

From: "Malenfant, Karl"
 To: Madeleine Chagnon [REDACTED]
 Subject: **Re: TR : Personne contact LGS-IBM**
 Date: Mon, 6 Mar 2017 21:23:39 -0400
 X-Email-Status: read
 X-Source-Folder: Haut-de-la-banque-d'informationsÉléments-envoyés
 X-Email-Hash-MD5: 62d6ad8cc6f4fb82307f5d451d4eccec

Re Allo...

Tu as tout à fait raison. Pour moi, les résultats du comité de sélection n'ont plus d'importance. Je suis en mode négocier en tant que chargé de projet. J'ai toute la latitude que je désire.

J'ai demandé cet info à Vicky au cas où... c'est pour cela que ça ne vaut pas la peine de le partager avec les autres membres de l'équipe.

Bonne nuit...

Karl Malenfant
 Envoyé de mon iPad

Le 6 mars 2017 à 8:08 PM, Madeleine Chagnon [REDACTED] a écrit :

Allô Karl

J'ai lu rapidement et je n'ai pas de grandes surprises si ce n'est des écarts importants au niveau des ressources. Je regarde cela attentivement demain pour bien cibler les écarts et je te fais part des enjeux si j'en vois.

Je présume que pour les ressources, nous avons quand même la latitude d'agir.

Bonne soirée et à demain.

Mado

Envoyé de mon iPad Pro

Le 6 mars 2017 à 19:32, Chagnon, Madeleine (Ext) <Madeleine.Chagnon@saaq.gouv.qc.ca> a écrit :

De : Malenfant, Karl
Envoyé : 6 mars 2017 19:32:32 (UTC-05:00) Est (É.-U. et Canada)
À : Chagnon, Madeleine (Ext)
Objet : Fwd: Personne contact LGS-IBM

Bonsoir Mado.

Tu trouveras ci-joint une synthèse du comité de sélection pour IBM. Je te demanderais de le regarder pour voir si tu y apprend quelque chose.

Je te demanderais de ne pas le partager avec l'équipe.... les normes font que nous ne sommes pas supposé savoir les résultats du comité de sélection.

Une fois ton analyse faite... tu peux détruire.... s'il y a enjeu, stp me faire signe...

Merci à toi.

Bonne soirée

:o)

Karl Malenfant
 Envoyé de mon iPad

Début du message transféré :

Expéditeur: "Maranda, Vicky" <Vicky.Maranda@saaq.gouv.qc.ca>
Date: 6 mars 2017 à 4:15:14 PM UTC-5
Destinataire: "Malenfant, Karl" <Karl.Malenfant@saaq.gouv.qc.ca>
Cc: "Chabot, Sylvie" <Sylvie.Chabot@saaq.gouv.qc.ca>, "Frenette, Yves" <Yves.Frenette@saaq.gouv.qc.ca>

Objet: Rép [ES] **Personne contact LGS-IBM** [PD]

Bonjour Karl,

Je t'ai préparé une synthèse de l'évaluation du comité de sélection.

En espérant que le tout soit à ta convenance.

Bonne journée!

Vicky Maranda, M.A.P.

Coordonnatrice des acquisitions de services et de la construction

Direction de la gestion et de la conformité contractuelles
Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)
333, boul. Jean-Lesage, Québec (Québec) G1K 8J6
Tél. : (418) 528-4138

De : Malenfant, Karl
Envoyé : 6 mars 2017 13:00
À : Maranda, Vicky <Vicky.Maranda@saaq.gouv.qc.ca>
Cc : Chabot, Sylvie <Sylvie.Chabot@saaq.gouv.qc.ca>; Frenette, Yves <Yves.Frenette@saaq.gouv.qc.ca>
Objet : RE: Personne contact LGS-IBM

Merci Vicky.

J'aurais également besoin des différents résultats du comité d'évaluation.

D'avance merci.

Karl Malenfant

Vice-président aux technologies de l'information (VPTI)
Société de l'assurance automobile du Québec
333, boulevard Jean-Lesage, N-2-11
Québec (Québec) G1K 8J6
Tél. : (418) 528-3070
Fax : (418) 644-4539

<image001.jpg>

Au volant, on ne texte pas



Devez-vous vraiment imprimer ce courriel ? Pensons à l'environnement !

