Secrétariat général

**DIRECTION GENERALE DES OUTRE-MER**

**COMMANDEMENT DU SERVICE MILITAIRE ADAPTE**

**DIRECTION ADMINISTRATION-FINANCES**

**ANNEXE VI-A au règlement de la consultation**

**Cadre de réponse technique (CRT)**

|  |
| --- |
| **Accord-cadre relatif à la maintenance du Logiciel d’Administration et de Gestion Outre-mer Nouvelle génération (LAGON) du Service Militaire Adapté** |

**AVERTISSEMENTS :**

*Le présent document constitue le cadre que les soumissionnaires doivent suivre pour la présentation de leur offre technique.*

*Le présent cadre de réponse technique renseigné par le soumissionnaire complète et précise, sans y contrevenir, le « Cahier des clauses techniques particulières ».*

*De manière générale, le présent cadre de réponse technique renseigné comprend tous les éléments nécessaires à l’acheteur pour évaluer son offre conformément aux critères de sélection des offres.*

*Le candidat doit argumenter de la qualité de sa solution et de son adéquation aux besoins et exigences de l’accord-cadre sur les plans fonctionnel, organisationnel et technique.*

*La liste des éléments ci-après constitue le cadre minimum de réponse attendu par l’acheteur. Il peut être complété (annexes complémentaires) par tout élément que le soumissionnaire juge nécessaire à la bonne compréhension de son offre.*

*Toute documentation commerciale généraliste ou à visée publicitaire est proscrite de l’offre technique du candidat.*

Le mémoire technique du candidat suit le plan décrit ci-dessous.

1. **SOus-critere technique 1 : Qualité de la compréhension du SI LAGON et des fonctionnalités de la solution proposée**

La contrainte de rédaction pour ce chapitre est de six (6) pages maximum.

Afin de démontrer votre compréhension des besoins du SMA, le candidat doit :

* fournir une synthèse du contexte du marché et des attentes du SMA ;
* fournir une synthèseauregard des enjeux ainsi que des objectifs techniques et fonctionnels du SMA ;
* décrire les moyens mis en œuvre pour respecter les contraintes techniques (architecture, technologies, interfaces, liens avec les autres SI partenaires, etc.) ;

1. **SOus-critere technique 2 : QUalité de la tierce maintenance applicative et d’exploitation**

La contrainte de rédaction pour cette partie est de dix (10) pages maximum.

Le candidat doit :

* décrire les moyens mis en œuvre pour respecter les normes de sécurité dans la conduite de la TMA et TME ;
* décrire la capacité de la solution proposée à intégrer l’architecture applicative LAGON
* décrire l'organisation et les moyens mis en place pour répondre de la manière la plus pertinente et réactive aux demandes de prestations du SMA et ce en accord avec les engagements de délais de réponse communiqués dans CCTP (notamment la compréhension des modules suivants : organisation et gestion de la planification, recrutement, RH, gestion des emplois du temps, former, solder, budget DRFI, insérer, mon personnel, piloter, profils utilisateurs) ;
* décrire les processus pour assurer la maintenance évolutive et notamment décrire la démarche de développement dans le cadre des différentes types d’évolutions.
* pour toutes les opérations de maintenance, démontrer la capacité à proposer des solutions de contournement et / ou des solutions alternatives ;
* décrire le processus proposé pour la prestation de test de performance (organisation, méthodologie et contenu) ;
* décrire le processus proposé pour la réversibilité (organisation, méthodologie et contenu).

1. **SOus-critere technique 3 : QUalité du calendrier proposé ainsi que les outils permettant de l’assurer**

La contrainte de rédaction pour cette partie est de six (6) pages maximum.

Le candidat doit décrire les modalités proposées pour le pilotage/conduite du projet (organisation, comitologie, etc.) en détaillant notamment les indicateurs de suivi qui seront mis en œuvre (dossiers de pilotage comprenant des tableaux de bord et indicateurs nécessaires).

1. **SOus-critere technique 4 : QUalité de l’équipe dédiée**
   1. qualite des profils dédiés

Le candidat doit :

* compléter ***le tableau ci-après en respectant les consignes suivantes :***

**AVERTISSEMENT :**

1. Dans le tableau ci-dessous, le candidat recense et caractérise l’ensemble des profils-types du marché. Le profil-type s’entend d’un ensemble de connaissances, de compétences et d’expériences définissant une capacité professionnelle dont peuvent se prévaloir des agents du titulaire en insistant particulièrement sur les connaissances acquises sur les univers techniques visés sur les lots sur lesquels le soumissionnaire candidate.
2. Le nombre de profils-types n’est pas limité. Il appartient à chaque candidat de l’arrêter en fonction des compétences qu’il compte mobiliser pour l’exécution du marché. Compte tenu de l’importance que revêtent les fonctions dans le cadre de ce marché, les profils-types pré-recensés dans le tableau doivent être impérativement décrits par le candidat.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RECENSEMENT ET DESCRIPTION DES PROFILS-TYPES** | | |
| Référence du profil-type | Libellé du profil-type | Description  (expérience (années) : fonctionnelle, technologique ; formation initiale et continue, qualification, certification) |
| **P1** | Directeur de projet |  |
| **P2** | Chef de projet |  |
| **P3** | Consultant/développeur sénior |  |
| **P4** | Consultant/développeur junior |  |
| **P5** | Ingénieur Qualité |  |
| **P6** | Architecte |  |
| **Pn** |  |  |
| **Pn** |  |  |

* 1. Qualité des dispositifs dédiés au maintien du niveau de compétences des profils proposés

Le candidat doit :

* présenter les moyens mis en œuvre pour assurer le maintien du niveau de compétences dans la durée ou en cas de remplacement du personnel dédié à l’exécution des prestations.
  1. qualite du dimensionnement de l’équipe

Le candidat doit :

* faire apparaître leratio de séniorité de l’équipe (en fonction des niveaux de séniorité définis dans le CCTP);
* présenter le dimensionnement des équipes dédiées pour chaque prestation à partir des profils-types ;
* faire apparaitre la part d’expertise et d’encadrement ;
* démontrer l’adaptabilité de la taille des équipes en mettant également en place les ressources externes disponibles en support des équipes présentées.