



BANQUE DE  
DEVELOPPEMENT DES  
ETATS DES  
GRANDS  
LACS

35/2 Bd KANYAMUHANGA Gafundi B.P 3355 Goma- République Démocratique du Congo. Tél-Bureau +243836111118

B.P : 4 Gisenyi -Rwanda. E-mail: bdegl@bdegl.org Site web : www.bdegl.org

**APPEL D'OFFRES N° 520/JDSS/NSE/ 005 /2026**

La **Banque de Développement des États des Grands Lacs**, « **BDEGL** » en sigle, est une Institution Financière de droit international, ayant son siège à Goma, en République Démocratique du Congo.

Elle lance au public intéressé un appel d'offres relatif à la **migration de SAP Business One version 9.2 — 9.20.130 PL 03 — 64-bit vers SAP Business One 10.0 SP 2605**, ainsi qu'à l'**acquisition, l'intégration et la mise en service, d'un module complet de gestion des Ressources Humaines et de la Paie compatible avec SAP Business One**.

Le marché porte notamment sur l'audit de l'environnement SAP existant, la migration technique et fonctionnelle, la reprise des données, les tests de conformité, la validation de la solution, la formation des utilisateurs, l'assistance au démarrage et le support post-déploiement. Le module RH/Paie attendu devra couvrir, au minimum, la gestion du personnel, de la carrière, des absences et congés, des missions, des formations, des performances, des sanctions, de la paie et des états de reporting.

La participation à la concurrence est ouverte, à égalité de conditions, aux entreprises, sociétés ou groupements régulièrement enregistrés dans l'un des trois pays membres de la CEPGL, à savoir le **Burundi, la République Démocratique du Congo et le Rwanda**, spécialisés dans la migration, l'intégration, le paramétrage et le support de **SAP Business One**, des solutions ERP et/ou des solutions de gestion des Ressources Humaines et de la Paie.

Les soumissionnaires intéressés devront justifier d'une expérience avérée dans des prestations similaires et sont invités à présenter leurs offres suivant les termes de référence et le cahier des charges en annexe.

La date limite de dépôt des offres est fixée au 26 Aout 2026 à 12 heures, heure de Goma.

Les offres seront déposées sous **pli fermé** au secrétariat de la Banque de Développement des États des Grands Lacs, sise à Goma, **35/2, Boulevard Kanyamuhanga, République Démocratique du Congo**, ou transmises par voie électronique à l'adresse [soumission@bdegl.org](mailto:soumission@bdegl.org), avec la mention :

**« Offre – Migration SAP Business One 10.0 et module RH/Paie »**

Pour tout renseignement complémentaire, veuillez contacter le numéro **+243 825068264 & +250 788306366**.

Fait à Goma, le **08 juillet 2026**

  
**Jean de Dieu SAMVURA SHABANI**  
Directeur des Ressources  
Humaines et Administration

BANQUE DE DEVELOPPEMENT  
DES ETATS DES GRANDS LACS



**Emmanuel NTAGANDA**

Directeur Général ai



**BANQUE DE DEVELOPPEMENT DES ETATS DES GRANDS LACS (BDEGL)**

**BP 4 GISENYI/RUBAVU RWANDA**

**BP 3355 GOMA REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO**

**Email: [info@bdegl.org](mailto:info@bdegl.org). Site Web: [www.bdegl.org](http://www.bdegl.org)**



### **CAHIER DES CHARGES**

**PROJET DE MIGRATION DE SAP BUSINESS ONE 9.2 VERS SAP BUSINESS ONE 10.0  
SP 2605 ET ACQUISITION EVENTUELLE D'UN MODULE INTEGRE DES GESTION DES  
RESSOURCES HUMAINES ET DE PAIE**

**520/NSE/01/2026**

**Goma, 08/07/ 2026**

*Handwritten signature in blue ink.*

## Table des matières

|                                                     |   |
|-----------------------------------------------------|---|
| 1. Contexte .....                                   | 3 |
| 2. Objectifs du projet .....                        | 3 |
| 3. Périmètre du projet.....                         | 3 |
| 4. Analyse des besoins RH/Paie .....                | 3 |
| 5. Fonctionnalités attendues du module RH/Paie..... | 4 |
| 6. Exigences relatives à la paie.....               | 4 |
| 7. Intégration avec SAP Business One.....           | 5 |
| 8. Rapports et tableaux de bord .....               | 5 |
| 9. Sécurité et confidentialité.....                 | 5 |
| 10. Tests de conformité et validation .....         | 5 |
| 11. Formation et transfert de compétences .....     | 5 |
| 12. Livrables attendus .....                        | 5 |
| 13. Profil attendu du soumissionnaire.....          | 6 |
| 14. Composition de l'offre .....                    | 6 |
| 15. Garantie, support et maintenance.....           | 6 |
| 16. Résultat attendu.....                           | 6 |

## 1. Contexte

La Banque de Développement des États des Grands Lacs, « BDEGL » en sigle, exploite actuellement **SAP Business One version 9.2 — 9.20.130 PL 03 — 64-bit** pour la gestion de ses opérations administratives, comptables et financières.