De : Maranda, Vicky
Envoyé : 6 mars 2017 12:00
À : Malenfant, Karl
Objet : TR: Personne contact LGS-IBM
Importance : Haute

Bonjour Karl,

Tu trouveras ci-dessous des coordonnées de la personne contact chez LGS pour les négociations.

Au plaisir!

Vicky Maranda, M.A.P.

Coordonnatrice des acquisitions de services et de la construction

Direction de la gestion et de la conformité contractuelles
Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)
333, boul. Jean-Lesage, Québec (Québec) G1K 8J6
Tél. : (418) 528-4138

De : Daniel_Girard@lgs.com [mailto:Daniel_Girard@lgs.com]
Envoyé : 6 mars 2017 09:30
À : Chabot, Sylvie <Sylvie.Chabot@saaq.gouv.qc.ca>
Cc : PGI AO <pgi.ao@saaq.gouv.qc.ca>; Vincent, Nicolas <Nicolas.Vincent@saaq.gouv.qc.ca>;
gcote@ca.ibm.com; Nabil Aboutanos <nabila@ca.ibm.com>
Objet : Personne contact LGS-IBM
Importance : Haute

Bonjour madame Chabot, comme demandé vendredi, la personne responsable des négociations pour notre alliance est monsieur Nabil Aboutanos.
Monsieur Aboutanos revient de l'extérieur aujourd'hui, il sera disponible cette semaine à partir de mardi 13:00.

Voici ces coordonnées:

nabila@ca.ibm.com

Cellulaire: [REDACTED]

Merci

<image002.gif>

Daniel Girard

Directeur du développement des affaires

2700, boul. Laurier, Tour Champlain, Bureau 4000, Québec QC G1V 4K5
418-653-6155 #311 / Daniel_Girard@lgs.com / www.lgs.com

<image003.gif>

<Synthèse du CS pour le chef de projet.docx>

SMTP Header

From: "Malenfant, Karl"
To: Madeleine Chagnon - [REDACTED] >
References: <OFD3844FE9.EE403897-ON852580DB.004E59A6-852580DB.004FAC77@lgs.com>
<A6AD985BD99D2B429E4D8E643AB85028C621BDA6@SACOLLPROD01.INTRA.SAAQ.NET>
<F267741F3ACADD45BF8F9F6317C3087B54018E8E@SACOLLPROD03.INTRA.SAAQ.NET>
<EFB2020A7C2D524FA87311D79609D261D3E3FFCC@SACOLLPROD02.INTRA.SAAQ.NET>
<F267741F3ACADD45BF8F9F6317C3087B54018F7C@SACOLLPROD03.INTRA.SAAQ.NET> <2B76FCD4-E5C5-43B1-99DA-D436DE90E2FD@saaq.gouv.qc.ca> <de41bc8811a745e08c8e5722e50bbf35@SACOLLPROD41.INTRA.SAAQ.NET>, <5B605699-3E19-461D-A45D-2E90A69E72ED@gmail.com>
In-Reply-To: <5B605699-3E19-461D-A45D-2E90A69E72ED@gmail.com>
Subject: **Re: TR : Personne contact LGS-IBM**
Date: Mon, 6 Mar 2017 21:23:39 -0400
MIME-Version: 1.0
Content-Type: multipart/alternative; boundary="-----_NextPart_000_08E9_D7FDCF54.F8598923"
Content-Language: fr-ca
Importance: Normal
X-Priority: 3
X-Mailer: FOOKES SOFTWARE Aid4Mail (MAPI source mail)

Synthèse de l'évaluation du comité de sélection

La note globale représente un niveau de qualité plus que satisfaisant¹.

Qualité de la solution (Critère 1)

(Adéquation fonctionnelle et technologique)

La note représente un niveau de qualité plus que satisfaisant.

Résumé :

- La proposition est de qualité et répond aux attentes de la Société;
- L'Alliance propose 3 mises à jour du progiciel d'ici la fin du programme, ce qui permettra à la Société d'avoir une version en main supportée par l'éditeur au-delà de la fin du programme prévue dans 10 ans;
- Les rôles d'intégrateur et d'équipementier seront assumés par la même entité IBM, ce qui devrait faciliter les arrimages.

Services professionnels globaux (Critère 2)

La note représente un niveau de qualité plus que satisfaisant.

