

Organisations employant du personnel IRISteam en 2022

Paradigm (Centre d'Informatique pour la Région Bruxelloise)
Bruxelles Environnement
Service Public Francophone Bruxellois (SPFB)
Bruxelles Fiscalité
Bruxelles Prévention et Sécurité (BPS)
Administration communale d'Anderlecht
Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente (SIAMU)
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)
Administration communale de Schaerbeek
urban.brussels
Administration communale de Jette
Bruxelles-Propreté
Administration Communale et CPAS Evere
easy.brussels
parking.brussels
Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale
(SLRB)
Administration communale d'Etterbeek
perspective.brussels
Innoviris
talent.brussels
Administration communale de Saint-Gilles
Ecole Régionale et Intercommunale de Police (ERIPBrusafe)
Kanal
Services du Collège Réuni SCR (COCOM)
Administration communale et CPAS Berchem-Sainte-Agathe
Administration communale et CPAS de Forest
BRUGEL
Brusafe
citydev.brussels
Iriscare
Z.P. Marlow
Zone de Police 5343 Montgomery
Viapass
Cabinet Clerfayt
Cabinet Gatz
Cabinet Van den Brandt

Organisaties die personeelsleden van IRISteam tewerkstelden in 2022

Paradigm (Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest)
Leefmilieu Brussel
Service Public Francophone Bruxellois (SPFB)
Brussel Fiscaliteit
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)
Gemeentelijke administratie van Anderlecht
Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)
Gemeentelijke administratie van Schaarbeek
Urban.brussels
Gemeentelijke administratie van Jette
Net Brussel
Gemeentelijke administratie en OCMW van Evere
Easy.brussels
Parking.brussels
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)
Gemeentelijke administratie van Etterbeek
Perspective.brussels
Innoviris
Talent.brussels
Gemeentelijke administratie van Sint-Gillis
Gewestelijke en Intercommunale Politie school (GIPBrusafe)
Kanal
Diensten van het Verenigd College (DVC) (GGC)
Gemeentelijke administratie en OCMW van Sint-Agatha-Berchem
Gemeentelijke administratie en OCMW van Vorst
BRUGEL
Brusafe
Citydev.brussels
Iriscare
PZ Marlow
Politiezone 5343 Montgomery
Viapass
Kabinet-Clerfayt
Kabinet-Gatz
Kabinet-Van den Brandt



Rapport d'activités

2022



IRISteam asbl-vzw

Table des matières



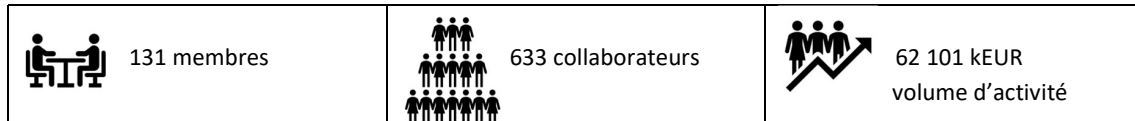
PRÉAMBULE	3
I. L'ASSOCIATION ET SES MEMBRES	5
1. Chiffres-clés des membres en 2022	5
2. Transparence des rémunérations et avantages des mandataires publics bruxellois	6
II. RESSOURCES HUMAINES	7
1. Chiffres-clés du personnel en 2022	7
2. Le recrutement et la rétention	13
3. Les évaluations et évolutions du personnel	17
4. Les formations et certifications	18
5. Des enjeux RH pour porter notre ambition	21
III. BILAN FINANCIER	23
1. Analyse du résultat	23
2. Analyse bilantaire	30
PERSPECTIVES	32
ANNEXES	33
1. Bilan et compte de résultat	33
2. Membres de l'ASBL IRISteam	35
3. Membres du Conseil d'administration de l'ASBL IRISteam	39

PRÉAMBULE

Pour cette année 2022, nous pouvons souligner la bonne santé de nos trois indicateurs : l'arrivée de deux nouveaux membres, une augmentation de notre volume d'activité de 14,7 % (+ 7 945 kEUR) et l'accueil au sein de nos équipes de 78 nouveaux collaborateurs (+ 14,05 %).

Ces indicateurs reflètent non seulement l'augmentation des missions qui nous sont confiées mais également la forte adhésion de nos membres au modèle que nous avons mis en place.

Chiffres-clés de l'exercice 2022 (Données 31/12/2022)



Des résultats positifs et des enjeux forts à venir

Avec ces résultats, IRISsteam conforte sa place de partenaire informatique de référence pour la transition numérique engagée en 2020 par Région de Bruxelles-Capitale.

Malgré une année 2022 encore marquée par la COVID, IRISsteam a non seulement renforcé son positionnement avec une croissance de son volume d'activité de plus de 14 %, mais également appuyé son attractivité comme employeur avec une augmentation de près de 15 % du nombre de ses collaborateurs.

Ces chiffres stimulants constituent un socle solide pour conforter la capacité d'IRISsteam à répondre aux défis qui se présentent.

Tout d'abord, un enjeu externe de taille en matière de recrutement : dans un contexte de pénurie avérée des talents IT, et même si la majorité des engagements de collaborateurs en 2022 a porté sur de nouveaux postes demandant des compétences pointues, IRISsteam doit plus que jamais être un employeur attractif pour répondre aux attentes de ses membres. Nous avons revu et amélioré notre offre globale en matière de ressources humaines pour faire face à la tension du marché de l'emploi. Nous poursuivrons dans cette dynamique pour répondre à l'explosion des besoins de compétences numériques et soutenir nos membres dans leur transformation digitale.

Les défis sont également internes et l'organisation IRISsteam est toujours plus sollicitée. Elle doit proposer des prestations complètes de service, et également offrir des compétences numériques dépassant le domaine purement technique pour évoluer vers des compétences métiers, de gestion, d'analyse et d'optimisation de processus, d'accompagnement au changement, d'architecture, etc. Nous devons accompagner nos collaborateurs vers cette mutation des métiers du numérique.

Nos objectifs se concentrent ainsi sur les performances suivantes :

- répondre proactivement aux besoins de nos membres en matière de compétences pointues ;
- être un partenaire incontournable et crédible pour la transformation qui est en train de s'opérer dans le monde numérique ;
- poursuivre nos ambitions de développement tout en accompagnant nos ressources pour leur offrir des perspectives d'évolutions et de formations adaptées.

Dans ce contexte, il est indispensable de renforcer notre modèle de ressources humaines. Nos équipes démontrent par leurs résultats que l'écosystème numérique régional peut se reposer, en complément du logiciel et de l'applicatif, sur notre pilier humain ambitieux.

Esteban Baez Heller, Président du Conseil d'administration et Administrateur

Nicolas Locoge, Administrateur délégué

Marc Van den Bossche, Administrateur délégué adjoint

Cathy Marcus, Administratrice

I. L'ASSOCIATION ET SES MEMBRES



131 institutions (hors cabinets ministériels) sont actuellement membres¹ d'IRISteam, soit deux de plus qu'en 2021.

L'assemblée générale de 2023 devra ratifier l'adhésion de trois nouveaux membres : Interhospitalière régionale (IRTIS), le Médiateur bruxellois et Homegrade.brussels.

1. Chiffres-clés des membres en 2022

131 membres (hors cabinets ministériels)

+ 2 par rapport à 2021

Données 31/12/2022

Evolution des catégories de membres

Par catégorie	2021	2022
Administrations et Pouvoirs locaux	64	64
Administrations et Pouvoirs régionaux et communautaires	37	39
Autres membres	28	28
TOTAL	129	131

IRISteam compte plus de la moitié de ses membres parmi des administrations et Pouvoirs locaux et régionaux de Bruxelles Capitale. Cette confiance se poursuit pour l'année à venir avec la demande d'adhésion de 3 nouveaux membres.

Arrivées et départs de membres

En 2022, IRISteam a enregistré l'adhésion de **deux nouveaux membres**, ratifiés par l'Assemblée générale :

- ARP Bruxelles Propreté – Agence régionale pour la propreté
- Move Asbl – Molenbeek Vivre ensemble

¹ L'Association comptabilise les membres dont l'adhésion a été avalisée par l'Assemblée générale. Les membres ayant signé une convention d'adhésion ultérieurement à l'Assemblée générale de l'année écoulée (2022) ne sont donc pas repris dans ce décompte.

Au terme de l'exercice 2022, l'Association² rassemble, notamment :

- l'ensemble des CPAS de la Région bruxelloise ;
- 18 des 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale (à l'exception de la Ville de Bruxelles) ;
- le Parlement régional, le Parlement francophone bruxellois, le *Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie* ainsi que les trois commissions communautaires de la Région ;
- une bonne partie des Organismes d'Intérêt Public (OIP) ;
- 5 des 6 zones de police (à l'exception de la ZPZ5339 Bruxelles-Ixelles) ;
- des institutions du secteur social, culturel, scolaire et de santé.

Aucun départ de membre n'a été enregistré sur l'exercice 2022.

2. Transparence des rémunérations et avantages des mandataires publics bruxellois

En application de l'ordonnance du 14 décembre 2017³ sur la transparence des rémunérations et avantages des mandataires publics bruxellois, conjointe à la Région de Bruxelles-Capitale et à la Commission communautaire commune, IRISteam publie chaque année :

- un relevé détaillé des présences en réunion, des rémunérations et avantages de toute nature ainsi que de tous les frais de représentation octroyés à ses mandataires publics, et de toute réduction opérée sur ces rémunérations et avantages de toute nature en vertu d'une disposition légale ou réglementaire ;
- une liste de tous les voyages auxquels chacun de ses mandataires publics aurait participé dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ;
- un inventaire de tous les marchés publics conclus en précisant, pour chaque marché, les bénéficiaires et les montants engagés, que le marché ait été passé avec ou sans délégation de pouvoir.