Dans le cadre de la modernisation de son système d'information, de la sécurisation de ses outils de gestion et de l'alignement de son environnement SAP aux versions actuellement maintenues, la BDEGL envisage de migrer vers **SAP Business One 10.0 SP 2605**.

Cette migration devra également permettre à la Banque d'évaluer les fonctionnalités RH disponibles dans SAP Business One 10.0. Si ces fonctionnalités ne couvrent pas suffisamment les besoins exprimés par la BDEGL, le prestataire devra proposer, fournir, intégrer et mettre en service un **module complet de gestion des Ressources Humaines et de la Paie**, compatible avec SAP Business One.

## 2. Objectifs du projet

Le projet de mise à niveau devra permettre à la Banque de disposer d'un environnement SAP Business One modernisé, stable, sécurisé et documenté. Il devra garantir la continuité des opérations, préserver l'intégrité des données existantes et améliorer les capacités de gestion, de contrôle et de reporting.

Il devra également permettre à la Banque de disposer, le cas échéant, d'une solution RH/Paie complète couvrant tout le cycle de vie de l'agent, depuis le recrutement jusqu'à la fin de contrat, ainsi que le traitement de la paie, la production des bulletins, des états de paie et des tableaux de bord de pilotage.

## 3. Périmètre du projet

Le prestataire devra réaliser un audit préalable de l'environnement SAP Business One actuellement exploité par la BDEGL. Cet audit devra porter sur la base de données, les licences, les utilisateurs, les autorisations, les états, les requêtes, les interfaces, les éventuels add-ons, les sauvegardes, les postes clients et les contraintes techniques liées à la migration.

Sur la base de cet audit, le prestataire devra proposer une architecture cible compatible avec SAP Business One 10.0 SP 2605. Cette architecture devra préciser les prérequis serveurs, postes clients, base de données, sauvegarde, sécurité, accès utilisateurs et mécanismes de restauration.

Le prestataire devra ensuite procéder à une migration test, corriger les anomalies constatées, organiser les contrôles nécessaires, puis exécuter la migration finale après validation de la BDEGL. Un plan de retour arrière devra être prévu afin de restaurer l'environnement initial en cas d'échec de la migration.

## 4. Analyse des besoins RH/Paie

Après l'installation ou la préparation de l'environnement cible, le prestataire devra analyser les fonctionnalités RH disponibles dans SAP Business One 10.0 et les comparer aux besoins exprimés par la BDEGL.

Cette analyse devra donner lieu à une **matrice d'écart fonctionnel** précisant, pour chaque besoin, s'il est couvert nativement par SAP Business One, couvert par paramétrage, couvert par développement, couvert par un module complémentaire ou non couvert.

À l'issue de cette analyse, le prestataire devra indiquer clairement si les fonctionnalités standards de SAP Business One 10.0 sont suffisantes ou si l'acquisition d'un module RH/Paie complémentaire est nécessaire.

## **5. Fonctionnalités attendues du module RH/Paie**

Dans le cas où un module complémentaire serait requis, celui-ci devra permettre une gestion complète et intégrée des Ressources Humaines et de la Paie.

La solution devra assurer la gestion administrative du personnel, notamment l'identification des agents, les coordonnées, la situation familiale, les personnes à charge, les qualifications, les contrats, les affectations, les coordonnées bancaires, les éléments de rémunération, les numéros d'identification utiles et l'historique complet du dossier.

Elle devra également couvrir le recrutement et l'embauche, notamment l'expression des besoins de recrutement, la gestion des offres, l'enregistrement des candidatures, la gestion des CV et diplômes, la présélection, les tests, les entretiens, les résultats et la création du dossier employé après recrutement.

La solution devra permettre la gestion de la carrière professionnelle des agents, notamment les stages, titularisations, avancements, promotions, mutations, affectations, rétrogradations, revalorisations, démissions, licenciements, décès, départs à la retraite, fins de contrat et autres mouvements du personnel.

Elle devra intégrer la gestion des absences, permissions et congés, avec possibilité de paramétrer les motifs, les justificatifs, les soldes, les niveaux de validation et les impacts éventuels sur la paie. Les congés statutaires, congés de maternité, congés de paternité, congés maladie et autres absences autorisées devront être pris en charge.

La solution devra également couvrir la gestion des formations, des missions, des performances, des accidents de travail, des assistances médicales, des fautes, sanctions et suspensions. Tous ces événements devront être historisés dans le dossier de l'agent et exploitables à des fins de reporting.

## **6. Exigences relatives à la paie**

Le module de paie devra permettre le paramétrage de la grille salariale, des catégories professionnelles, des primes, indemnités, retenues, heures supplémentaires, avances sur salaire, prêts au personnel et plans de remboursement.

Il devra permettre le calcul de la paie, l'édition des bulletins, la production du journal et du livre de paie, la génération des ordres de paiement, l'édition des anciens bulletins, le contrôle de la paie et la génération des écritures comptables correspondantes.

La solution devra tenir compte du régime particulier de la BDEGL en tant qu'institution financière de droit international et permettre un paramétrage souple du régime indemnitaire, fiscal, social et comptable applicable à la Banque.