Organisation, mécanismes de gouvernance et méthodologie

- L'alliance fait clairement ressortir les éléments importants de la Planification stratégique 2016-2020 ainsi que de sa compréhension des enjeux et des besoins de la Société.
- L'alliance propose la méthodologie IBM Ascend, basé complètement sur SAP activate, moderne, enligné avec le mode agile, incluant des modèles préconfigurés du secteur public et de l'assurance
 - Méthode axée sur l'efficacité de bout en bout, bon autant pour une implantation sur site que pour une implantation en infonuagique;
 - Arrimage avec le système de gestion de projet d'entreprise de la Société (SGPE)
 - Beaucoup d'outils et d'accélérateurs disponibles et des modèles d'industries préconfigurés
- Le découpage des lots que l'alliance propose facilitera la gestion du programme.

¹ Veuillez vous référer à l'annexe 1 pour obtenir la légende à cet effet

Facteurs de risques

- L'Alliance présente, pour les risques majeurs, des mesures de mitigation détaillées, associées à la méthodologie et qui couvrent les éléments essentiels;
- L'alliance propose la mise en place d'un Comité de gestion des risques considérant l'ampleur de la transformation. Celui-ci devra réévaluer régulièrement les risques considérant notamment que l'alliance n'identifie aucun risque résiduel en début de programme, ce qui est irréaliste pour un mandat de cette envergure.

Stratégie de mise en œuvre

- L'alliance propose une stratégie de mise en œuvre bien articulée et crédible, basée sur les besoins réels de la Société.
- La proposition d'implanter la livraison permis et immatriculation sans simulation, constitue un risque important pour la Société, car il s'agit de son secteur de service direct à la population.
- L'écart important au niveau des efforts de mise en place entre sa soumission initiale et amendée surprend par son ampleur et questionne les bases d'évaluations, particulièrement pour l'intégration technologique, et ce, malgré les explications fournies dans sa soumission.

Compléments d'information pour la stratégie de mise en œuvre :

Forces	Faiblesses
Description de la stratégie de mise en œuvre proposée	
• Stratégie appuyée par de solides assises pour en démontrer la faisabilité. Le rationnel de chacune des positions prises est documenté. • La stratégie de mise en œuvre a été validée selon les « Benchmark » comparables afin d'assurer une approche et une stratégie selon les normes de l'industrie (p. 270) • En parlant des changements légaux et complémentaires, l'alliance est consciente des impératifs que la Société peut rencontrer • Mise en œuvre de la solution axée sur l'atteinte de la planification stratégique 2016-2020 à l'exception de l'indemnisation. Livraison 1 (financier) inclus aussi : ○ Réplication de l'entrepôt CEDO-CIG à SAP HANA (p. 172-174, 226-228, 448) ○ Permet de tirer profit du potentiel des outils BI pour les utilisateurs finaux dès janvier 2019 • Inclut et se démarque par une description exhaustive de l'apport de la méthodologie et ses outils à chaque phase à la mise en œuvre de la solution.	• Compte tenu de la stratégie de déploiement Big bang au niveau de L2, une stratégie plus élaborée quant aux tests finaux, acceptation, dry-run (simulation) aurait été appréciée. Plusieurs mesures auraient pu être expliquées pour démontrer comment le risque est géré • la conception de la liv3 prévoit porter surtout sur les points d'intégration. Il faudrait s'assurer qu'elle permettra l'évaluation des éléments requis au business case attendu. • La gouvernance des ressources en support (SME) est prévue à même les équipes projets durant la livraison du programme. Elles ne seront dédiées au c.e. qu'à la fin de la dernière livraison, au mois 49. Ça pose toujours un défi de gestion des priorités entre les anomalies de prod vs les échéances de projet. (p.428)

