 1 pour 3 à 1 pour 11 dans certains trimestres ○ le niveau des efforts prévus pour la SAAQ ne permet pas de réaliser les responsabilités énoncées ○ Le partage des rôles et responsabilités ne favorise pas le transfert d'expertise vers la société ○ Aucune ressources de la Société associée à la conception de la formation, donc aucune ressource de la société formée à l'outil Axonify • L'alliance n'a pas démontré la pertinence de choisir l'outil Axonify plutôt que [REDACTED] qui lui on sait intégré au PGI-SAP. L'historique de la formation devra être ressaisi afin d'avoir un portrait exact de la formation de chaque utilisateur • Rien n'est dit pour favoriser l'implication des ressources internes comme, des sessions de formation aux formateurs et agents multiplicateurs, communications personnalisées,... • les aides à la tâche pour certaines transactions spécialisées pourront être associé directement à SAP • L'Alliance propose une organisation de ressources faisant une place aux ressources de la Société dans une formule de partenariat, mais où les ressources spécialisées de la Société « Aide à préparer et animer... » davantage que réaliser. Sauf pour les spécialistes multimédia • la connaissance Axonify est amenée par le sous-traitant Synapse : transfert de connaissance

Commentaires
• Investissement en formation sur le total du programme : environ 6,6 % (1,07% SAAQ + 5,51 % Alliance)

SP.7 Assistance à la gestion, Intégration et Assurance-qualité

Forces	Faiblesses
Assistance à la gestion • Deloitte accepte la définition de coach de l'AO et reconnaît l'importance de l'expertise requise de ceux-ci • Approche retenue de soutenir et outiller les leaders afin qu'ils puissent exercer leur rôle. Établissement de lien de confiance entre les directeurs et les coaches. • Accès au réseau local, national et mondial de Deloitte, Touche et Tohmatsu Ltee ainsi qu'aux avantages qui découlent des liens d'affaires avec SAP. • Le rôle de l'exécutif se situe au bon niveau pour plusieurs aspects, notamment l'accessibilité aux ressources stratégiques hors projet. • Engagement des coaches à : ○ Être sur place pour interagir avec les gestionnaires de la SAAQ ○ Être eux-mêmes certifiés sur le programme de la Société ○ Comprendre tous les aspects du programme ○ Voir p 1829 c'est complet (transfert de connaissance, qualité etc.)	Assistance à la gestion • Il n'existe pas, au préalable, de synergie entre les coaches ceux-ci n'ayant jamais travaillé ensemble. • Il est mention de <i>coach remplaçant et de transition harmonieuse</i> (p1828) or il est demandé que les coaches soient assignés pour la durée du programme. De plus, nous questionnons sur la raison qui motive l'alliance à proposer un second coach au directeur de programme. • L'alliance mentionne que « L'exécutif est la seule personne attirée pour représenter l'Équipe Deloitte en ce qui a trait aux engagements et aux implications concernant les risques, l'échéancier et les coûts du programme et des livraisons. (p.1829)» Dans le cadre de l'appel d'offres, ces responsabilités sont dévolues au coach du directeur de programme en collaboration avec l'exécutif,

Bureau de programme • L'Alliance respecte les attentes de la SAAQ ○ Elle se positionne <u>en appui</u> au Bureau de programme ○ Prend en compte les processus existants, opérationnels et bien rodés ○ Souhaite les maîtriser en Livraison 0 et préciser /compléter avec la SAAQ, si pertinent, des moyens et outils additionnels. • Ajout d'un contrôleur de programme pour l'alliance, responsable du suivi budgétaire et de la gestion contractuelle • Précision d'une responsabilité du Bureau de programme : assurer que les RH détenant l'expérience sont attribués au programme dans les délais prévus • Précision à inclure au Plan de Qualité du Programme (PQP)	Bureau de programme • Pas de mention de : ○ la capacité de supporter un fonctionnement en mode agile → rapidité de production des informations de gestion ○ leur connaissance, l'utilisation et l'intégration à EPM (SGPE) qui est requis dans l'appel d'offres ○ La structure de découpage de projet basé sur la méthodologie incluant des outils et des accélérateurs; ○ l'utilisation de [REDACTED] [REDACTED] pour le suivi des livrables documentaires • Le mécanisme d'escalade est incomplet, seulement l'équipe fonctionnelle (via le Team Lead) concernée, et par la suite les échelons supérieurs pour résolution p. 1831, absence du leader de processus. • L'alliance propose l'ajout, questionnaire, d'un
---	--