Pour en savoir plus : <https://paradigm.brussels/fr/paradigm/partenaires-1/partenaires>

² Voir la liste complète des membres de l'ASBL IRISteam en annexe 2.

³ Le texte de l'ordonnance peut être consulté sur le site du Moniteur belge à l'adresse <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/ordonnance/2017/12/14/2017032096/moniteur>.

II. RESSOURCES HUMAINES



Depuis sa création en 2007, IRISteam a connu une augmentation constante de ses effectifs. En 2022, nous avons passé la barre des 600 avec un total de 633 membres du personnel soit une augmentation nette de 78 personnes, un chiffre jamais atteint qui souligne et appuie la confiance que nous portent nos membres dans l'étendue des missions qu'ils nous confient.

C'est bien le capital humain, avec ses compétences numériques de pointe, qui constitue la ressource essentielle d'IRISteam et qui nous permet de répondre aux exigences et attentes de nos membres.

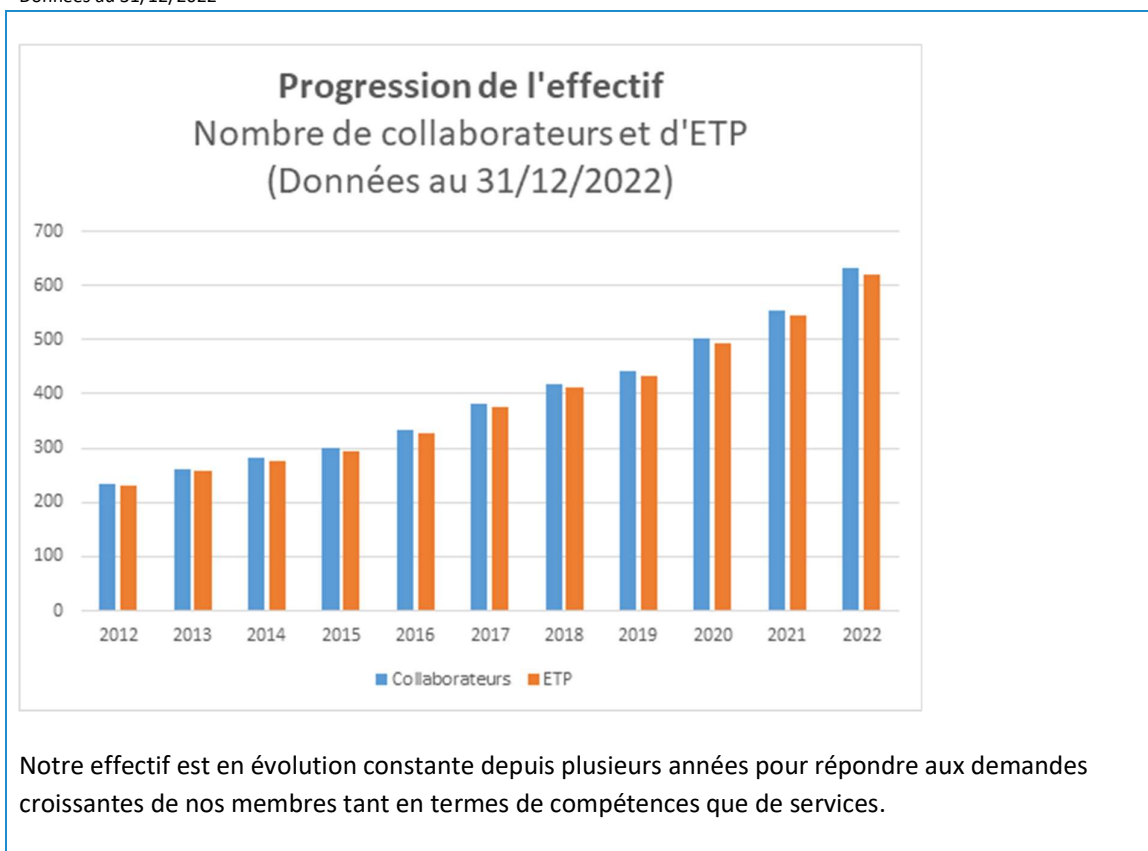
1. Chiffres-clés du personnel en 2022

633 collaborateurs

620.9 ETP

+ 14,05 % par rapport à 2021

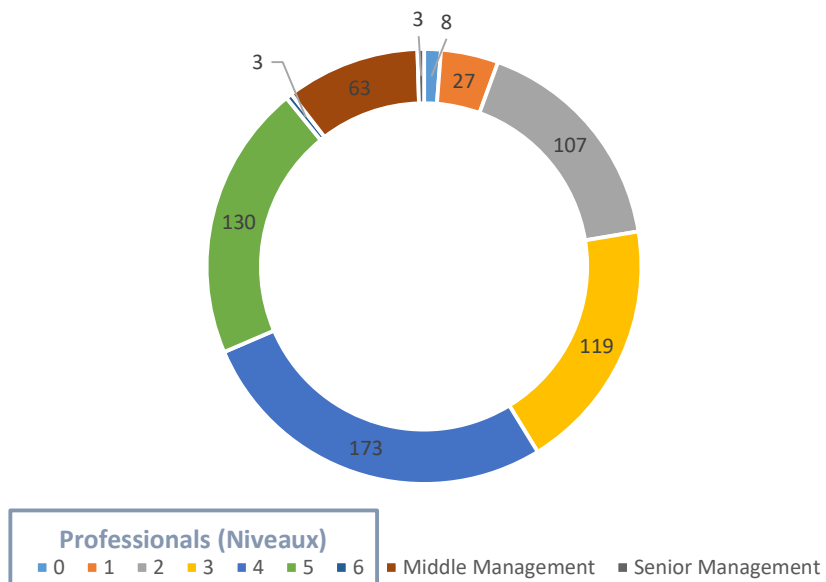
Données au 31/12/2022



Notre effectif est en évolution constante depuis plusieurs années pour répondre aux demandes croissantes de nos membres tant en termes de compétences que de services.

Répartition par classes de fonctions

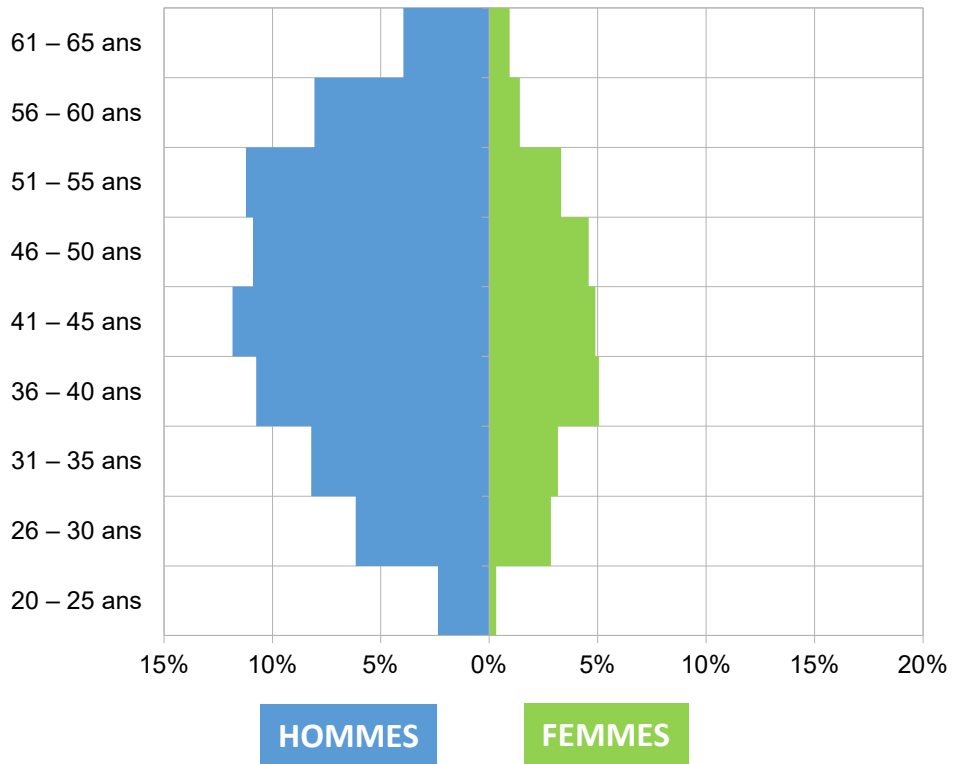
(Nombre de personnes au 31/12/2022)



Les collaborateurs d'IRISteam appartiennent en majorité aux classes de fonctions réunissant les profils professionnels répartis en 8 niveaux.

On dénombre au total 567 *Professionals* (+ 72 par rapport à 2021) pour 66 collaborateurs relevant du Management (+ 6 par rapport à 2021).

Pyramide des âges
Pourcentages par rapport au total des collaborateurs IRISteam
(données au 31/12/2022)



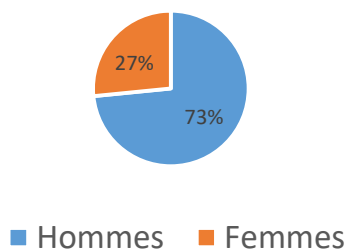
L'âge moyen du personnel IRISteam est de 45 ans pour les hommes et 43 ans pour les femmes.

Comme les années précédentes, ce sont les classes d'âge entre 36 et 55 ans qui regroupent la majorité des collaborateurs.

En 2022, la plus forte augmentation porte sur les 41-45 ans pour les hommes et 36-40 ans pour les femmes.