Forces	Faiblesses
○ Notamment, l'utilisation pertinente des outils IBM Blueworks pour simplifier la documentation en générant le contenu directement à partir du paramétrage fait dans SAP et qui s'intègre à Solman, qui demeure LA référence de toute la documentation SAP Subdivision des livraisons en lots de travail: • L'alliance respecte les orientations concernant le découpage en 27 lots (phase de la métho et durée) (description page 429) ○ Les jalons de chaque phase de métho dispose de critères/livrables ou états prédéfinis, qui pourront servir pour l'acceptation des lots Gestion du parallélisme des livraisons: • Parallélisme des livraisons 1 et 2 expliqué à la page 431 ainsi qu'à la page 446. Ainsi que la gestion des environnements aux pages 476-477 pour supporter le parallélisme. Pérennité de la solution (logiciels, infrastructure, processus) pour 10 ans: (référer au calendrier LGS-IBM pour les versions annoncées de S/4 HANA) • L'Alliance prévoit 3 mises à niveau logicielles pendant la période de 10 ans. ○ 1 mise à niveau: Durant la réalisation du programme pour la livraison IR. Une nouvelle phase de planif et conception est prévue lors de la livraison 3, pour permettre d'inclure les nouveautés techno possiblement disponibles. ○ Intègre la première mise à niveau de la solution (limite vs le support régulier de SAP), optimise les tests de non régression requis et augmente la probabilité de pouvoir déployée la version optimisée pour HANA de FS Claims ○ 2 mises à niveau: Après la réalisation du programme, référer à la page 290. À la page 445, l'alliance indique que la Société avec la 3ième mise à niveau peut assurer la pérennité de la solution jusqu'en 2030. • Travaux clés déjà en cours pour permettre un démarrage rapide et efficace le 4 avril : préparation de la solution d'industrie, etc. Embauche anticipée de ressources stratégique, au Canada et en France. Partenariat avec UL pour développements de juniors • Particularités de la livraison 0 bien expliquée et prise en compte. Modulation des efforts très à propos.	

Forces	Faiblesses
○ La conception sera générale et détaillée pour la liv1, pour accélérer le démarrage des travaux de réalisation. ○ Pour liv2, ce sera de portée générale + conception détaillée suite à la fin de liv1, ce qui permet des ajustements pertinents qui s'appuient sur la version la plus à jour de la config ○ Liv3 : un niveau de détails sommaire, pour adresser les points d'intégration avec indem dans les autres livraisons surtout. Objectifs et portée de chacune des livraisons est claire. • La livraison 1 est très vaste en terme de portée, mais a peu d'incidence sur les utilisateurs hors VPRHFP... sauf pour le personnel admin et les gestionnaires. Le périmètre retenu favorise une réduction importante des interfaces temporaires. Elle est soutenue par une hypothèse d'utilisation très vanille de la solution, qui devrait être valide étant donné que les spécificités de la SAAQ sont moins présentes dans les processus visés. ○ Permet de valoriser le LMS de successfactors dès le début des mises en production et de l'enrichir à mesure. • La liv2 inclut la prestation autonome de services (PAS), la refonte de la solution de gestion des points de service (POS) et l'intégration au BI des nouvelles données et l'échange de données avec les partenaires. • L'inclusion des experts de IBM interactive expérience (IX, interface utilisateur) en livraison 2 permettra de : ○ faciliter le changement et l'adhésion des nouveaux utilisateurs ○ soutenir et accélérer la montée en compétences ○ livrer des livres-services conviviaux et simples à utiliser ○ permettre la matérialisation des bénéfices liés à la performance. • L'arrimage avec les partenaires est bien cerné par l'utilisation d'un environnement spécifique • Approche de conversion de type « incrémental » pour réduire la durée de la conversion dans le cadre de la mise en production et assurer en cours de route une meilleure assurance qualité des données. • Contrôle qualité du programme par intégrateur et éditeur bien étoffé et rigoureux appuyé de tableaux de bords (p.442-444)	