○ Mécanisme de suivi des coûts ○ Identification d'outils, procédures et gabarits pour les ressources travaillant sur le programme. • Proposition d'utiliser une démarche analytique prévisionnelle de projet pour réaliser l'analyse de risques liée au programme (outil qui peut améliorer la performance et réduire le risque de dépassement des coûts et des échéances) p 1830	team lead au Bureau de programme qui travaillera en cogestion avec le directeur du Bureau de programme. Considérant que le suivi du projet est la responsabilité première de la Société, nous croyons cet ajout non pertinent compte tenu de la présence du contrôleur proposé.
---	--

Intégration et Assurance-qualité • Deloitte accepte les principes de co-gestion entre le Directeur de l'Intégration Assurance-Qualité et le Team lead Intégration Assurance-Qualité (I&AQ) de Deloitte p.1833 <u>Organisation :</u> • Les ressources identifiées de la Société (dans l'AO) font bien partie de l'équipe de base de cette équipe • Formation de l'équipe via le Plan de certification SAAQ; • Pairage SAAQ et Deloitte pour les postes de responsable Tests et Déploiement • Spécialisation de rôles (tests, déploiement, QA, etc.) • Concept d'équipe de base et d'équipe virtuelle ie le responsable des environnements et le responsable de la sécurité relèvent en matriciel du directeur I&AQ • Relation forte avec les directeurs de chantiers via des mécanismes de gouvernance • Représentants permanent SAP et HP au sein de l'équipe • Responsabilités clairement décrites et en lien avec la philosophie d'intervention mentionnée dans l'AO, qui favorise la collaboration entre les ressources de l'Alliance, de l'Éditeur et de la Société ainsi que le développement des ressources de la Société. • Concept d'ateliers de leçons apprises pour faire le l'amélioration continue • Malgré la gouvernance et la structure nécessaire au bon fonctionnement de l'équipe, l'Alliance préconise la flexibilité nécessaire des ressources afin de permettre la tenue de discussions ponctuelles lorsqu'une situation urgente fait surface p.1835 <u>Intervention Éditeur et Équipementier :</u> • Deux ressources de SAP et une de HP font partie intégrante de l'équipe. Ils y assument des rôles particuliers et seront responsables de l'escalade	Intégration et Assurance-qualité Organisation • Les responsabilités en lien avec la Sécurité sont complètement attribuées à Deloitte, • Aucun rôle/ressource désigné pour la méthodologie, pour l'adaptation des méthodes de travail et des audits en cours de projet; • L'alliance ne précise pas la composition ni la responsabilité du comité d'architecture global <u>Méthodologie :</u> • « Comme indiqué précédemment, nous proposons d'utiliser les outils et méthodes de la Société au besoin et d'enrichir et d'appuyer ces outils avec notre méthodologie EVD p 1837». Il était clairement demandé que la méthodologie proposée par l'alliance soit au cœur des travaux à réaliser (phase, activités, gabarits, accélérateurs, etc.) <u>Tests :</u> • Pas d'information sur la gestion des données de tests et le bout en bout incluant le patrimoine, les interfaces temporaires, les données de conversion, etc. <u>Évaluation des efforts :</u> • Le niveau d'efforts prévu pour la Société pour couvrir les volets, assistance à la gestion, intégration et assurance qualité ne favorise pas la maîtrise d'œuvre par la société et le partenariat : ○ Pour 11 des 16 trimestres actifs le nombre de ressource de la Société est de 4,6 et moins ○ Seulement 18 % des efforts sont fournis par la Société (25 600 h vs 118 200H) • Le ratio des ressources SAAQ vs celles de l'alliance est de 4,5 pour 1, mais atteint certain sommet de 13 pour 1. Dont deux trimestres à 0.
--	---