## 7. Intégration avec SAP Business One

Le module RH/Paie proposé devra être intégré à SAP Business One 10.0 SP 2605 afin de permettre la génération des écritures comptables de paie, l'imputation par comptes, centres de coûts, directions ou services, ainsi que l'échange sécurisé des données nécessaires aux traitements comptables, financiers et d'audit.

Le prestataire devra préciser le mode d'intégration proposé : add-on SAP Business One, API, Service Layer, connecteur, import/export contrôlé ou tout autre mécanisme documenté et fiable.

## 8. Rapports et tableaux de bord

La solution devra produire les principaux rapports RH et Paie nécessaires à la gestion et au contrôle interne, notamment les fiches individuelles, listes du personnel, contrats, mouvements, congés, absences, missions, formations, sanctions, bulletins de paie, journaux de paie, livres de paie, ordres de paiement, états des prêts et avances, indemnités, frais médicaux et provisions.

Elle devra également permettre la production d'indicateurs de pilotage tels que l'âge moyen, l'ancienneté, la stabilité des effectifs, l'absentéisme, la masse salariale et le suivi des formations. Les rapports devront être exportables au minimum en **Excel et PDF**.

## 9. Sécurité et confidentialité

Le prestataire devra garantir la confidentialité des données traitées, particulièrement les données RH et de paie. La solution devra permettre la gestion des profils utilisateurs, la séparation des rôles, la traçabilité des connexions, la journalisation des modifications et la protection des opérations sensibles.

Tous les accès administrateurs, paramètres, documentations et droits de gestion devront être remis à la BDEGL à la fin de la prestation.

## 10. Tests de conformité et validation

Avant toute mise en production, le prestataire devra organiser les tests de conformité nécessaires. Ces tests devront porter sur l'installation technique, les données migrées, les fonctionnalités SAP, les fonctionnalités RH/Paie, les droits d'accès, les rapports, les interfaces et les écritures comptables générées.

Les anomalies constatées devront être corrigées avant la validation finale. La mise en production ne pourra intervenir qu'après signature d'un **procès-verbal de validation** par les parties.

## 11. Formation et transfert de compétences

Le prestataire devra assurer la formation des utilisateurs clés, du service informatique, du service des Ressources Humaines, du service Paie et du service Finance/Comptabilité.

La formation devra couvrir l'utilisation de SAP Business One 10.0, les fonctionnalités RH/Paie, les workflows, les rapports, les opérations de contrôle, l'administration de base et la gestion des incidents courants.

## 12. Livrables attendus

Le prestataire devra remettre à la Banque, au minimum, les livrables suivants : rapport d'audit de l'existant, architecture cible, plan de migration, plan de sauvegarde et de retour arrière, rapport de migration test, rapport de migration finale, matrice d'écart RH/Paie, solution installée et paramétrée, matrice des droits, rapports configurés, guides utilisateurs, guide administrateur, supports de formation, procès-verbal de validation et rapport final de mission.

### **13. Profil attendu du soumissionnaire**

Le soumissionnaire devra justifier d'une expérience confirmée en migration SAP Business One, d'une maîtrise de SAP Business One 10.0, d'une expérience dans l'intégration de solutions RH/Paie, de références similaires, d'une équipe projet qualifiée et d'une capacité de support fonctionnel et technique.

Il devra également démontrer sa capacité à assurer la reprise des données, la formation des utilisateurs, l'assistance au démarrage et la maintenance post-déploiement.

### **14. Composition de l'offre**

L'offre devra comprendre une partie administrative, une partie technique et une partie financière.

La partie administrative comprendra notamment la lettre de soumission, les documents légaux, la présentation de l'entreprise, les références similaires, les CV des consultants proposés et l'engagement de confidentialité.

La partie technique devra présenter la compréhension du besoin, la méthodologie proposée, l'architecture cible, la stratégie de migration, la stratégie de reprise des données, la description du module RH/Paie proposé, la matrice de conformité, le planning d'exécution, les livrables, le dispositif de formation et les modalités de support.

La partie financière devra détailler séparément les coûts de migration SAP, les licences éventuelles, le module RH/Paie, l'intégration, le paramétrage, la reprise des données, la formation, le support, la maintenance et les frais éventuels.

### **15. Garantie, support et maintenance**

Le soumissionnaire devra proposer une période de garantie après la mise en production, ainsi qu'un dispositif de support fonctionnel et technique précisant les délais de prise en charge, les délais de résolution, la procédure d'escalade, les modalités de maintenance et les conditions de mise à jour de la solution.

### **16. Résultat attendu**

À l'issue de la prestation, la Banque devra disposer d'un environnement **SAP Business One 10.0 SP 2605** opérationnel, sécurisé et documenté, avec des données migrées, contrôlées et validées.

Elle devra également disposer, si nécessaire, d'un module RH/Paie complet, intégré à SAP Business One, permettant une gestion fiable, traçable et automatisée des processus RH et de paie, ainsi que la production des rapports nécessaires à la gestion, au contrôle interne et à l'audit.