Répartition du personnel par genre

Pourcentages par rapport au total des collaborateurs IRISteam (Données au 31/12/2022)

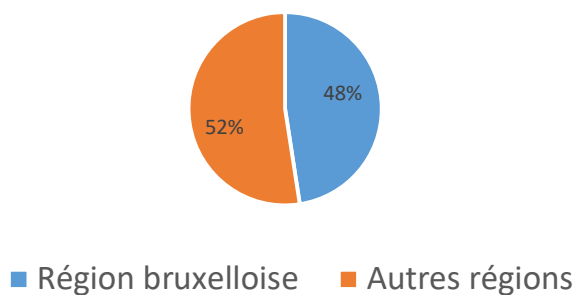


La part des postes occupés par des femmes est en progression constante, tant en chiffres nets qu'en pourcentage.

Pour l'exercice 2022, plus d'un quart des postes au sein d'IRISteam est occupé par des femmes (168 pour 465 hommes) soit une augmentation nette de 2 points par rapport à 2021.

Répartition du personnel par lieu de résidence

Pourcentages par rapport au total des collaborateurs IRISteam (Données au 31/12/2019)



En 2022, la répartition du personnel par lieu de résidence est quasi en équilibre entre la région bruxelloise et les deux autres régions.

Répartition du personnel IRISteam

Répartition du personnel IRISteam (nombre de personnes au 31/12)	2021	2022
Centre d'Informatique pour la Région Bruxelloise (CIRB)	226,09	249,93
Prestations spécifiques auprès des membres ^[1]	76,63	98,65
Missions déléguées ^[2]	56,28	59,22
Bruxelles Environnement	24	22
Service Public Francophone Bruxellois (SPFB)	19	21
Bruxelles Fiscalité	20	19
Bruxelles Prévention et Sécurité (BPS)	13	17
Administration communale d'Anderlecht	12	15
Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente (SIAMU)	14	15
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	14	14
Administration communale de Schaerbeek	10	11
urban.brussels	11	11
Administration communale de Jette	9	10
Bruxelles-Propreté		10
Administration Communale et CPAS Evere	8	8
easy.brussels	5	5
parking.brussels	3	5
Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB)	5	5
Administration communale d'Etterbeek	1	4
perspective.brussels	5	4
Innoviris	3	3
talent.brussels	2	3
Administration communale de Saint-Gilles	2	2
Ecole Régionale et Intercommunale de Police (ERIP-Brusafe)	4	2
Kanal		2
Service du Collège Réuni SCR (COCOM)	1	2
Administration communale et CPAS Berchem-Sainte-Agathe	3	4
Administration communale et CPAS de Forest	3	3
BRUGEL	1	1

Brusafe		1
citydev.brussels	1	1
Iriscare	2	1
Z.P. Marlow		1
Zone de Police 5343 Montgomery	1	1
Viapass		1
Cabinet Clerfayt		0,4
Cabinet Gatz		0,4
Cabinet Van den Brandt		0,4
GRAND TOTAL	555	633

^[1] Nombre de personnes calculé sur base du chiffre d'affaires généré pour ces prestations spécifiques, divisé par le coût moyen annuel d'une personne la même année, soit pour 2022 : 9 678 kEUR / 98,11 kEUR

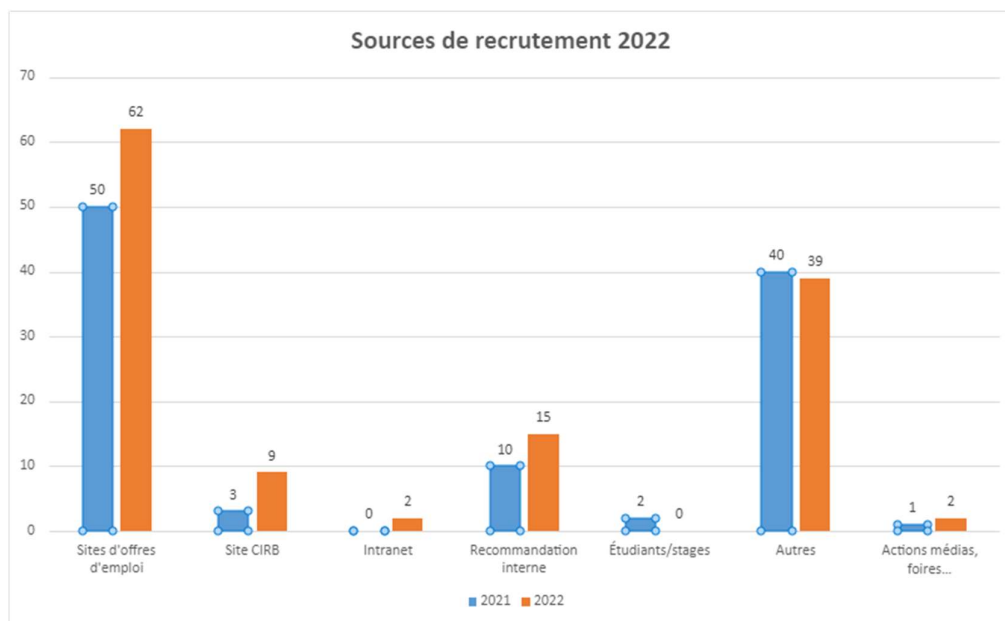
^[2] Support régional au SPRB (53 ETP), à la plateforme régionale de vidéoprotection (1 ETP), au Port de Bruxelles (5 ETP) et aux Cabinets ministériels (0,22 ETP).

2. Le recrutement et la rétention

2.1 Les chiffres-clés du recrutement en 2022

129 engagements Données 31/12/2022

En 2022, les dossiers de recrutement ouverts au sein d'IRISteam ont débouché sur **129 embauches effectives** (+ 21,7%).



Près de la moitié de nos recrutements (48% pour 2022) s'effectue grâce à des sites spécialisés (ICT Job, LinkedIn et StepStone). Il faut souligner l'augmentation du recrutement réalisé via nos sites internet, intranet et également grâce aux recommandations internes.

Pour la troisième année consécutive, nous n'avons pu participer aux salons de l'emploi et Job fairs, ceux-ci ayant été annulés suite à la Covid. Nous avons compensé par une présence accrue sur les réseaux sociaux et une participation à des événements virtuels.

Traitement des candidatures reçues par année

	2021	2022	
CV examinés	5988	5371	-10,30%
CV retenus	478	440	-7,95%
Assessments	182	248	36,26%
Engagements (= entrées en service)	106	129	21,69%
Délai moyen (jours calendrier)	94,8	122,5	29,22%

	2021	2022
Engagements vs CV examinés	1,77%	2,40%
Engagements vs CV retenus	22,18%	29,32%
Engagements vs assessments	58,24%	52,02%

En 2022, notre **délai de recrutement** a augmenté de façon importante : la croissance exponentielle des demandes et l'ouverture simultanée de nombreux postes nécessitant des compétences pointues sur un marché tendu explique en partie ces chiffres. Cependant, il est important de souligner que, malgré cette particularité du marché actuel qui renforce la concurrence entre employeurs et le boom des demandes, IRISteam a réussi à améliorer les indicateurs de performance « taux engagements par CV examinés et retenus », tout en engageant un nombre de collaborateurs jamais atteint auparavant.

Notre **taux de rétention**, c'est-à-dire le pourcentage de collaborateurs restés au sein de l'Association au cours de l'année étudiée, est de 91,17 % en légère augmentation par rapport à 2021. IRISteam a ainsi réussi à retenir plus de 9 collaborateurs sur 10, ce qui, dans un marché de l'emploi tendu comme celui de l'informatique, démontre que nous avons réussi à nous positionner comme un employeur attractif.

En parallèle, le **turnover** (taux de roulement) ou rotation de l'emploi au sein d'une entreprise⁴, s'élève pour 2022 chez IRISteam à 16,03 % restant à peu près stable.⁵

Au cours de l'exercice 2022, nous avons reçu moins de CV qu'en 2021. Comme en 2021, la barrière des 100 personnes engagées sur un an a été franchie. Ce chiffre, combiné aux taux de rétention et de roulement, démontre la qualité du recrutement et l'attractivité d'IRISteam en tant qu'employeur.

En termes de processus de recrutement, les ouvertures de poste sont diffusées en priorité auprès du personnel via l'Intranet. C'est d'ailleurs l'un des éléments qui conforte la **mobilité interne** et indirectement notre taux de rétention. En effet, IRISteam souhaite avant tout enrichir, avec de nouvelles expériences et expertises, le bagage professionnel de ses collaborateurs et leur offrir des perspectives de carrière en adéquation avec leurs souhaits d'évolution tout en répondant aux attentes de nos membres.

Quinze recrutements ont été concrétisés à la suite de notre **programme « Referrals »**, système de parrainage entre un collaborateur et un candidat potentiel de son entourage. Via ce parrainage, nous avons accès à des profils que nous ne touchons pas nécessairement avec les canaux traditionnels de recrutement. Le secteur informatique étant très concurrentiel, la recommandation d'un poste ou de notre entreprise par le réseau interne a un attrait certain dans le processus de recrutement.

⁴ Il est calculé selon la formule : $[(\text{Entrées} + \text{Sorties}) / 2] / \text{Nombre de collaborateurs au 1}^{\text{er}} \text{ janvier de l'année étudiée}$.

⁵ 13,30 % (2017), 14,49 % (2018), 13,04 % (2019) et 14,86 % (2020), 15,9% (2021).

Les fonctions recrutées en 2022

Classe de fonction	Niveau	Fonction	Nombre
Professionnals	0	Assistant Logistique	2
	1	Helpdesk Operator	10
		Secretary	4
	2	IT Technician	25
		Officer	4
		Web Officer	1
	3	Analyst Programmer	11
		BI Consultant	1
		Geomatician	1
		IS Engineer	12
	4	Account Manager	1
		Advisor	13
		Implementation Manager	5
		Project Analyst	13
		Team Leader	1
		Technical Leader	2
	5	Business Consultant	3
		Project Manager	12
		Service Manager	3
	6	IS Architect	1
IS Consultant		1	
Middle Management		Service Head	3
TOTAL			129
<i>Etudiants</i>			<i>41</i>

Les fonctions les plus recrutées en 2022 sont IT Technician, Advisor et Project Analyst.