- Assurance qualité par l'éditeur au niveau de la conception, de la conversion des données et de la gestion des tests - SAP, par son programme Max Attention procédera régulièrement à des analyses du Programme et de l'intégration technique. - Assurance-qualité par l'équipementier HP principalement en lien avec les exigences de performance opérationnelle que la SAAQ a établies. <u>Tests :</u> - Méthodologie tests (EVD) incluant les diverses catégories de tests - Outils de tests proposés + automatisation des tests intégrés et finaux - Responsabilités claires quant à la gestion des tests : I&QA mais également les directeurs de chantiers et leurs équipes. C'est un travail de toutes les équipes - Lien fait avec le plan de gestion qualité	
---	--

Commentaires

- L'alliance propose un coach et un assistant coach au niveau du directeur de programme, ce qui ne correspond pas aux attentes de la Société. Ce point doit absolument être clarifié au dialogue.
- Il ne faudrait pas attendre la livraison 0 pour clarifier le processus de demande de changement mais plutôt le faire au dialogue compétitif (p.1831)
- L'évaluation des efforts de la Société nous apparaissent une fois de plus très disproportionné et irréaliste.
- Les efforts du bureau de projet (personnel de la SAAQ) ne semble pas inclus dans les évaluations d'efforts.
- Aucunes ressources de l'alliance prévue pour le support méthodologique.

Étape E SP2		Évaluateur 1	Évaluateur 2	Évaluateur 3	Note Finale
Critère 1	CGI-Oracle	30	70	25	40 (30) 45
	Deloitte-SAP	80	80	75	80 80 75
	LGS / IMB- SAP	90	85	90	90 90 85
Critère 2	CGI-Oracle	40	50	25	45 40 40
	Deloitte-SAP	75	60	60	65 60 55
	LGS / IMB- SAP	85	85	80	80 85 80
Critère 4	CGI-Oracle	70	70	70	70 85 65
	Deloitte-SAP	80	85	80	75 80 80
	LGS / IMB- SAP	85	85	75	90 100 85

3 membres.

10 Rencontres

voir commentaires

Étape E SP3		Évaluateur 1	Évaluateur 2	Évaluateur 3	Évaluateur 4	Note Finale
Critère 1	CGI-Oracle	70	75	80	80	70 75 80 65
	Deloitte-SAP	85	85	40	75	65 60 55
	LGS / IMB- SAP	80	75	80	85	85 85 85
Critère 2	CGI-Oracle	60	65	42		50 50 40
	Deloitte-SAP	80	85	27		60 60 60
	LGS / IMB- SAP	85	90	75		85 85 90
Critère 4	CGI-Oracle	80	60	80		70 80 70
	Deloitte-SAP	90	85	50		70 80 75
	LGS / IMB- SAP	60	75	60		60 60 70

10 rencontres

9 sept-

Étape E SP4		Évaluateur 1	Évaluateur 2	Évaluateur 3	Évaluateur 4	Note Finale
Critère 1	CGI-Oracle	50	30	65	70	50 40
	Deloitte-SAP	74	95	80	75	65 80
	LGS / IMB- SAP	73	85	73	77,5	80 80
Critère 2	CGI-Oracle	60	30	75	70	50 40
	Deloitte-SAP	80	50	74	75	65 60
	LGS / IMB- SAP	95	95	79	75	80 90
Critère 4	CGI-Oracle	70	20	65	75	70 30
	Deloitte-SAP	75	90	85	82	50 90
	LGS / IMB- SAP	75	90	70	80	80 80

20 Jrs.

Critère 3	
<	65
D	40
L	80

ASCENDANT-SAP →

Better Change - TBM.

OUM → Oracle
↳ AIM.

6-7 sept.

C.E.

Étape E SP5		Évaluateur 1	Évaluateur 2	Évaluateur 3	Évaluateur 4	Évaluateur 5	Note Finale
Critère 1	CGI-Oracle	90	70	60	70	60	65
	Deloitte-SAP	80	60	90	80	75	75
	LGS / IMB- SAP	85	90	85	90	85	90
Critère 2	CGI-Oracle	65	70	40	40	40	40
	Deloitte-SAP	70	60	90	60	70	60
	LGS / IMB- SAP	80	90	85	80	80	85
Critère 4	CGI-Oracle	85	70	30	80	30	70
	Deloitte-SAP	90	70	90	90	90	90
	LGS / IMB- SAP	90	70	80	90	75	85

65
75
85
50
65
85
Critère 3
1-60
2-55
3-80

6-7 sept.