Forces		Faiblesses	
Calendrier de réalisation			
Respect des périodes de pointe		<u>Livraison 1 – Financier à la fin novembre 2018</u> Questionnement sur la date de fin novembre et l'explication fournie requiert une clarification, on indique un chevauchement des exercices financiers (page 432)	
Tableau sommaire des efforts			
- Les ratios ciblés pour les mois 50 et suivants témoignent du leadership de la SAAQ avec l'alliance en appui. - Ratio interne / externe qui confirme le transfert de connaissance vers la Société - Amorce à 40% I / 60% E - Pointe en externe à 25% I / 75% E - Bascule dès l'an 6 vers une finale à 68% I / 32% E - Avec une montée en charge culminant à 312 ETC à l'an 2, le plan d'effectif montre peu de « dents de scie ». La réalisation s'effectue entre 200 et 300 personnes. - Le Centre d'expertise est d'environ 80 ETC avec quelques pointes à 90. - Nb de ressources SAAQ en Intégration fonctionnelle adéquat pour la liv1 : max = 28 - Le temps investi en gestion du changement, communication et formation qui impacte la majorité des citoyens (L3) est pertinent.		- Pas assez de ressources SAAQ en Intégration Fonctionnelle, en liv2, pour jouer les rôles attendus sur l'envergure de processus touchés. Tient peu compte de la possibilité d'expertise unique et de la variété/complexité des processus et sous-processus : - En phase conception max: 16 - En phase réalisation max: 36 - Pour les 4 premières années en IT, IBM propose un nombre de ressources internes insuffisant (pointe de 25 ressources seulement pour les 5 domaines d'intervention) - Pour les 4 premières années en IT, le ratio int/ext est de 16% pour IBM, ce qui est insuffisant - Pour les 4 premières années en IT, IBM a soumissionné 248 792 heures de moins que Deloitte pour ses ressources, 470 217 au total - Avec ces données, IT SAAQ n'a pas la marge de manœuvre nécessaire pour assumer la maîtrise d'ouvrage du programme. On peut voir ça comme une façon pour IBM de mitiger son risque de livrer si rapidement (IBM prend le contrôle) - L'alliance prévoit 7% (106896 h) des efforts du projet de mise en place pour la gestion du changement, communication et formation ce qui est en dessous des barèmes actuels à la Société (15%).	

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX
- Démarrage de la livraison 1 avec la version 1610 quant une version plus récente de S/4 HANA est disponible (version 1709 prévue par l'éditeur dans le roadmap est septembre 2017) – discussion à prévoir avec l'alliance. - En sus des CDP, 2650 objets de développement (RICEFW) pour Deloitte versus 1750 pour LBS-IBM

Services professionnels- SP2 @ SP7 (Critère 2)

La note représente le niveau de qualité acceptable.

Résumé :

- Les 3 coachs proposés ont travaillé en même temps sur un des plus gros programmes de transformation au Canada, basé sur une grande variété de composantes du PGI SAP, auprès des Forces canadiennes facilitant ainsi le démarrage des travaux;
- Malgré le dialogue compétitif, seulement 12 des 17 ressources proposées ont obtenu la note de passage.

Tableau synthèse des ressources :

Grille	Rôle	Nom du conseiller	Note
SP.2	GRU-GRP	Dominique Paquay	Insatisfaisant
SP.2	CSP-AMD	David Coyles	Acceptable
SP.2	CSV	Stéphane Lazure	Plus que satisfaisant
SP.2	SOR5-SOR6-SPS1.6-GRU7	Marc Simard	Plus que satisfaisant
SP.2	SPS-SPS3-SOR8	Richard Gagnon	Médiocre
SP.2	GOR4	Laho Rich	Acceptable
SP.3	- TL – domaine A	Tobi Aouad	Acceptable
SP.3	- TL – domaine B	Alvaro Jimenez	Acceptable
SP.3	- TL – domaine C	Mohamed Chitaouy	Acceptable
SP.3	- TL – domaine D	Naji Aboutanos	Insatisfaisant
SP.3	- TL – domaine E	Ian Poisson	Insatisfaisant
SP.4-5-6	- TL – Gestion des changements, Communications, Formation	Nancy Purdon	Acceptable
SP.7	- TL - Bureau de programme	Mario Rodier	Acceptable
SP.7	- TL - Intégration & assurance qualité	Brigitte Bracken	Insatisfaisant
SP.7	- Coach - Directeur du programme	Nabil Aboutanos	Plus que satisfaisant
SP.7	- Coach - Directeur de chantier Affaires et TI	Vincent Roberge	Plus que satisfaisant
SP.7	- Coach - Directeur de chantier TI	Martine Gagné	Plus que satisfaisant

Compléments d'information pour les ressources n'ayant pas atteint la note de qualité :