On constate que si les profils IT sont toujours évidemment plébiscités, d'autres types de métiers sont aujourd'hui également extrêmement sollicités par les membres d'IRISteam : les besoins techniques vont en effet de pair avec des besoins spécifiques (gestion de projet, *change*, mutualisation des achats numériques, etc.).

Cette année, nous avons exceptionnellement fait appel à une quarantaine d'étudiants pour soutenir la logistique lors du réaménagement de nos bureaux dans le cadre du retour de nos collaborateurs en présentiel (Flex desks, inventaire, etc.).

2.2 Attractivité d'IRISteam – employer branding

L'*employer branding* ou marque employeur, c'est non seulement le processus de gestion et d'influence de notre réputation en tant qu'employeur auprès de nos collaborateurs et des chercheurs d'emploi, mais également notre image auprès de l'ensemble de nos clients et d'autres parties prenantes. Concrètement, il s'agit de tout ce qui permet d'identifier IRISteam comme un employeur attractif, qui incite les candidats à postuler à nos offres et qui fidélise nos collaborateurs.

L'*employer branding* s'attache à des éléments comme le *package* salarial, la culture d'entreprise, le type de *management*, mais aussi la finalité des projets entrepris, l'environnement de travail, les perspectives d'évolution dans l'entreprise, la perception de l'image de l'entreprise en externe, ou encore l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

Depuis 2019, IRISteam a initié une stratégie liée à l'*employer branding*. Elle s'articule autour de cinq volets : image externe, image interne, partage, apprentissage et bien-être. Bien entendu, la situation liée à la crise sanitaire de 2020 n'a pas facilité la mise en œuvre des actions prévues. Nous avons pu cependant développer, malgré le télétravail quasi complet⁶ jusqu'à mi-année 2022, des initiatives pour renforcer la cohésion des équipes et le sentiment d'appartenance.

Nous pouvons, pour cette année 2022, souligner les réalisations suivantes :

- un nouvel intranet lancé en avril permettant d'informer l'ensemble de nos collaborateurs de notre actualité et facilitant les interactions grâce à un service d'annuaire connecté : sa base de données centralise l'identité des utilisateurs (nom, téléphone, poste occupé,...) et celles des équipements informatiques de son réseau. Via l'organigramme interactif sur l'intranet, les collaborateurs ont la possibilité de contacter de manière directe leurs collègues ;
- la reprise des *teambuildings* et des *afterworks* ;
- des petits déjeuners réunissant le management et des collaborateurs de tous horizons, pour échanger et interagir de façon transparente.

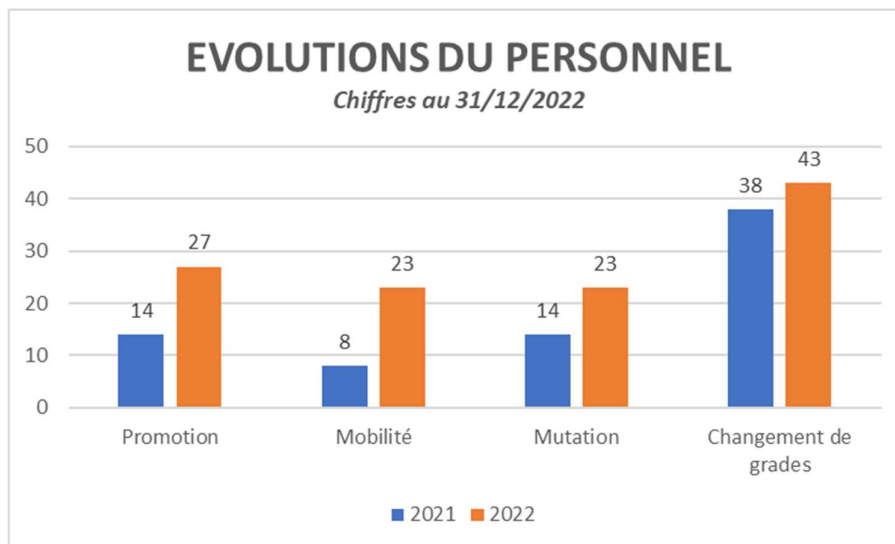
2.3 Flexibilité au travail

L'année 2022 a été, comme en 2021, marquée par la COVID. Le télétravail a ainsi été recommandé jusqu'à mi-année en accord avec les préconisations sanitaires officielles. La COVID ayant permis d'instaurer de nouvelles pratiques en matière de travail, IRISteam a défini, en cohérence avec les dispositions mises en place chez ses membres, un cadre structurel pour ces nouveaux usages à savoir deux jours de travail en présentiel *a minima*.

⁶ Voir point 2.3

3. Les évaluations et évolutions du personnel

Les processus de promotion et de mobilité interne mis en place au sein d'IRISteam offrent des perspectives d'évolution à notre personnel. Pour 2022, le processus d'évaluation a évolué de quatre objectifs individuels à deux objectifs collectifs.



Le processus de gestion de carrière mis en place au sein d'IRISteam a permis une forte dynamique pour la promotion et la mutation interne, permettant de soutenir les ambitions de nos collaborateurs tout en répondant aux attentes de compétences et de services de nos membres.

Suite à l'ouverture de nombreux nouveaux postes en 2022, nos collaborateurs ont présenté leur candidature et ont ainsi pris en main leur carrière au sein d'IRISteam :

- 27 collaborateurs, soutenus par leur Manager, ont été promus dans une fonction supérieure, en respectant le processus de promotion,
- 23 collaborateurs ont spontanément présenté leur candidature à une fonction vacante et ont réussi le processus de recrutement, pouvant prétendre alors à un changement de fonction,
- 23 collaborateurs ont changé de service en mobilité interne au cours de l'année.

Par ailleurs, 43 collaborateurs ont bénéficié d'un changement de grade dans le cadre du processus de gestion de la compétence.

4. Les formations et certifications

Un plan annuel de développement des compétences est établi pour et avec les collaborateurs d'IRISteam. Il permet de couvrir des besoins techniques et/ou des *soft skills*.

Ce plan vise à renforcer les points forts de nos collaborateurs, étendre leurs compétences par l'acquisition de nouvelles connaissances ou améliorer des points d'attention constatés, par exemple, dans le cadre de la procédure de recrutement ou lors d'évaluations annuelles.

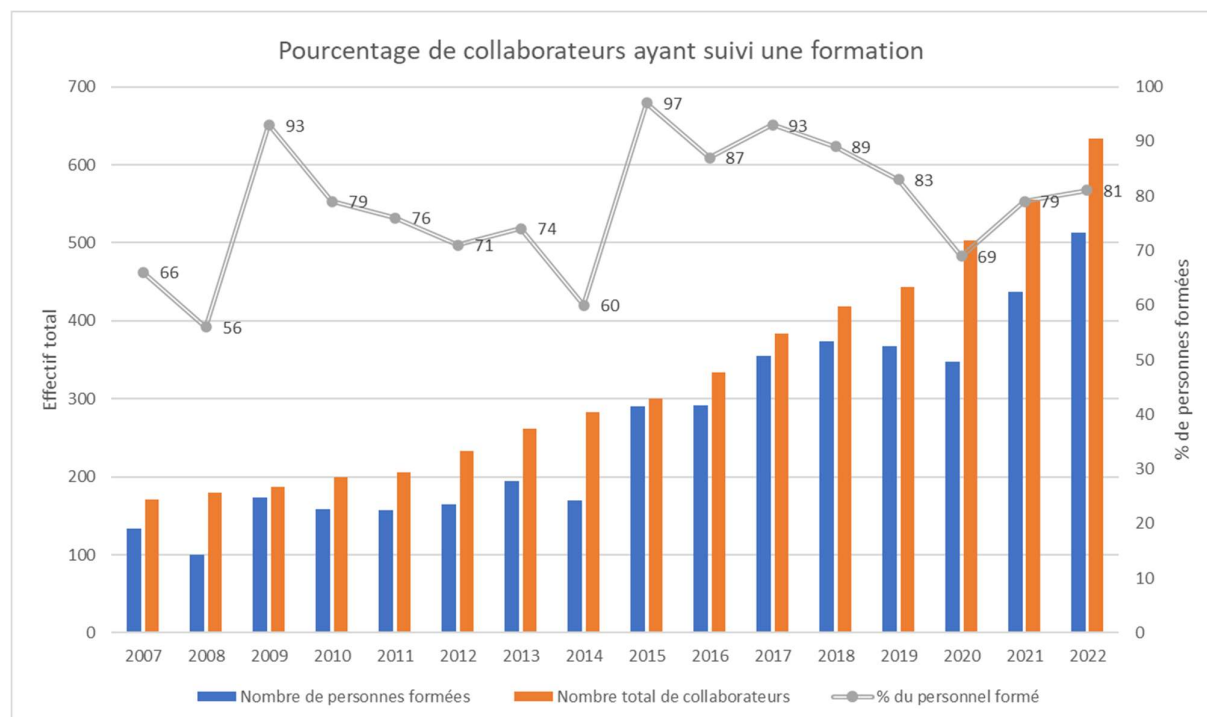
IRISteam évolue ainsi vers :

- une meilleure cartographie des compétences de ses collaborateurs afin de favoriser la mobilité interne
- l'analyse de l'écart entre ces compétences et celles nécessaires au développement des projets de l'entreprise,
- la mise en œuvre des formations indispensables au soutien de l'acquisition de ces compétences nécessaires.

Parallèlement, une attention particulière est portée à la validation des compétences acquises lors des formations, notamment via les examens de certification liés à ces formations.