Étape E SP6		Évaluateur 1	Évaluateur 2	Évaluateur 3	Évaluateur 4	Note Finale
Critère 1	CGI-Oracle	92	40	72	55	60
	Deloitte-SAP	72,5	80	75	75	75
	LGS / IMB- SAP	85	80	75	85	85
Critère 2	CGI-Oracle	76	40	40	70	40
	Deloitte-SAP	80	40	75	65	50
	LGS / IMB- SAP	95	95	75	90	95
Critère 4	CGI-Oracle	60	20	30	30	30
	Deloitte-SAP	95	90	90	90	90
	LGS / IMB- SAP	70	90	70	80	80

2 Jrs
65
65
80
60
60
85
65
75
85
50
50
85

Étape E SP7		Évaluateur 1	Évaluateur 2	Évaluateur 3	Évaluateur 4	Évaluateur 5	Note Finale
Critère 1	CGI-Oracle	40	25	50	70	55	55
	Deloitte-SAP	75	70	85	76	70	70
	LGS / IMB- SAP	80	95	70	85	80	85
Critère 2	CGI-Oracle	45	40	25	65	30	40
	Deloitte-SAP	60	40	45	60	40	45
	LGS / IMB- SAP	85	90	90	88	80	90
Critère 4	CGI-Oracle	30	60	30	85	50	70
	Deloitte-SAP	90	60	75	65	75	70
	LGS / IMB- SAP	80	60	85	80	85	80

→ Intégration fonctionnelle (F2)

Pondération par étape							
Étape D	100,00%	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	NB crit.	Poids / crit.
Ordre	Qualité de la solution	55,00%	45,00%				
4	Adéquation fonc. des éléments essentiels	Architecture entreprise (A.1) Fonctionnalités volet opérationnel (F.2)	2,25%		9		0,2500%
5			42,75%		578		0,0740%
			Généraux	6,41%	72		0,0891%
			AMD	0,43%	15		0,0285%
			CSP	6,41%	56		0,1145%
			CSV	6,41%	76		0,0844%
			GRP	4,28%	25		0,1710%
			GRU	6,41%	51		0,1257%
			IND	6,41%	67		0,0957%
			SOR	4,28%	137		0,0312%
			SPS	1,71%	79		0,0216%
3	Éléments technologique des essentiels	Conversion de données (CO.1) Infrastructure technologique (T.1) Intégration et cohabitation avec l'actuel (T.2) Solution informationnelle et ses outils (T.3) Cycle de vie de la solution (T.4-ab) Sécurité (T.5) Gestion des données (T.6)	10,00%		86		0,1163%
			1,50%		5		0,3000%
			3,00%		30		0,1000%
			1,00%		7		0,1429%
			1,00%		10		0,1000%
			1,50%		16		0,0938%
			1,50%		16		0,0938%
			0,50%		2		0,2500%
1	Qualité des serv. Pro	Serv. Pro globaux (SP.1) Org. Du pgm et mécanismes de gouvernance Métho. Intégrée de mise en oeuvre solution Transfert et partage de connaissance Assurance-qualité Facteurs de risques et de succès Stratégie de mise en oeuvre Capacité & engagement part. gagnant-gagnant	30,00%		7		4,2857%
					1		6,0000%
					1		4,5000%
					1		3,0000%
					1		3,0000%
					1		3,0000%
					1		6,0000%
					1		4,5000%
2	Qualité commerciale	Thém. Commerciales et contract. (C.1) Constitution de l'alliance Santé financière Vision d'affaires Contrôle:	15,00%		3		5,0000%
					1		6,7500%
					1		2,2500%
					1		6,0000%
				100,00%			