Regroupement 1 – « Team Lead GRU-GRP » Nom du conseiller : Dominique Paquay	
- Team lead de projets 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 envergure (standardisation de processus). (approximativement 34 mois) - 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 Mobile Sales pour le processus de vente. Gestion d'une équipe de 12 personnes. - 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 - Connaissance de la méthodologie Ascendant - Il a œuvré dans différentes et nombreuses entreprises canadiennes et québécoises. Hydro-Québec, Cascade, Résolu, Pratt et Whitney Canada, Conair, Aventis.	- Plusieurs mandats sont des courtes durées, pas assez longues pour inclure une vraie participation à toutes les phases d'un même projet (grille vs mandat 1-2) - Peu d'expérience pertinente de mandats 'Front office' en centre d'appels / points de services. Nouveau critère ajouté non rencontré - Pas de mandat impliquant l'intégration du CRM avec RVI / CTI) - Ses expériences en regard de ce processus (CRM) remontent à 2005 - Le CV ne démontre pas clairement la connaissance et l'utilisation des composantes et processus semblables à GRP

- Exemple de cohabitation (mandat 7 : Hydro-Québec), même s'il remonte à 1997, est pertinent - Bonification : élaboration des orientations informationnelles	
---	--

Regroupement 5 – « Team Lead SPS-SPS3-SOR8 » Nom du conseiller : Richard Gagnon	
- certifié CRM - Exp.de 18 ans de mise en place de CRM dans des centres d'appels dans le secteur financier et dans le domaine des services - Réalisé des activités dans l'ensemble des phases #1 Banque nationale du Canada dans lequel il y a de la cohabitation (mandat #1 et #3)	- Pas d'expérience comme team lead dans des projets d'envergure similaire - le seul projet étant Hometrust, CV4 = 16 mois - Peu ou pas d'implantation de progiciel de la solution proposée en lien avec les processus du regroupement #8 - SuccessFactor - Learning - Goal and Performance - WorkForce Planning - Aucune exp en gestion des effectifs - pas d'exp dans le secteur de l'assurance - Aucune information sur la méthodologie utilisée dans ses mandats - Aucune information sur le Agile

D - Domaine conversion, amélioration et acquisition de données Nom du conseiller : Naji Aboutanos	
C3 - Il a utilisé divers outil (LSMW) – mandat 2, 3, 4 C6 - Mandat 1 selon la grille	C1 - Difficile de déterminer avec certitude si le candidat a assumé le rôle de Team Lead en conversion pour une durée totale de 24 mois. La majorité de ses affectations couvrent un large spectre d'activités, la conversion étant une parmi l'ensemble. - Le candidat ne présente qu'un seul mandat (#1) qui vise l'introduction d'un PGI alors que l'on en demandait 2. Les autres mandats sont orientés vers la bonification des solutions existantes. - L'expérience SAP du candidat se limite aux fonctions de base de SAP (BackOffice). C2 - Il a supervisé et non réaliser dans l'ensemble de ses mandats. La majorité de ses affectations

	couvrent un large spectre d'activités, la conversion étant une parmi l'ensemble. C6 - Aucune information dans le CV du candidat ne relate l'emploi d'une méthodologie de l'éditeur ou de l'intégrateur. - Aucune mention de l'approche agile. Boni - Le candidat ne rencontre aucun point de bonification
--	---

E - Domaine infrastructure, exploitation et opération Nom du conseiller : Ian Poisson	
C-1 - Mandat 3 : 24mois- 18M : 2 mises en œuvre complètes dont une pour 3 usines C-2 - Différents mandats ont amené le candidat à intervenir comme TL dans des interventions de décentralisation de centre de traitement à travers le monde C-3 - Méthodologie agile et itil Boni 1 élément de bonification	C-1 - Le candidat possède une large expérience qui a toutefois été acquise qu'à l'intérieur d'une seule organisation (manufacturière). - Mandat d'envergure restreint - L'entrevue nous a permis de dire qu'il n'a pas joué le rôle de team lead mais bien d'architecte principal C-2 - Les projets SAP réalisés sont d'envergure restreinte C-3 - Le candidat ne démontre pas qu'il a fait usage de la méthodologie proposée par l'alliance et son dérivé ASA