Chiffres-clés de la formation en 2022

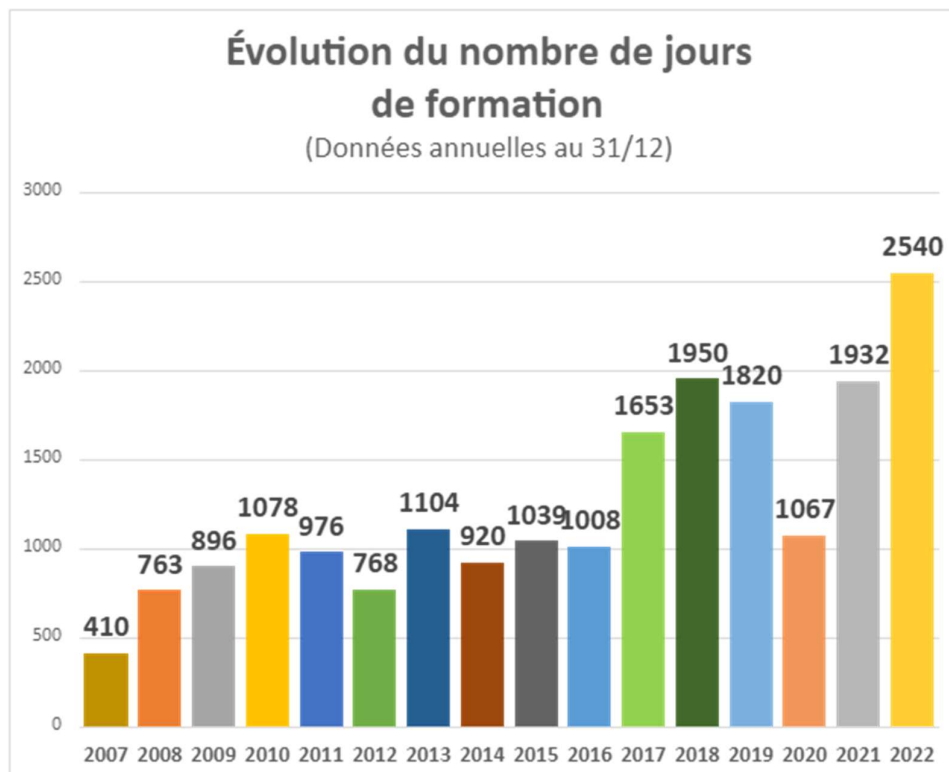
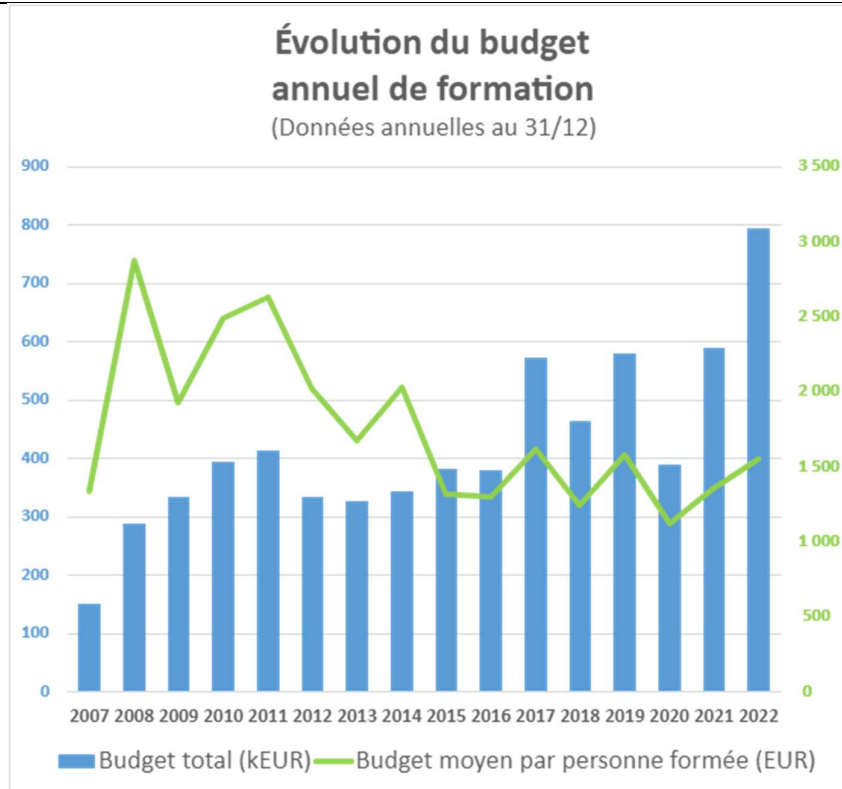
L'ensemble des compétences et savoir-faire de nos collaborateurs est au cœur de nos actions et permet d'améliorer au quotidien la qualité et la performance des services publics régionaux bruxellois au profit de tous : citoyens et entreprises.



En 2022, 513 collaborateurs ont suivi des formations pour un total de 2.540 jours et un budget de 794 kEUR.

4,95

Durée moyenne (jours) de formation
par personne formée

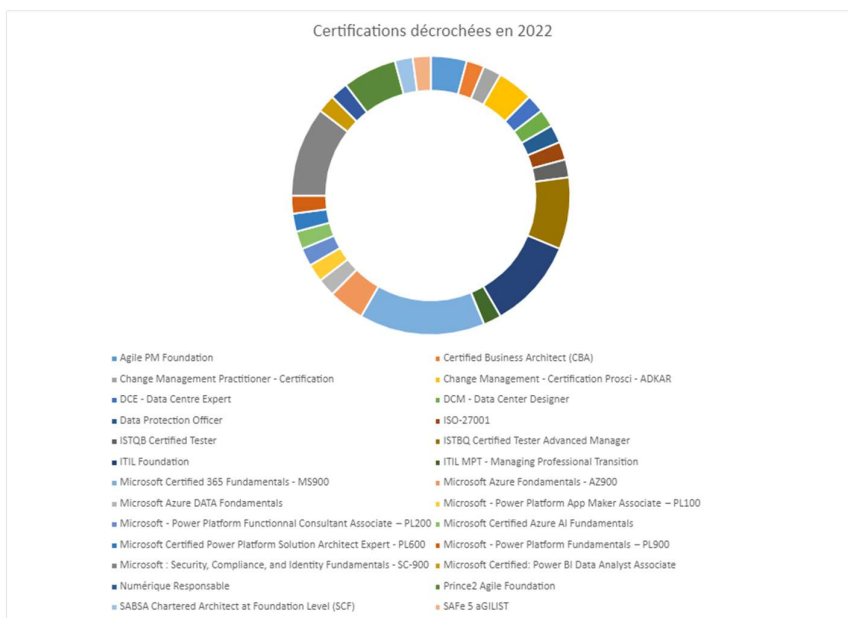


Chiffres-clés de la certification en 2022

48

Certifications décrochées

Données au 31/12/2022



Sur l'ensemble de l'année 2022, les certifications les plus suivies ont été :

- Microsoft Certified 365 Fundamentals – MS900⁷
- Microsoft : Security, Compliance, and Identity Fundamentals - SC-900⁸
- ITIL Foundation⁹
- ISTBQ Certified Tester Advanced Manager¹⁰
- Prince2 Agile Foundation¹¹

IRISteam a mis tout en œuvre pour multiplier l'offre de formations en ligne, tant en formations techniques qu'en *soft skills*, notamment via des abonnements auprès d'opérateurs ou de bibliothèques virtuelles tels que Alphorm, O'Reilly, LinkedIn Learning, Pluralsight dans lequel les collaborateurs peuvent puiser.

⁷ Cette formation se concentre sur les principes fondamentaux de la plateforme Microsoft 365, enseignant aux utilisateurs les bases de la façon de tirer le meilleur parti de cette puissante suite d'outils.

⁸ Principes fondamentaux de la sécurité, de la conformité et de l'identité (SCI) dans les services Microsoft basés sur le cloud et associés.

⁹ ITIL Foundation introduit un modèle d'exploitation de bout en bout pour la création, la livraison et l'amélioration continue de produits et services technologiques.

¹⁰ Le niveau avancé ISTQB Certified Test Manager permet d'accroître ses connaissances et compétences en gestion des tests au-delà des niveaux couverts par les qualifications Foundation et Intermédiaire.

¹¹ Agile est une autre méthode de gestion de projet, au départ centrée sur les projets web et informatiques, qui place les besoins du client au cœur de la démarche.

Le nombre de classes de formation a pris de l'ampleur et a permis aux collaborateurs de demander une formation pour plusieurs participants d'un même service ou de cellules différentes. En 2022, la liste des classes ouvertes (formations génériques, recyclage, *soft skills*, etc.) était accessible en ligne et les collaborateurs s'y sont inscrits en un clic.

Des outils et programmes dédiés pour accompagner nos besoins de recrutement et formation

En 2022, IRISteam, en partenariat avec Talent et le CIRB, a opéré un regroupement et une réflexion sur ses outils de gestion RH en implémentant un outil à vocation régionale spécialisé et centralisé pour la gestion des recrutements et des formations.

Les équipes RH ont été fortement impliquées dans les phases essentielles de définition des besoins utilisateurs et de revue des processus métiers, et ont collaboré étroitement avec les équipes projet pour permettre le succès de la migration des outils.

Deux programmes ont également soutenu notre politique de recrutement et de formations : Try & Hire et Academix.

Le programme Try & Hire a démarré en 2021 en partenariat avec le CIRB suite au constat d'une pénurie de profils de chefs de projet. Pour pouvoir mener à bien tous les projets en phase avec l'évolution de la Région bruxelloise, des chefs de projets juniors et mediors sont sélectionnés et engagés comme consultants puis formés, grâce à un coaching spécifique tant collectif qu'individuel, en collaboration avec un partenaire externe. L'objectif de ce processus est que, suite à une mise en situation concrète et un suivi de coaching sur le terrain, ces chefs de projets puissent mener à terme de façon autonome et efficace leurs missions, et passer sous contrat IRISteam. En 2022, 6 personnes ont intégré nos équipes en ayant suivi ce processus. Cette initiative se poursuivra en 2023.