Pondération par étape										
Étape E	100,00%	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	NB crit. E	N	S	Poids / crit.	
Qual. & fais. de la sol.		45,00%								
		Adéquation fonctionnelle complète	35,00%							
			Architecture d'entreprise (A.1)	1,75%	9					0,1944%
			Couverture de processus (F.1)	14,00%	51					0,2745%
			Fonctionnalité volet opérationnel (F.2)	10,50%	896					0,0117%
						10	6			1
			généraux	1,58%	72	53	15	0,0150%	0,0090%	0,0015%
			AMD	0,11%	15	1	0	0,0067%	0,0040%	0,0007%
			CSP	1,58%	56	13	3	0,0246%	0,0147%	0,0025%
			CSV	1,58%	76	18	3	0,0181%	0,0108%	0,0018%
			GRP	1,05%	25	8	4	0,0348%	0,0209%	0,0035%
			GRU	1,58%	51	25	4	0,0237%	0,0142%	0,0024%
			IND	1,58%	67	32	13	0,0180%	0,0108%	0,0018%
			SOR	1,05%	137	55	24	0,0061%	0,0037%	0,0006%
			SPS	0,42%	79	38	9	0,0041%	0,0025%	0,0004%
			Fonctionnalités volet informationnel (F.3 -abc-)	8,75%	59					0,15%
						214				0,0467%
		Éléments technologiques	10,00%							
						10	6			1
			Conversion de données (CO.1)	2,00%	5	21	7	0,1093%	0,0656%	0,0109%
			Infrastructure technologique (T.1)	0,50%	30	3	11	0,0152%	0,0091%	0,0015%
			Intégration et cohabitation avec l'actuel (T.2)	1,00%	7	4	0	0,1064%	0,0638%	0,0106%
			Solution informationnelle et ses outils (T.3)	1,50%	10	16	8	0,0735%	0,0441%	0,0074%
			Cycle de vie de la solution (T.4-ab)	2,50%	16	33	1	0,0696%	0,0418%	0,0070%
			Sécurité (T.5)	1,50%	16	8	4	0,0708%	0,0425%	0,0071%
			Gestion des données (T.6)	1,00%	2	12	0	0,1087%	0,0652%	0,0109%
Qualité des serv. Pro		45,00%								
		Serv. Pro globaux (SP.1)	9,00%							
			Org. Du pgm et mécanismes de gouvernance		1					1,8000%
			Métho. Intégrée de mise en oeuvre solution		1					1,3500%
			Transfert et partage de connaissance		1					0,9000%
			Assurance-qualité		1					0,9000%
			Facteurs de risques et de succès		1					0,9000%
			Stratégie de mise en oeuvre		1					1,8000%
			Capacité & engagement part. gagnant-gagnant		1					1,3500%

428 - Dant
F.2 - 318
N+5
T-2016-10-03

Pondération par étape										
Étape E (suite)	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	NB crit.			Poids / crit.		
651-454-9051 Live les C.V. 169. Coachs → Qualité commerciale 10,00%	Serv. Pro spécifiques	36,00%			C&T-L	Ent				
		Serv. Pro int. fonctionnelle SP2	Approche	1,80%						
		→ A 270 Grille P 273. Terminé 14-09.	Expertise	1,80%						
			Expérience	4,05%	27	9				0,1500%
			b. d'expertise	0,90%						
		Serv. Pro int. technologique SP3	Approche	0,90%						
		Terminé.	Expertise	0,90%						
			Expérience	2,70%	15	5				0,1800%
			b. d'expertise	0,45%						
		Serv. Pro int. gestion changement SP4	Approche	0,45%						
		Terminé le 9 Sept 16	Expertise	0,45%						
			Expérience	1,35%	3	1				0,4500%
			bassin d'expertise	0,45%						
		Serv. Pro communication SP5	Approche	0,45%						
		Terminé le 9 Sept	Expertise	0,45%						
			Expérience	0,45%	3	1				0,1500%
			b. d'expertise	0,45%						
		Serv. Pro formation SP6	Approche	0,45%						
Terminé le 9 Sept.	Expertise	0,45%	3	1				0,1500%		
	Expérience	1,35%								
	b. d'expertise	0,45%								
Serv. Pro assist. Gest. & Q-A SP7	Approche	1,35%								
P. 357 - Term. 27 Sept Grilles 361 - 364....	Expertise	1,35%								
	Expérience	11,70%	12	4				0,9750%		
	b. d'expertise	0,90%								
Thém. Commerciales et contractuelles (C.1)		10,00%			3			3,3333%		
		Constitution de l'alliance			1			4,5000%		
		Santé financière			1			1,5000%		
		Vision d'affaires			1			4,0000%		
		Contrôle	100,00%							

6000
6030