« Team lead » - INTÉGRATION & ASSURANCE-QUALITÉ Nom du conseiller : Brigitte Bracken	
- Plus de 22 ans d'expérience dans des projets de mise en œuvre de solutions SAP dans le cadre de programme de transformation - Utilisation de la méthodologie Ascendant. Deux mandats avec approche AGILE indiqués dans la grille. (pas de référence à Agile dans le CV) - Est intervenue dans des projets dont les environnements étaient SAP ERP, CRM, SOLMAN, VERTICAL BANKING, ARIBA. - Gestion des tests : intégrés, finaux, acceptation, performance. Utilisation de Worksoft (proposé)	- Plus de 7 ans sans intervention dans un rôle d'intégration et d'assurance qualité. - Les projets référencés dans la grille datent d'avant 2011 - Un seul mandat reconnu comme TL I&AQ - Hydro-Québec 1997-1999 – 19 mois – 20M\$ - Pas d'expérience en assurance-qualité démontré - Pas d'expérience avec la méthodologie Ascend (nouvelle mouture d'Ascendant en mode agile)

pour l'automatisation des tests) dans un rôle de coach. Utilisation HPQC Plan de passage en production – conversion + dry-run+ plan de passage en prod.dans un contexte de projet de moindre ampleur que la Société.	- Pas de référence claire à l'utilisation de la méthodologie en mode agile ni à la gestion de l'intégration dans un contexte agile. - Pas de référence à la connaissance de Solution Manager (un incontournable dans la proposition faite) - Joue un rôle de coach de livraison chez IBM depuis plusieurs années : ne semble pas avoir les mains dans les contenus, mais plus soutien à la planification, organisation, etc. - Livraison en parallèle, aucune expérience démontrée. - A réalisé et mis en œuvre des plans de passage en production, mais aucun n'a été fait dans un contexte similaire à celui proposé par l'Alliance, c'est-à-dire avec la même ampleur et les livraisons en parallèle. - N'a pas élaboré et mis en œuvre, de stratégie de déploiement dans un contexte similaire à la Société. - La gestion des tests a été effectué principalement dans un rôle de coach. <i>Note : Hydro-Québec Harmonie : bien qu'il soit mentionné SAP R/3, portail CRM et BI, ces deux derniers éléments ont fait partie du programme SIC débutant en 2003</i> <i>Si on compare le CV déposé initialement comme coach TI et celui de l'offre amendée les rôles et responsabilités assumés dans certains mandats ont été ajustés.</i>
--	---

Thématiques Commerciales (Critère 3)

La note représente un niveau de qualité plus que satisfaisant

Résumé :

L'alliance a bien pris en compte les amendements de la Société dans sa soumission. La valeur ajoutée de l'alliance réside dans son expertise de réalisations similaires, la qualité de ses ressources stratégiques, sa compréhension du plan stratégique, sa vision d'avenir de l'intelligence d'affaires, le rôle intégrateur/Équipementier assumé par la même entité IBM, et sa connaissance de la Société

Tableau détaillé :

Forces	Faiblesses
A. La qualité et la clarté de l'information du sommaire exécutif, de la présentation, et des amendements à la soumission • L'alliance fait clairement ressortir les éléments importants de la Planification stratégique 2016-2020 ainsi que de sa compréhension des enjeux. • Présente les éléments modifiés par rapport à sa proposition initiale. • Présentation correcte de l'alliance de sa proposition amendée avec son équipe. B. La présence de ressources stratégiques, la démonstration de leur expertise et leur capacité à travailler ensemble • Proposition de ressources qui respecte le critère francophone (a amené l'Alliance à modifier certains candidats par rapport à la proposition initiale). • Les 3 coaches ont travaillé en même temps sur un des plus gros programmes de transformation en cours au Canada, basé sur une grande variété de composantes du PGI SAP, auprès des Forces canadiennes (M.Nabil Aboutanos – Proposé à titre de coach Directeur de programme - de 2007 à 2012, M. Vincent Robert – Proposé à titre de coach Affaires et TI – de 2010 à 2014 et Mme Martine Gagné – Proposée à titre de coach TI, de 2008 à 2015). C. La compréhension des besoins et attentes de la Société en fonction des précisions apportées Et D. La démonstration du réalisme de l'offre et de la capacité de l'Alliance de réaliser le programme • L'Alliance a bien pris en compte les amendements de la Société dans son appel d'offre. • Propose la mise en place d'un Comité de gestion des risques considérant l'ampleur de la transformation. • Propose 3 mises à jour du progiciel d'ici la fin du programme ce qui permettra à la Société d'avoir une version en main	A. La qualité et la clarté de l'information du sommaire exécutif, de la présentation, et des amendements à la soumission • Pas toujours évident de retrouver les réponses aux amendements de l'appel d'offre faites par la Société dans chacune des sections. • L'écart important au niveau des efforts entre sa soumission initiale et amendée surprend par son ampleur et questionne ses bases d'évaluations, particulièrement pour l'intégration technologique. B. La présence de ressources stratégiques, la démonstration de leur expertise et leur capacité à travailler ensemble • Lacunes au niveau de certains CV qui contenaient très peu d'information au regard de l'expertise demandée du secteur d'activités. Difficile de retracer dans les CV l'information mentionnée dans la Grille sommaire ou détaillée. • 12 des 17 ressources proposées ont obtenus la note de passage C. La compréhension des besoins et attentes de la Société en fonction des précisions apportées Et D. La démonstration du réalisme de l'offre et de la capacité de l'Alliance de réaliser le programme • Certains points seront à clarifier ou revoir notamment : ○ Ce qui a amené une réduction substantielle des efforts au niveau technologique. ○ La proposition d'implanter la livraison 2 sans simulation ce qui constitue un risque important pour la Société car il s'agit de son