En parallèle, le programme interne Academix dédié au recrutement de jeunes diplômés de baccalauréat ou de master en informatique, a lancé sa seconde édition après une première couronnée de succès. Huit personnes ont ainsi pu participer à ce programme intensif de formation avec un suivi et un accompagnement par des développeurs spécialisés. L'objectif : former ces juniors à devenir Analystes Programmeurs pour rejoindre IRISteam.

5. Des enjeux RH pour porter notre ambition

L'objectif d'IRISteam est clair : améliorer la qualité de son offre de manière à réaliser les objectifs de la Région dans sa transformation numérique, en mutualisant les ressources et en délivrant des compétences et solutions numériques répondant aux défis et besoins de ses membres.

Pour porter cette ambition, les ressources humaines doivent être un partenaire clé de la transformation et du développement du métier, un expert professionnel crédible et un facilitateur de l'évolution de chaque collaborateur.

En 2022, IRISteam a mené une réflexion afin de définir une feuille de route qui englobe l'ensemble des domaines RH. Sont notamment évoquées la refonte du modèle RH avec la classification des fonctions, la politique de rémunération, la gestion des compétences, la mise en place d'un plan de succession et la définition d'une stratégie globale au service d'IRISteam pour porter au mieux les orientations nouvelles de l'organisation et de la sorte, améliorer l'expérience collaborateur et notre attractivité comme employeur sur un marché du travail tendu.

Ces propositions de réflexion RH devront être affinées puis supportées et déployées par la contribution d'équipes RH à la compétence, l'audace et la détermination renforcées. L'aide d'experts du marché et la participation de toutes les parties prenantes (management, représentants des travailleurs...) doivent permettre, dans les différentes étapes de ces projets, un alignement entre la stratégie de gestion des ressources humaines et les besoins concrets des différents membres d'IRISteam. Ainsi, l'année 2023 sera l'année de la mise en œuvre d'une stratégie RH au service de l'organisation.

Relations collectives

Au cours de l'année 2022, la Direction générale et les représentants du personnel se sont réunis à :

- 13 occasions au sein du Conseil d'Entreprise (CE) ;
- 10 occasions au sein du Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT) ; en 2022, le CPPT a été accompagné par son service externe (CESI) pour réfléchir à une approche globale et concrète en matière de prévention et d'accompagnement du bien-être au travail. Appelé Human First, ce programme devrait mener en mai 2023 à une enquête destinée à l'ensemble des collaborateurs et qui portera sur la perception de leur santé, leur environnement de travail et leur mode de vie. Ce questionnaire permettra ensuite de construire un plan d'action sur base des priorités ressorties lors de l'enquête.
- 10 occasions dans le cadre de la Délégation Syndicale (DS).

III. BILAN FINANCIER



Les produits d'exploitation s'élèvent à 62 101 kEUR au terme de l'exercice¹², soit une progression de 14,7 % par rapport à 2021.

1. Analyse du résultat

Les produits

Les produits d'exploitation représentent la contribution financière des membres d'IRISteam pour les prestations exercées dans le cadre de la gestion de leur informatique courante ou de prestations spécifiques liées à la délivrance d'un service ou d'un projet informatique.

Produits d'exploitation (KEUR)*				
		2021	2022	Evolution
Total 2022 62.101 € +14,7 %	Gestion informatique courante	46.518	51.704	11,2%
	Prestations spécifiques	7.479	9.678	29,4%
	Autres produits	160	719	347,0%
	TOTAL	54.156	62.101	14,7%

*Montants arrondis

A.1. Gestion informatique courante

Les prestations exercées dans le cadre de la gestion informatique courante des membres se matérialisent par un appel à ressources de type HR pour un ou plusieurs collaborateurs IT.

Pour 2022, la contribution totale s'élève à 51.704 kEUR contre 46.518 kEUR en 2021 (soit une progression de 11,2 %).

Ce montant résulte de l'addition :

- du coût réel de la personne calculé par le secrétariat social : salaire fixe et variable, pécule de vacances, prime de fin d'année, frais propres à l'employeur... ;
- des avantages extra-légaux : chèques-repas, assurance, transport... ;
- de tous les autres frais directs et indirects liés à la personne : formations, assurances corporate, frais de recrutement...

La progression enregistrée en 2022 s'explique, à la fois par l'augmentation du nombre de collaborateurs d'IRISteam affecté à ces missions et par la croissance de la masse salariale (via l'indexation automatique des salaires, le mécanisme de progression barémique propre à IRISteam et les évolutions de carrière).

¹² Pour rappel, IRISteam est soumise aux règles comptables des ASBL (loi du 17 juillet 1975 et arrêté royal du 19 décembre 2003). L'Association tient une comptabilité en partie double selon un schéma complet. Ses comptes annuels sont arrêtés par le Conseil d'administration après certification par les réviseurs d'entreprise. IRISteam ne possède pas de patrimoine propre. Localisée dans les locaux du CIRB, elle fait usage de son infrastructure matérielle (locaux, matériel informatique, consommables...). Son bilan se compose essentiellement de créances et d'obligations à l'égard de ses fournisseurs. Le bureau Crowe Callens, Theunissen, Pirenne & cie est le commissaire aux comptes d'IRISteam.

Depuis 2017, les règles de facturation ont été revues pour tendre à une meilleure distributivité des coûts mensuels réels. Cette révision implique que :

- le double pécule de vacances, la prime de fin d'année ainsi que le salaire variable sont facturés mensuellement par tranches d'1/12^e de la provision calculée pour l'année ;
- les cotisations patronales sont facturées au taux moyen annuel afin de lisser mensuellement l'ensemble des cotisations patronales et déductions structurelles ;
- la régularisation (couvrant la différence entre le coût réel annuel et le total des factures provisionnelles) est établie dans le courant du premier trimestre de l'année suivante.

De plus, suite à la décision de l'Assemblée générale du 6 juin 2016, une charge de 3 % est appliquée mensuellement sur le coût total afin de couvrir une partie des frais administratifs liés à la gestion des ressources humaines (recrutement, facturation...).

Nous constatons cependant que ces frais de gestion ne couvrent pas la totalité des coûts liés à la gestion des ressources humaines, encore moins ceux de l'asbl dans son ensemble comme le support administratif, financier, juridique, commercial ou de communication. Historiquement, le CIRB prenait à sa charge ce qui n'était pas couvert par les frais de gestion.

Vu les enjeux auxquels fait face IRISteam, qui ont conduit à une réflexion stratégique assortie d'une feuille de route RH (section II.5), ces frais de gestion deviennent largement insuffisants.

Une proposition de révision de ces frais avec une répartition plus équitable qui partage la charge sur tous les membres au prorata de leur utilisation des services d'IRISteam est donc nécessaire pour assurer un meilleur financement de l'asbl et lui donner les moyens de remplir ses objectifs au bénéfice de la Région et de ses membres.

Gestion de l'informatique courante*			
	KEUR	2021	2022
	CIRB - CIBG	21.736	24.101
	Missions déléguées du CIRB	6.241	6.614
	BRUXELLES ENVIRONNEMENT LEEFMILIEU	2.058	2.445
	BRUFISC - BRUXELLES FISCALITÉ	2.100	2.093
	SPFB - SERVICE PUBLIC FRANCOPHONE BRUXELLOIS (ex COCOF)	1.724	1.922
	SAFE.BRUSSELS	1.598	1.747
Total 2022 51.704 +11%	VGC - VLAAMSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE	1.426	1.509
	SIAMU - DBDMH	1.256	1.470
	ADMINISTRATION COMMUNALE D'ANDERLECHT	1.026	1.208
	URBAN (BUP)	1.011	1.150
	ADMINISTRATION COMMUNALE DE SCHAERBEEK	791	844
	ADMINISTRATION COMMUNALE DE JETTE	719	806
	EASY.BRUSSELS (AGENCE BRUXELLOISE DE SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE)	408	702
	ADMINISTRATION COMMUNALE ET CPAS D'EVERE	632	698
	SLRB - SOCIETE DU LOGEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	507	617
	PERSPECTIVE	499	504

TALENT.BRUSSELS (ex BRUFOP)	301	381
PARKING.BRUSSELS	289	345
INNOVIRIS	343	312
ECOLE REGIONALE ET INTERCOMMUNALE DE POLICE - ERIP ASBL	277	309
ADMINISTRATION COMMUNALE ET CPAS DE BERCHEM-SAINTE-AGATHE	256	309
ADMINISTRATION COMMUNALE D'ETTERBEEK	136	244
SCR - SERVICES DU COLLEGE REUNI (COCOM)	157	244
ADMINISTRATION COMMUNALE DE SAINT-GILLES	196	216
ADMINISTRATION COMMUNALE ET CPAS DE FOREST	315	171
CITYDEV	137	142
ZPZ 5343 - MONTGOMERY	133	141
ARP BRUXELLES-PROPRETE - AGENCE REGIONALE POUR LA PROPRETE		128
BRUGEL	97	101
IRISCARE	149	94
CPAS DE FOREST		81
ZPZ 5342 - UCCLÉ / WB / AUDERGHEM		46
VIAPASS		10
	46.517	51.704

*Montants arrondis

A.2. Prestations spécifiques

Pour 2022, la contribution relative aux prestations liées à la délivrance d'un service ou d'un projet informatique spécifique s'élève à 9.678 kEUR.

Le coût moyen des ressources IRISteam a été établi comme référence maximale d'un tarif journalier pour deux types de profil :

- T2 : classes de fonctions de niveau 4 ou 5 (personnel de production analyste, chefs de projet...);
- T1 : classes de fonctions de niveau 0 à 3 (techniciens, programmeurs...).

Le coût moyen des ressources englobe tous les frais liés au personnel. Chaque ressource enregistre ses prestations dans un système de *time-tracking* afin de déterminer le volume journalier de ses prestations à affecter à un projet ou à un service déterminé.

En 2022, ces prestations ont été facturées aux membres d'IRISteam selon les tarifs suivants, tenant compte d'une indexation de 0,95 % en date du 1^{er} janvier 2022 pour la Commission Paritaire 200 :

- T1 : 592 EUR/jour ;
- T2 : 791 EUR/jour.

En 2022, la demande des membres en prestations spécifiques a fortement augmenté.

A.3. Autres produits d'exploitation

Les autres produits d'exploitation s'élèvent à 719 kEUR et concernent :

- une subvention de la Région bruxelloise pour bonne gestion de trésorerie¹³ ;
- le remboursement des jours de congés de formation ;
- une note de crédit de notre assureur Athora dans le cadre de l'assurance groupe pour l'expérience rating liée à l'année 2021¹⁴ ;
- une provision pour la récupération de précompte professionnel pour projets innovants.

¹³ IRISteam perçoit une subvention de la Région bruxelloise pour bonne gestion de trésorerie. Bien que cette dotation se réduise d'année en année eu égard aux taux EURIBOR pratiqués sur le marché, la gestion de trésorerie est qualifiée de très bonne qualité par le Centre de Coordination Financière. À partir de 2023, cette subvention ne sera plus distribuée par la RBC.

¹⁴ Les compagnies d'assurances fixent leurs tarifs sur la base de données qu'elles ont rassemblées au fil des années ou des données officielles. Les tables de mortalité en sont un exemple. Celles-ci servent à tarifier les assurances-vie et décès. Il existe toutefois des solutions pour compenser les éventuelles pertes. L'expérience rating en est une. Dans ce cas, la charge de sinistres (dossier d'indemnisation en cas de maladie + 30 jours) dans le contrat est étudiée sur une période donnée. Notre contrat avec Athora est de type « loss carry forward ».

Les charges

Le coût moyen d'un équivalent temps plein (ETP) s'élève à 100 kEUR en 2022 contre 99,5 kEUR en 2021, soit une augmentation de 0,5 %. Le coût moyen par personne (633 collaborateurs en 2022) s'établit, quant à lui, à 98,1 kEUR en 2022, contre 97,6 kEUR en 2021.

Ce coût moyen équivaut au rapport entre le coût total de 62.101 kEUR et le nombre d'ETP en 2022, soit 620,9.

62 101 kEUR

+ 15 % par rapport à 2021

Données au 31/12/22

Charges (kEUR)*			
	2021	2022	Évolution
Charges salariales	52.738	60.239	14 %
Services et biens divers	1.417	1.866	32 %
Autres charges	2	-4	-167 %
TOTAL	54.156	62.101	15 %
Nombre d'ETP	544,1	620,9	14 %
Coût moyen	99,5	100	0,5%

* Montants arrondis

A. Les charges salariales

Les rémunérations et avantages sociaux directs s'élèvent à 62.101 kEUR en 2022, en progression de 15 % par rapport à 2021.

Cette augmentation résulte :

- de la progression du nombre de collaborateurs entre les deux exercices ;
- de l'application d'une augmentation barémique et d'une indexation des salaires au 1^{er} janvier 2022, en conformité avec notre Convention Collective de Travail (CCT) nous liant à la Commission Paritaire 200 ;
- des évolutions de carrière du personnel.

B. Les services et biens divers

Les charges liées aux services et biens divers, d'un montant total de 1.866 kEUR, ont augmenté de 32 % par rapport à la clôture de l'exercice précédent.

Cette augmentation résulte de :

- la progression du nombre de collaborateurs entre les deux exercices et, donc d'une augmentation des frais directement liés au nombre de personnes en place ;
- de l'emploi de consultants dans l'attente de l'entrée en fonction de nouveaux collaborateurs sous contrat de travail ;
- de l'indexation des contrats ;
- de la mise en œuvre d'un outil spécialisé pour la gestion des recrutements et des formations

1.866 kEUR

+ 32 %

Données au 31/12

Services et biens divers (EUR)

	2021	2022	Évolution
Recrutement	530.038	752.860	42%
Travaux et consultance	476.462	659.554	38%
Télécoms	220.813	246.836	12%
Maintenances informatiques	53.821	99.297	84%
Secrétariat social	51.574	59.358	15%
Assurance RC	51.574	42.483	-44%
Administrateurs et gérants	7.407	5.074	-32%
Personnel intérimaire	1.022	439	-57%
TOTAL	1.417.151	1.865.899	32 %

Services et biens divers (en euros) Données au 31/12/2022



- Recrutement
- Travaux et consultance
- Télécoms
- Maintenances informatiques
- Secrétariat social
- Assurance RC
- Administrateurs et gérants
- Personnel intérimaire

Les autres charges

Les autres charges s'élèvent à -4 KEUR et se composent de la charge fiscale 2021, de frais bancaires ainsi que de la reprise de provision pour litiges.

2. Analyse bilantaire

À la clôture des comptes 2022, le total bilantaire s'élève à 12.656 kEUR.

2.1 Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles s'élèvent à 0 kEUR. Le défibrillateur est totalement amorti au 31 décembre 2021.

2.2 Immobilisations financières

Les immobilisations financières s'élèvent à 10 EUR et représentent la part coopérateur d'IRISteam dans la SCRL IRISnet.

2.3 Créances commerciales

Les créances commerciales s'élèvent à 9.036 kEUR. Le délai de paiement moyen en 2022 s'élève à 54 jours contre 45 jours en 2021 et 48 jours en 2020.

2.4 Compte courant

Le compte courant présente un solde positif de 2.835 kEUR.

2.5 Comptes de régularisation

Les comptes de régularisation s'élèvent à 785 kEUR et concernent :

- des charges à reporter, d'un montant de 137 kEUR, concernant des montants facturés en 2022 relatifs à des coûts 2023 pour du tiers-payant, des formations, des assurances et des frais de recrutement
- Un produit à recevoir de 648kEUR pour le dégrèvement de précompte professionnel relatif aux années 2019 et 2020

2.6 Bénéfice reporté

En tant que groupement autonome de personnes totalement financé par ses membres, IRISteam n'est pas bénéficiaire.

2.7 Provisions pour litiges sociaux

Il n'y a pas de provision pour litiges.

2.8 Dettes commerciales

Ce poste s'élève à 734 kEUR à la clôture 2022.

Les fournisseurs d'IRISteam sont essentiellement des fournisseurs de services : formations, secrétariat social, assurances...

Ce poste se compose :

- des factures fournisseurs non échues au 31 décembre 2022 ;
- des factures à recevoir en 2023 pour des prestations relatives à 2022 ;
- des notes de crédit à émettre en faveur de nos membres pour la régularisation des prestations facturées en 2022, pour lesquelles le coût réel n'est connu que début 2023 ;
- des notes de crédit ou des trop perçus à rembourser à nos clients.

2.9 Dettes fiscales, salariales et sociales

Ce poste, d'un montant de 11.922 kEUR, se compose des obligations contractées vis-à-vis de l'ONSS et de l'administration fiscale dont l'échéance est en 2023, de la provision de pécule de vacances à payer en mai 2023 ainsi que les provisions relatives à l'occupation de personnel durant l'année 2022 pour le paiement des salaires variables et des congés 2022 non pris.

PERSPECTIVES

Depuis plusieurs années, tous nos indicateurs sont au vert. Ils démontrent qu'IRISteam est un employeur attractif dont l'offre répond aux besoins de ses membres et aux attentes du marché. Une nouvelle tendance émerge toutefois : le besoin d'élargir nos prestations de services et passer d'un système de mise à disposition de compétences à un système de services complets avec un catalogue exhaustif.

Afin de répondre à ces attentes d'élargissement des champs de nos compétences, IRISteam doit monter en excellence et être au plus proche des souhaits de ses membres. Dans cette perspective, nous avons engagé une réflexion stratégique sur nos ressources humaines.

Cette politique RH est ambitieuse notamment par rapport aux attentes de nos membres et des tensions du marché de l'emploi. Elle nécessite des moyens en constante évolution pour capter des profils numériques toujours plus pointus.

Comme nous avons pu le lire précédemment¹⁵, une feuille de route RH pour matérialiser ces réflexions et rencontrer nos objectifs a été initiée et nécessitera un soutien financier et stratégique. En effet, mener à bien l'ensemble des chantiers RH sera le garant d'une réussite dans les enjeux de recrutement, d'excellence opérationnelle, d'anticipation et d'adaptation aux nouveaux métiers du numérique. Certaines des actions identifiées ont déjà été lancées fin d'année 2022 et devront prendre leur essor en 2023.

Des procédures de recrutement optimisées, une image d'employeur attractif, une politique salariale compétitive, des possibilités de formations individuelles ou des campagnes d'up-skilling sont quelques-uns des éléments qui rendront IRISteam capable de répondre à ces enjeux. L'asbl doit également optimiser sa (c)réactivité pour que ces profils soient disponibles pour les membres pour de plus courtes missions ou pour des projets communs.

Les membres de l'Association et les collaborateurs d'IRISteam seront bien évidemment associés à cette démarche pour qu'ensemble nous puissions ancrer nos valeurs fondamentales : l'orientation client, l'agilité, la collaboration, l'innovation et la notion de service public.