supportée par l'éditeur au-delà de la fin du programme prévue dans 10 ans. • Très bonne stratégie de mise en œuvre, bien articulée et crédible, basé sur les besoins réels de la société. Excellente compréhension des besoins. • Découpage des lots aussi excellente, qui fera en sorte que la gestion du programme sera aisée. E. La capacité énoncée de travailler en partenariat « gagnant-gagnant » • Notion de cogestion bien comprise. F. L'engagement de l'alliance face à la Société ; ET G. La valeur ajoutée globale de l'offre. • La valeur ajoutée de cette Alliance outre son expertise dans des réalisations similaires, réside dans sa vision d'avenir du BI, son centre d'innovation client à MII, du jumelage Intégrateur/Équipementier et sa connaissance assez fine de la Société. • L'alliance est prête à faire profiter de son expertise internationale et bonne relation d'affaire avec ses partenaires depuis longue date.	secteur de service direct à la population. ○ Les impacts d'implanter dès la livraison 1 le BI au niveau des transferts des systèmes patrimoniaux. • L'infonuagique n'est plus dans la proposition, mais seulement une opportunité future bien que le tout sera en place pour faire ce saut et ce par le simple ajout de logiciel ou de fonctionnalité à l'infrastructure et non par le remplacement d'éléments existants (p.23).
---	--

Commentaires

- Variation marquée entre la proposition initiale et amendée au niveau des efforts totaux qui sont passés pour LGS de 3 357 404 heures à 2 675 474, soit une réduction de 681 930 (plus de 20 %) alors que Deloitte est passé de 1 988 352 à 3 504 458 (plus de 75%).

Annexe 1

À titre indicatif seulement, vous trouverez ci-dessous l'échelle d'attribution des notes que le comité de sélection a utilisée. Vous comprendrez que les notes mentionnées dans le texte ne sont pas exactes, mais assimilables à une des catégories suivantes :

ÉCHELLE D'ATTRIBUTION DES NOTES

La note de 100 représente un niveau de qualité **excellent**. Cette note est accordée à la soumission qui présente **un niveau de qualité largement au-delà des attentes recherchées** dans ce critère.

La note de 85 représente un niveau de qualité **plus que satisfaisant**. Cette note est accordée à la soumission **qui dépasse, pour plusieurs éléments importants, le niveau de qualité minimale recherché** dans ce critère.

La note de 70 représente le niveau de qualité **acceptable**. Cette note est accordée à la soumission qui présente **un niveau de qualité égal aux attentes minimales recherchées** dans ce critère.

La note de 60 représente un niveau de qualité **insatisfaisant**. Cette note est accordée à la soumission qui **n'atteint pas, pour quelques éléments importants, le niveau de qualité minimale recherché** dans ce critère.

La note de 40 représente un niveau de qualité **médiocre**. Cette note est accordée à la soumission **qui n'atteint pas sur plusieurs aspects le niveau de qualité minimale recherché** dans ce critère.

La note 0 représente un niveau de qualité **très mauvais**. Cette note est accordée lorsqu'il n'y a **aucune information dans la soumission permettant d'évaluer ce critère**.