¹⁵ Voir chapitre II point 5

ANNEXES

1. Bilan et compte de résultat

Bilan

	ACTIFS	EUR
20/28	ACTIFS IMMOBILISÉS	10
22/27	Immobilisations corporelles	0
28	Immobilisations financières	10
29/58	ACTIFS CIRCULANTS	12.655.568
40/41	Créances à un an au plus et Créances commerciales	9.036.195
54/58	Valeurs disponibles	2.835.097
490/1/9	Comptes de régularisation : charges à reporter	784.276
20/58	TOTAL DE L'ACTIF	12.655.578

	PASSIF	EUR
10/15	CAPITAUX PROPRES	0
16	PROVISIONS RISQUES ET CHARGES	0
	Provisions pour litiges sociaux	0
42/48	DETTES A UN AN ET PLUS	12.655.578
44	Dettes commerciales	733.959
45	Dettes fiscales, salariales et sociales	11.921.619
10/49	TOTAL DU PASSIF	12.655.578

Compte de résultat

Rubrique	Description	EUR
70/74	VENTES ET PRESTATIONS	62.101.102
70	Produits d'exploitation	61.382.248
74	Autres produits d'exploitation	718.854
60/64	COÛT DES VENTES ET DES PRESTATIONS	-62.099.161
60	Approvisionnement et marchandises	0
61	Services et biens divers	-1.865.899
62	Rémunérations, charges sociales et pensions	-60.239.254
630	Amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur les immobilisations incorporelles et corporelles	0
635/8	Provisions pour risques et charges	6.500
640/8	Autres charges d'exploitation	-508
70/64	BENEFICE (PERTE) D'EXPLOITATION	1.940
75	PRODUITS FINANCIERS	
752/9	Autres produits financiers	40
65	CHARGES FINANCIERES	40
652/9	Autres charges financières	-1.980
70/65	BENEFICE (PERTE) COURANT	0
76	PRODUITS EXCEPTIONNELS	0
66	CHARGES EXCEPTIONNELLES	0
70/66	BENEFICE (PERTE) DE L'EXERCICE	0

Exécution budgétaire

SEC	Libellé SEC	Exécution (EUR) (*)
81111	Rémunération suivant les barèmes	33.696
81112	Autres éléments de la rémunération	9.175
81120	Cotisations sociales à charge des employeurs, versées à des institutions ou fonds - Autres charges sociales de l'employeur	13.775
81140	Salaire en nature	2.978
81211	Achats de biens non durables et de services. Frais généraux de fonctionnement	2.300
	Total budget des dépenses	61.924
91111	Rémunérations suivant les barèmes	647
91611	Ventes de biens non durables et de services - Ventes de biens non durables et de services à d'autres secteurs que le secteur des administrations publiques - Aux entreprises	380
91612	Ventes de biens non durables et de services - Ventes de biens non durables et de services à d'autres secteurs que le secteur des administrations publiques - Aux Asbl au service des ménages et aux ménages	138
91620	Ventes de biens non durables et de services à l'intérieur du secteur des administrations publiques	60.757
94610	Transfert de revenus du pouvoir institutionnel	2
	Total budget des recettes	61.924
	Résultat	0

(*) montants arrondis

2. Membres de l'ASBL IRISteam

Listes au 31/12/2022

Administrations et Pouvoirs locaux

Nom	Évolution 2022
Administration communale d'Anderlecht	
Administration communale d'Auderghem	
Administration communale d'Etterbeek	
Administration communale d'Evere	
Administration communale d'Ixelles	
Administration communale d'Uccle	
Administration communale de Berchem-Sainte-Agathe	
Administration communale de Forest	
Administration communale de Ganshoren	
Administration communale de Jette	
Administration communale de Koekelberg	
Administration communale de Molenbeek-Saint-Jean	
Administration communale de Saint-Gilles	
Administration communale de Saint-Josse-ten-Noode	
Administration communale de Schaerbeek	
Administration communale de Watermael-Boitsfort	
Administration communale de Woluwe-Saint-Lambert	
Administration communale de Woluwe-Saint-Pierre	
Agence immobilière sociale de Saint-Gilles ASBL	
Agence Locale pour l'Emploi d'Evere	
Agence Locale pour l'Emploi d'Ixelles	
Brulabo	
Centrale de l'Emploi de la Ville de Bruxelles	
Centre Public d'Action Sociale d'Anderlecht	
Centre Public d'Action Sociale d'Auderghem	
Centre Public d'Action Sociale d'Etterbeek	
Centre Public d'Action Sociale d'Evere	
Centre Public d'Action Sociale d'Ixelles	
Centre Public d'Action Sociale d'Uccle	
Centre Public d'Action Sociale de Berchem-Sainte-Agathe	
Centre Public d'Action Sociale de Bruxelles-ville	
Centre Public d'Action Sociale de Forest	
Centre Public d'Action Sociale de Ganshoren	
Centre Public d'Action Sociale de Jette	
Centre Public d'Action Sociale de Koekelberg	
Centre Public d'Action Sociale de Molenbeek-Saint-Jean	
Centre Public d'Action Sociale de Saint-Gilles	
Centre Public d'Action Sociale de Saint-Josse-ten-Noode	
Centre Public d'Action Sociale de Schaerbeek	
Centre Public d'Action Sociale de Watermael-Boitsfort	
Centre Public d'Action Sociale de Woluwe-Saint-Lambert	
Centre Public d'Action Sociale de Woluwe-Saint-Pierre	

En bord de Soignes	
i-CITY	
Le Fonds du Logement	
Le Foyer du Sud	
Le Foyer Laekenois	
Le Foyer Schaerbeekois	
Le Logement Bruxellois	
Le Logement Molenbeekois	
Les Cuisines Bruxelloises ASBL	
Logement pour Tous	
Log'Iris	
LOJEGA	
Mission Locale d'Anderlecht	
Mission Locale d'Etterbeek	
Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-ville	
Régie de quartiers d'Anderlecht	
Zone de police 5340 (Bruxelles-Ouest)	
Zone de police 5341 (Midi)	
Zone de police 5342 (Uccle - Watermael-Boitsfort - Auderghem)	
Zone de police 5343 (Montgomery)	
Zone de police 5344 (Schaerbeek - Saint-Josse-ten-Noode - Evere)	
Wolu-Facilities	
TOTAL : 64	

Administrations et Pouvoirs régionaux et communautaires

Nom	Évolution 2022
Actiris	
Agence Bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise - ABAE	
ARP Bruxelles Propreté –Agence régionale pour la Propreté	Nouveau
BRUGEL	
Brupartners	
Bruss'Help	
Bruxelles Environnement	
Bruxelles Fiscalité	
Bruxelles Formation	
Bruxelles Prévention et Sécurité (BPS)	
Caisse de retraite des membres du Parlement de la RBC	
Centre d'Informatique pour la Région Bruxelloise (CIRB)	
Citydev.brussels	
Commissariat à l'Europe et aux Organisations Internationales (CEOI)	
Digitalcity (ex-Evoliris)	
École Régionale d'Administration Publique (ERAP)	
École Régionale et Intercommunale de Police (ERIP)	
Innoviris	
Institut bruxellois de Formation en Alternance (EFP)	
Iriscare	
Kenniscentrum WWZ	
Le Logis-Floréal	

Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale (Les Services)	
Parlement francophone bruxellois	
Parking.brussels	
perspective.brussels	
Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	
Samusocial	
Service d'Accompagnement Social des Locataires Sociaux de la Région de Bruxelles-Capitale ASBL (SASLS)	
Screen.brussels	
Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente (SIAMU)	
Service du Collège Réuni (SCR) (ex-COCOM)	
Service public francophone bruxellois (ex-COCOF)	
Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB)	
talent.brussels	
Urban.brussels	
Viapass	
Visit.brussels	
Vlaamse gemeenschapscommissie (VGC)	
TOTAL : 39	

Autres membres

Nom	Évolution 2022
Agence Immobilière Sociale Étudiante (AISE)	
Alliance Bruxelloise Coopérative (ABC)	
Athénée Royal de Koekelberg	
BinHôme	
BriK – Alles voor stadstudenten VZW	
BRUSAMO	
Brussels Ouderenplatform	
CAW Brussel ASBL	
Centre de Documentation et de Coordination Sociales (CDCS)	
Comensia	
Commission des fondations des bourses d'études du Brabant	
Conseil Bruxellois de Coordination Sociopolitique (CBCS)	
De Molenketjes ASBL	
Everecity	
Fédération des Agences Immobilières Sociales (FEDAIS)	
Fedito ASBL	
Gestion Informatique du Logement Social (GILS)	
InduTec ASBL	
Institut Européen de la Culture Arabe	
Kanal – Centre Pompidou	
Maisons de Quartier	
Move asbl -Molenbeek Vivre ensemble	Nouveau
Ordre des Architectes - Conseil Francophone et Germanophone	
Similes Bruxelles ASBL	
Structure de Coordination de l'Information Patrimoniale (SCIP)	
Transition ASBL	

Technicity.brussels	
VIA ASBL	
TOTAL : 28	

Membres fondateurs

Cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort	
Cabinet du Ministre Bernard Clerfayt	
Cabinet du Ministre Sven Gatz	
Cabinet du Ministre Alain Maron	
Cabinet de la Ministre Elke Van den Brandt	
Cabinet de la Secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou	
Cabinet du Secrétaire d'Etat Pascal Smet	
Cabinet de la Secrétaire d'Etat Barbara Trachte	
TOTAL : 8	

Membres en instance de ratification par l'Assemblée générale 2023

Nom	Catégorie
Interhospitalière régionale (IRTIS)	Administrations et pouvoirs régionaux et communautaires
Médiateur bruxellois	Administrations et pouvoirs régionaux et communautaires
Homegrade.brussels	Autres membres
TOTAL : 3	

3. Membres du Conseil d'administration de l'ASBL IRISteam

Liste au 31/12/2022

Président :
M. Esteban Baez Heller (représentant le Ministre en charge de la Transition numérique)
Administrateur délégué :
M. Nicolas Locoge (Centre d'Informatique pour la Région Bruxelloise)
Administrateur délégué adjoint :
M. Marc Van den Bossche (Centre d'Informatique pour la Région Bruxelloise)
Administratrice :
Mme Cathy Marcus (représentante des communes et des CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale)