

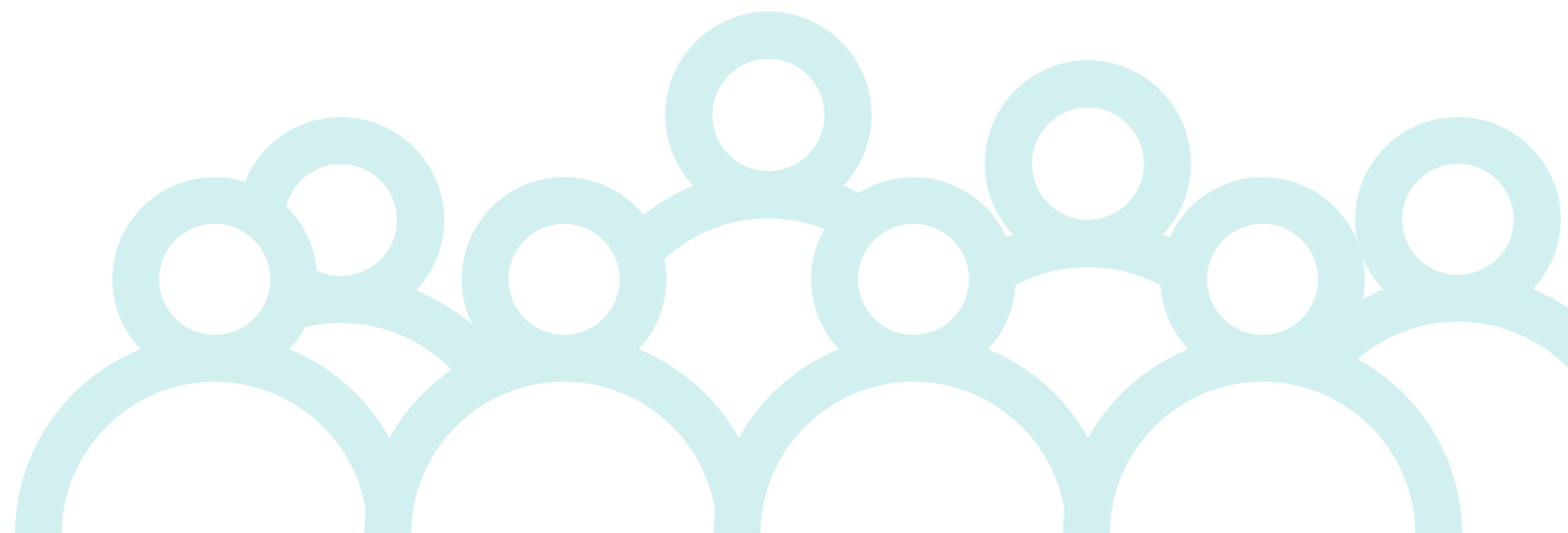


Rapport d'activités

2023



IRISteam asbl-vzw





Rapport d'activités

2023

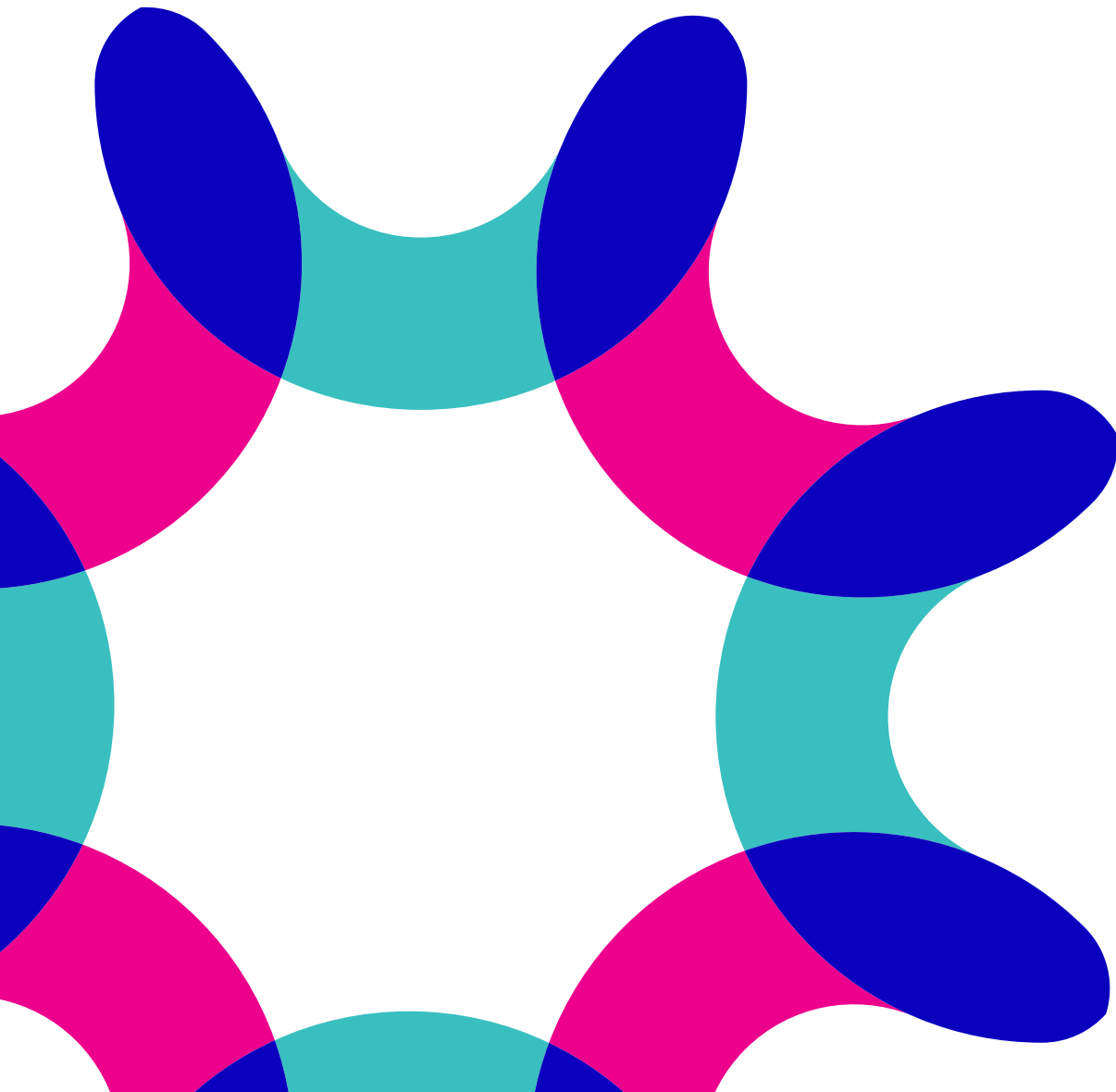


Table des matières



PRÉAMBULE & PERSPECTIVES	2
I. L'ASSOCIATION ET SES MEMBRES	3
1. Chiffres-clés des membres en 2023	3
2. Transparence des rémunérations et avantages des mandataires publics bruxellois	4
3. Evolution du Conseil d'Administration	4
II. RESSOURCES HUMAINES	5
1. Un nouveau cap pour les ressources humaines : donner une vision, répondre aux besoins de nos membres et anticiper les attentes de nos clients internes	5
2. Chiffres-clés du personnel en 2023	7
3. Le recrutement, la mobilité et la rétention	11
4. Les évolutions du personnel	14
5. Les formations et certifications	15
6. Relations collectives	20
III. BILAN FINANCIER	21
1. Analyse du résultat	21
2. Analyse bilantaire	26
ANNEXES	28
1. Bilan et compte de résultat	28
2. Membres de l'asbl IRISteam	31
3. Membres du Conseil d'administration de l'asbl IRISteam	36

Préambule et perspectives

Pour cette année 2023, nous sommes fiers de souligner la bonne santé de nos trois indicateurs: l'arrivée de trois nouveaux membres, une augmentation de notre volume d'activité de 21,4 % (+ 13 275 kEUR) et l'accueil au sein de nos équipes de nouveaux collaborateurs (augmentation de l'effectif global de 31 personnes en 2023, soit + 4,9 % en comparaison avec 2022).

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

Des résultats tangibles pour continuer à accompagner la transformation numérique de nos membres

Avec ces résultats stimulants et positifs, IRISteam consolide sa position de partenaire informatique de référence pour la transition numérique engagée en 2020 par la Région de Bruxelles-Capitale. Ces très bons indicateurs soulignent également la relation de proximité et de confiance sur le long terme qu'IRISteam a su tisser avec ses membres. En 2023, IRISteam a non seulement renforcé son positionnement avec une croissance de son volume d'activité de plus de 21 %, mais également revu et amélioré son offre globale en matière de ressources humaines grâce au renforcement de ses compétences à travers la formation et la mobilité interne. Cependant, il est à noter que l'augmentation du personnel est moindre par rapport aux années précédentes.

Annoncée en 2022, une révision complète du fonctionnement du département "Ressources Humaines" a été entreprise en 2023 et a posé les bases de développements nécessaires en 2024 pour répondre aux besoins de compétences numériques et soutenir au mieux nos membres dans leur transformation digitale. Outre un travail d'amélioration continue, plusieurs initiatives ont été priorisées et impulsées : nouvelles politiques de Recrutement & Sélection, de Mobilité Interne et de Formation et mise en œuvre d'un Workforce Planning (plan de gestion des effectifs).

Chiffres-clés de l'exercice 2023

134
membres
(hors cabinets ministériels)

664
collaborateurs·rices

75 376
kEUR
volume d'activité

Données 31/12/2023

Priorités pour 2024

L'objectif d'IRISteam est clair : améliorer en continu la qualité de son offre de manière à réaliser les objectifs de la Région et de ses membres (dont les pouvoirs locaux) dans sa transformation numérique, en mutualisant les ressources et en délivrant des compétences et solutions numériques répondant aux défis et besoins de ses membres. Nous souhaitons fournir des services de qualité, tenir nos engagements envers nos membres, poursuivre notre croissance et continuer à investir dans notre avenir.

Nous poursuivrons dans cette dynamique pour répondre aux défis internes de l'organisation : 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 également accompagner nos collaborateurs vers cette mutation des métiers du numérique.

Dans ce contexte, 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

Sarah Ramaut,
Administratrice

I. L'association et ses membres

134 institutions (hors cabinets ministériels) sont actuellement membres¹ d'IRISteam, soit 3 de plus qu'en 2022.

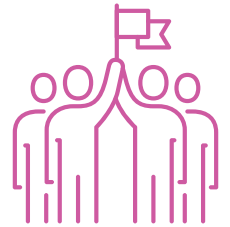
L'Assemblée Générale de 2024 devra ratifier l'adhésion de deux nouveaux membres : le Foyer Anderlechtois et l'ASBL Sport 1030.

1. Chiffres-clés des membres en 2023

134
membres
(hors cabinets ministériels)

+ 3 par rapport à 2022

Données 31/12/2023



Chiffres-clés des membres en 2023

Evolution des catégories de membres

Par catégorie	2022	2023
Administrations et pouvoirs locaux	64	64
Administrations et pouvoirs régionaux et communautaires	39	41
Autres membres	28	29
Total	131	134

IRISteam compte plus de la moitié de ses membres parmi des administrations et Pouvoirs locaux et régionaux de Bruxelles-Capitale.

Pour l'année à venir, l'asbl compte la demande d'adhésion de 2 nouveaux membres et 1 démission.

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 (2023) ne sont donc pas repris dans ce décompte.

Arrivées et départs de membres

En 2023, IRISteam a enregistré l'adhésion de **trois nouveaux membres**, ratifiée ensuite par l'Assemblée générale :

- Interhospitalière Régionale des Infrastructures de Soins (IRIS)
- le Médiateur bruxellois
- homegrade.brussels

Au terme de l'exercice 2023, 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) bruxellois ;
- 5 des 6 zones de police (à l'exception de la ZPZ5339 Bruxelles-Ixelles) bruxelloises ;
- des institutions du secteur social, culturel, scolaire et de santé bruxelloises.

Aucun départ de membre n'a été enregistré sur l'exercice 2023.

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, devenue Vivalis, 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 (aucun voyage n'a été effectué en 2023) ;
- 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 : [Base légale de Paradigm | Région de Bruxelles-Capitale \(be.brussels\)](#)

3 - Evolution du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration a accueilli en 2023 Madame Sarah Ramaut qui succède à Madame Cathy Marcus en application de la représentativité des Pouvoirs locaux au sein du Conseil, qui est renouvelée tous les deux ans.

Madame Cathy Marcus a œuvré pendant deux années au sein de notre Conseil d'Administration. L'ensemble du Conseil d'Administration la remercie pour son engagement et le travail accompli tout au long de ces années.

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 2023, nous avons atteint un effectif total de 664 membres du personnel soit une augmentation nette de 31 personnes

1. Un nouveau cap pour les ressources humaines : donner une vision, répondre aux besoins de nos membres et anticiper les attentes de nos clients internes

En 2023, outre le maintien et l'amélioration continue de ses services clés, le département des ressources humaines (RH) a confirmé un nouveau cap stratégique en procédant à une refonte de sa vision, de ses missions et de son organisation interne.

Vision

Nous soutenons la stratégie d'entreprise et le passage du modèle historique au nouveau modèle d'orchestrateur de solutions.

Le département RH est la source authentique du Management Humain dans l'entreprise

Mission

Cultiver la dynamique de vie dans l'entreprise :

- Promouvoir une culture d'entreprise basée sur le dialogue,
- Promouvoir une gestion des talents dans un cadre porteur de sens,
- Contribuer à une gestion agile de l'entreprise.

Valeurs

Les ressources humaines s'approprient les valeurs d'entreprise et les déclinent dans chaque champ d'activité pour les faire vivre au quotidien.

Le département RH se veut exemplaire et promoteur des valeurs de Paradigm, en soutien de la stratégie d'entreprise.

La stratégie du département se base d'une part sur les réalités du monde du travail et d'autre part, sur la stratégie d'entreprise. Notre volonté est de soutenir le management et les collaborateurs dans la réalisation de cette stratégie et en particulier de notre transformation interne.

Cette vision est portée et soutenue par le Directeur Management Humain & Transformation, arrivé en mars 2023 et dont l'une des missions est de développer plus avant l'offre de service du département.

Ce nouveau cap confirme que c'est bien le capital humain, avec ses compétences numériques de pointe, qui constitue la ressource essentielle d'IRISteam permettant de répondre aux exigences et attentes de nos membres.

1.1. Go4Human : le plan stratégique du département Management Humain

Le département soutient ses ambitions et sa vision par la mise en œuvre d'un plan stratégique opérationnel nommé Go4Human dont l'objectif est d'opérationnaliser la stratégie pluriannuelle du département.

Ce projet est constitué d'un portefeuille d'initiatives nécessaires au développement de l'activité Management Humain. Au total, 19 projets clés ont été identifiés pour soutenir la vision et la mission du département Management Humain. Parmi ceux-ci, 7 zones d'actions prioritaires ont été définies pour 2023 et 2024 :

- Organisation du département Management Humain : optimisation de la structure du département, de ses capacités d'amélioration continue des process & politiques clés ;
- Learning & Development : établissement d'une stratégie de formation pour doper le développement des compétences et des personnes ;
- Recrutement & sélection : définition et optimisation des processus de recrutement et de mobilité interne afin d'accélérer l'embauche, la mobilité interne ou la réaffectation des personnes. Ce avec une adéquation maximale entre la mission et la personne ;

- Accompagnement du management : développement des attitudes et pratiques de leadership en phase avec la philosophie de Management Humain ;
- Workforce planning : établissement d'un cadastre des fonctions critiques qui doivent être pourvues, première étape de la gestion de la force de travail ;
- Digitalisation : doter la fonction management humain des outils digitaux indispensables pour une gestion ambitieuse et optimisée dans le cadre de la mutualisation régionale ;
- Actualiser la classification des fonctions existantes c'est-à-dire le modèle Management Humain.

En 2023, le département a présenté et validé son cap stratégique auprès de la direction générale d'IRISteam, de son conseil d'administration, du management de l'entreprise et des représentants du personnel.

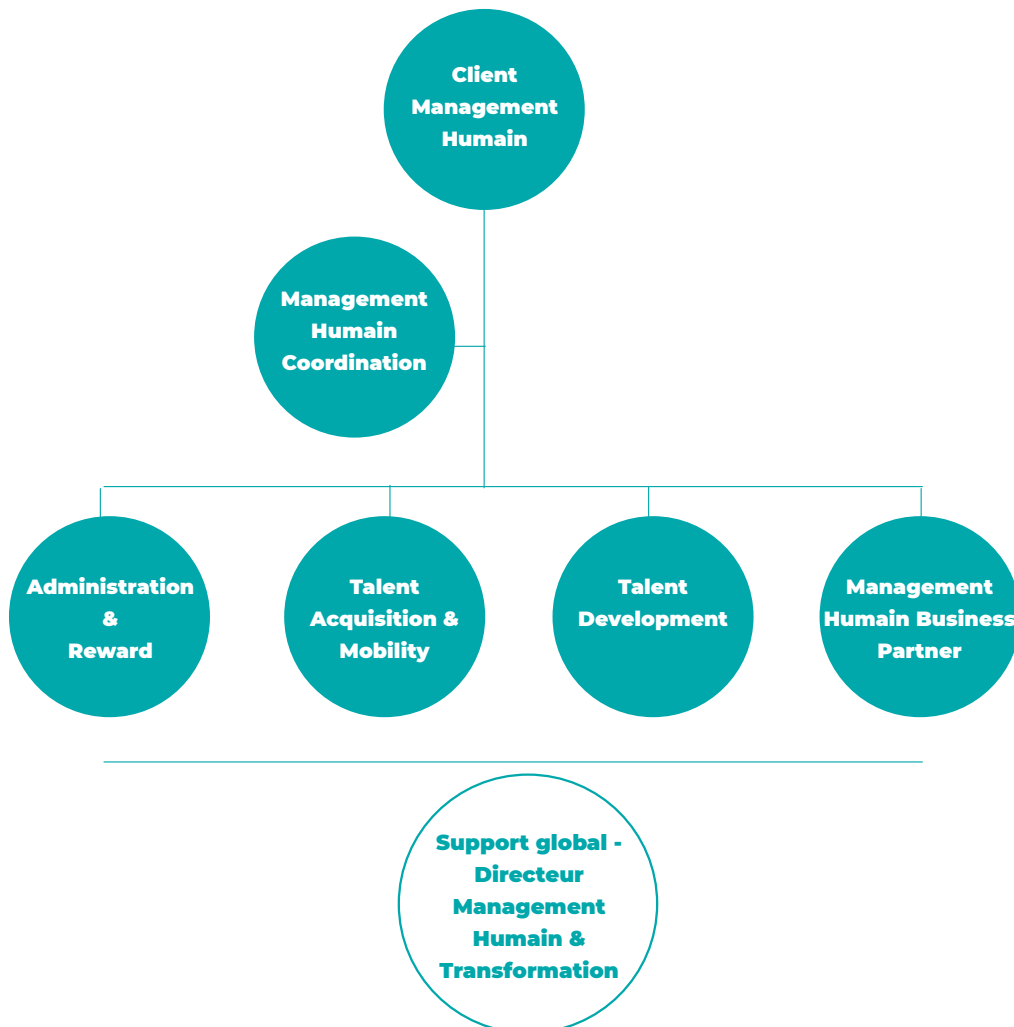
Le nouveau modèle d'organisation a été implémenté. Le département a en outre posé les bases d'une nouvelle stratégie de recrutement et de formation.

1.2 L'organisation du département du Management Humain

Le choix du nom du département n'est pas neutre. L'appellation Management Humain a pour ambition de dépasser le cadre traditionnel des Ressources Humaines notamment parce que la mission vise à gérer des personnes et non pas des ressources.

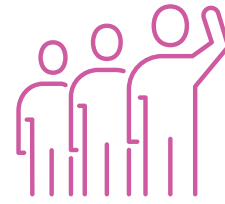
Le modèle organisationnel ci-dessous défini et implémenté en 2023 maintient le modèle créé lors de la transformation de 2021 en y ajoutant une équipe qui supporte transversalement les 4 entités, dans une optique d'accompagnement et non de supervision. En outre, à travers le renforcement du pôle Management Humain Business Partner, le département Management Humain souhaite se doter des moyens nécessaires pour une plus grande proximité, avec tout le personnel au quotidien.

Ce modèle vise à porter la mission et la vision récemment définies, notamment au travers de politiques et de processus pour lequel une entité est à chaque fois owner mais dans un mode collaboratif avec les autres entités et l'ensemble du personnel.



2. Chiffres-clés du personnel en 2023

664
collaborateurs



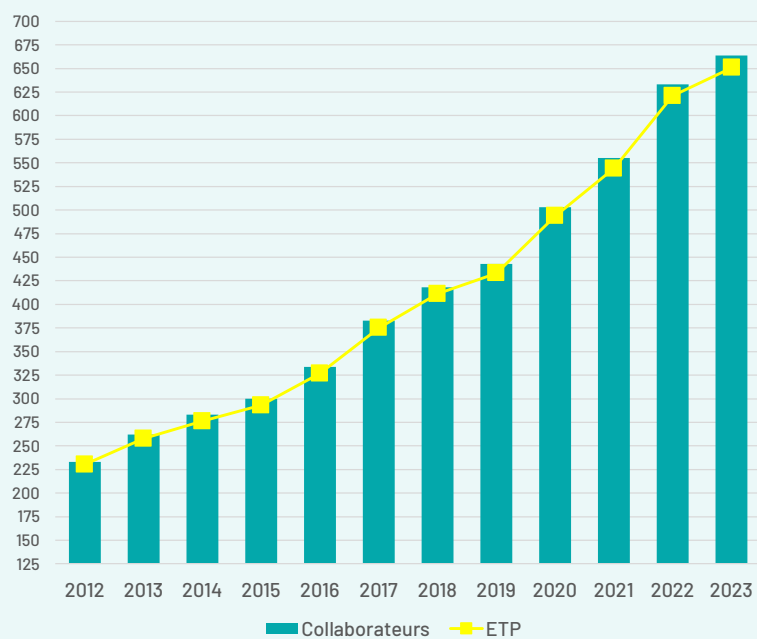
650,6 ETP
+ 4,90%
par rapport à
2022

Données 31/12/2023

Progression de l'effectif

Nombre de collaborateurs et d'ETP

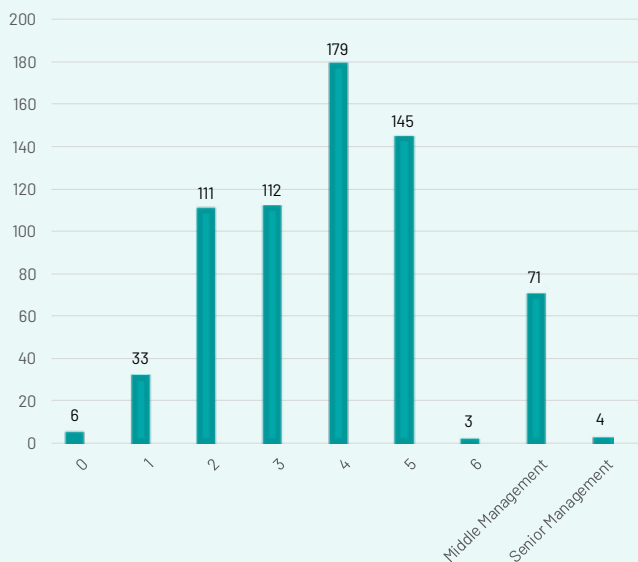
(Données au 31/12/2023)



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. **En 2023, l'augmentation de l'effectif en comparaison à l'année précédente est moindre (+ 4.90% entre 2022 et 2023 contre + 14.05% entre 2021 et 2022).**

Répartition par classe de fonctions

(Nombre de personnes au 31/12/2023)



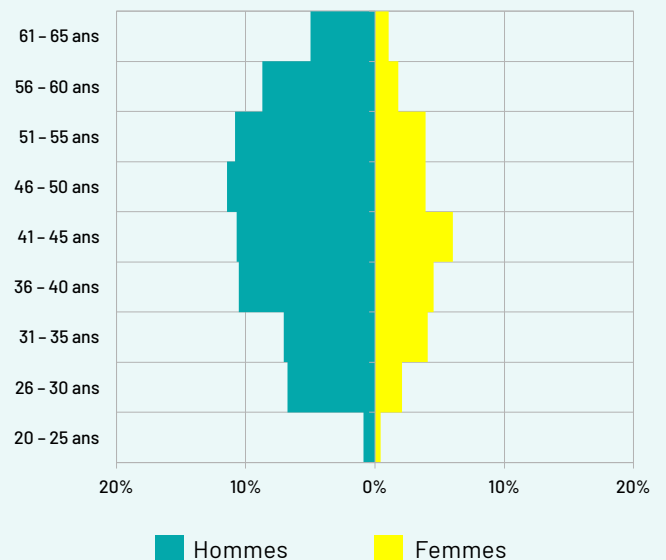
Les collaborateurs d'IRISteam appartiennent en majorité aux classes de fonctions réunissant les profils professionnels répartis en 8 niveaux.

On dénombre au total 589 Professionals (+ 22 points par rapport à 2022) pour 75 collaborateurs relevant du Middle & Senior Management (+ 9 par rapport à 2022).

Pyramide des âges

Pourcentages par rapport au total des collaborateurs IRISteam

(données au 31/12/2023)



L'âge moyen du personnel IRISteam est de 44 ans pour les hommes comme 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 2023, la plus forte augmentation porte sur les 46-50 ans pour les hommes et 41-45 ans pour les femmes..

Répartition du personnel par genre

Pourcentages par rapport au total
des collaborateurs IRISteam

Hommes

72%

Femmes

28%

Données 31/12/2023

Répartition du personnel par lieu de résidence

(Pourcentages par rapport au total
des collaborateurs IRISteam)

Région bruxelloise

47%

Autres régions

53%

Données 31/12/2023

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

Pour l'exercice 2023, près de 30 % des postes au sein d'IRISteam est occupé par des femmes (185 pour 479 hommes) soit une augmentation nette d'1 point par rapport à 2022.

En 2023, la répartition du personnel par lieu de résidence varie peu, et est presque en équilibre entre la Région bruxelloise et les deux autres régions.

Répartition du personnel IRISteam	2022	2023
Centre d'Informatique pour la Région Bruxelloise (CIRB)	249,93	264
Prestations spécifiques auprès des membres ⁴	98,65	108,58
Missions déléguées ⁵	59,22	55,72
Bruxelles Environnement	22	27
Bruxelles Formation	.	1
Service Public Francophone Bruxellois (SPFB)	21	21
Bruxelles Fiscalité	19	16
Safe.Brussels	17	12
Administration communale d'Anderlecht	15	15
Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente (SIAMU)	15	17
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	14	13
Administration communale de Schaerbeek	11	11
urban.brussels	11	11
Administration communale de Jette	10	10
Bruxelles-Propreté	10	19
Administration Communale et CPAS Evere	8	8
easy.brussels	5	7
parking.brussels	5	4,5
Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB)	5	4
Administration communale d'Etterbeek	4	4
perspective.brussels	4	5
Innoviris	3	4
talent.brussels	3	3
Administration communale de Saint-Gilles	2	2
Brusafe	2	3
Kanal	2	2
Service du Collège Réuni SCR (Vivalis, ex-COCOM)	2	3
Administration communale et CPAS Berchem-Sainte-Agathe	4	4
Administration communale et CPAS de Forest	3	2
BRUGEL	1	1
citydev.brussels	1	1
Iriscare	1	2
Z.P. Marlow	1	1
Zone de Police 5343 Montgomery	1	1
Viapass	1	
Cabinet Clerfayt	0,4	0,4
Cabinet Gatz	0,4	0,4
Cabinet Van den Brandt	0,4	0,4
TOTAL	633	664

⁴ 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 2023 : 12.324 kEUR / 113,5 kEUR

⁵ Support régional au SPRB (49,5 ETP), à la plateforme régionale de vidéoprotection (1 ETP), au Port de Bruxelles (5 ETP) et aux Cabinets ministériels (0,22 ETP).

3. Le recrutement, la mobilité et la rétention

83
engagements
Données 31/12/2023

Au cours de cette section, nous décrivons les activités menées par la cellule Talent Acquisition & Mobility durant l'année 2023.

Au cours de l'année 2023, deux tendances claires sont observées. Dans un premier temps, l'asbl IRISteam a connu une activité importante de recrutement. Cette activité se manifeste par un nombre important d'entrées en début d'année 2023 (sur 83 nouveaux collaborateurs qui intègrent l'asbl, 42 entrent en fonction au cours du premier trimestre, soit 50,6%).

Dans un second temps, un ralentissement du nombre de missions de recrutement ouvertes et du nombre d'embauche est observé (les 49,4 % d'embauche restant se répartissent sur les 9 mois restants de l'année).

Ce ralentissement est l'effet d'une politique de recrutement centrée sur la mobilité interne et sur une diminution du nombre de postes ouverts, dans un objectif de stabilisation de l'effectif et de contrôle de la masse salariale de l'asbl IRISteam.

En 2023, les dossiers de recrutements ouverts ont débouché sur **83 embauches** (entrées en services). Soit une diminution de 35,66% du nombre d'embauche en comparaison avec 2022.

Nous observons donc effectivement un ralentissement effectif du nombre d'engagements, reflet normal de la politique de recrutement & mobilité interne impulsée en cours d'année. Ceci explique le ralentissement de la progression de l'effectif de l'asbl en comparaison avec les années précédentes (+ 4.90% entre 2022 et 2023 contre + 14.05% entre 2021 et 2022).



En 2023, notre **délai de recrutement** a diminué de façon importante (77,1 jours, soit une diminution de 37,06%).

Le remplacement des Assessments Centre (pour raison budgétaire) à partir du mois de juillet par un test pratique et une interview conjointe (hiring manager et recruteur ensemble) a eu un impact positif.

Ce changement d'approche a non-seulement permis de réduire les délais de recrutement, mais également d'être qualifié d'approche positive par les hiring managers.

Enfin, 16 recrutements ont été concrétisés suite à notre **programme « Referrals »**, système de parrainage entre un collaborateur et un candidat potentiel de son entourage. Ce parrainage permet à l'asbl IRISteam d'avoir accès à des profils que le département Talent Acquisition & Mobility ne touche pas via les canaux traditionnels de recrutement (site internet, sites dédiés...) Le secteur informatique étant très concurrentiel, la recommandation d'un poste ou de notre entreprise par le réseau interne est un élément à ne pas négliger.

3.1 Les chiffres-clés du recrutement en 2023	2022	2023	% d'évolution
Nombre d'embauche (Entrées en service dans le courant de l'année)	129	83	-35.66 %
Délai moyen de recrutement (jours calendrier)	122.5 jours	77,1 jours	-37.06 %
Taux de rétention ⁶	91.17 %	92,17 %	+1 %
Taux de roulement ⁷	16.03 %	10,17 %	-36,56 %

⁶ Le pourcentage de collaborateurs restés au sein de l'asbl au cours de l'année étudiée.

⁷ Il est calculé selon la formule : [(Entrées + Sorties) / 2] / Nombre de collaborateurs au 1er janvier de l'année étudiée.

Dans le détail des 83 recrutements effectués en 2023 nous retrouvons :

Classe de fonction	Niveau	Fonction	Nombre	
Professionnels	0	Assistant Logistique (student)	3	
		Helpdesk Operator	8	
	1	Secretary	1	
		Support Implementation	1	
	2	IT Technician	13	
		Officer	1	
		Team Leader	1	
	3	Analyst Programmer	4	
		Advisor	7	
		Technical Leader	2	
		Data Base Administrator	1	
		Implementation Manager	1	
		4, 5 & 6	Project Analyst	5
			Service Manager	2
			IS Architect	2
			IS Engineer	5
			Business Consultant	7
			Project Manager	15
			IS consultant	1
	Middle Management		Service Head	2
Senior Mangement		Director	1	
		Total	83	

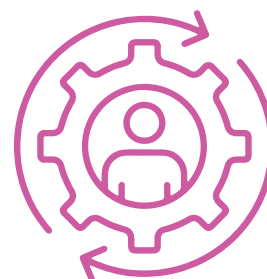
Les fonctions les plus recrutées en 2023 sont Helpdesk Operator, IT Technician, Advisor, Business Consultant et Project Manager.

On constate que les profils IT restent toujours plébiscités par les membres d'IRISteam et que d'autres types de métiers viennent s'ajouter à cette demande : les besoins techniques vont en effet de pair avec des besoins spécifiques (gestion de projet, change, mutualisation des achats numériques, etc.).

3.2 Politique de mobilité et réaffectation

En 2023, IRISteam a porté une attention particulière à la mobilité interne de ses collaborateurs pour, d'une part, accompagner le développement professionnel des collaborateurs et, d'autre part, mobiliser au mieux les compétences existantes au sein de l'organisation. Dans ce cadre, nous pouvons souligner les actions suivantes entreprises en 2023 :

- Sensibilisation et promotion en interne des principes de mobilité auprès du management et de l'ensemble des collaborateurs ;
- Ouverture de postes exclusivement accessibles par mobilité interne pour permettre le développement des collaborateurs tout en respectant des mesures de contrôle de la masse salariale;
- Mise en place d'un processus de réaffectation du personnel visant à permettre un accompagnement personnalisé des collaborateurs.



3.3 Rétention

En 2023, 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 92,17%. IRISteam a ainsi réussi à retenir plus de 9 collaborateurs sur 10.

En parallèle, le turnover (taux de roulement) ou rotation de l'emploi au sein d'une entreprise s'élève pour 2023 à 10,17 % chez IRISteam, soit une diminution conséquente en comparaison avec l'année 2022 (16,03%).

4. Les évolutions du personnel

IRISteam accorde une grande attention à l'évolution de ses collaborateurs. La dynamique existante de promotion (accession d'un collaborateur à une fonction de niveau supérieur), de mobilité interne (attribution d'un poste ouvert à un collaborateur suite à une procédure de recrutement interne) et de mutation (changement d'affectation d'un collaborateur) a pour objectif de soutenir les ambitions de nos collaborateurs tout en répondant aux attentes de compétences et de services de nos membres.

En 2023, la dynamique de mobilité interne et de développement du personnel a permis l'évolution de 74 collaborateurs au sein d'IRISteam :

- 22 collaborateurs, soutenus par leur manager, ont été promus dans une fonction supérieure, en respectant le processus de promotion ;
- 18 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 ;
- 34 collaborateurs ont changé de service en mutation au cours de l'année.

34
mutations

22
promotions
internes

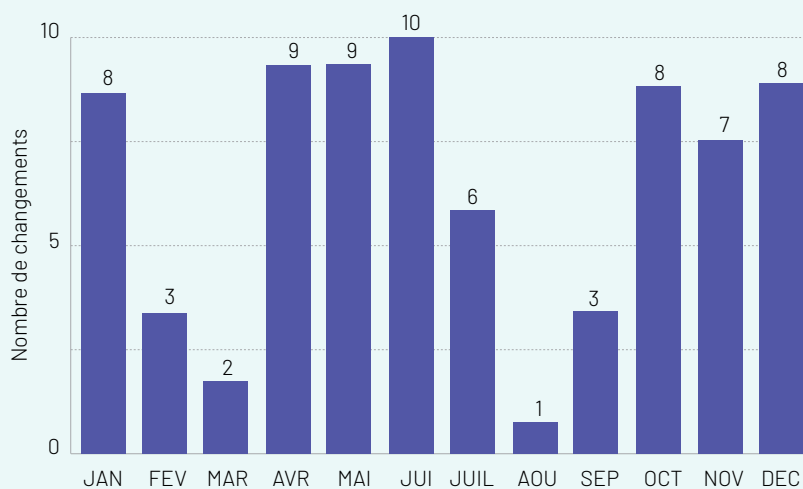
18
mobilités internes

Données 31/12/2023



Nombre de changements An/Trimestre/Mois

(Données annuelles au 31/12/2023)



En 2023, IRISteam a en outre reconduit un processus d'évaluation du personnel composé de 3 objectifs, dont un objectif individuel et un objectif collectif à la cellule ou au service.

5. Les formations et certifications

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.

Chiffres-clés de la formation en 2023

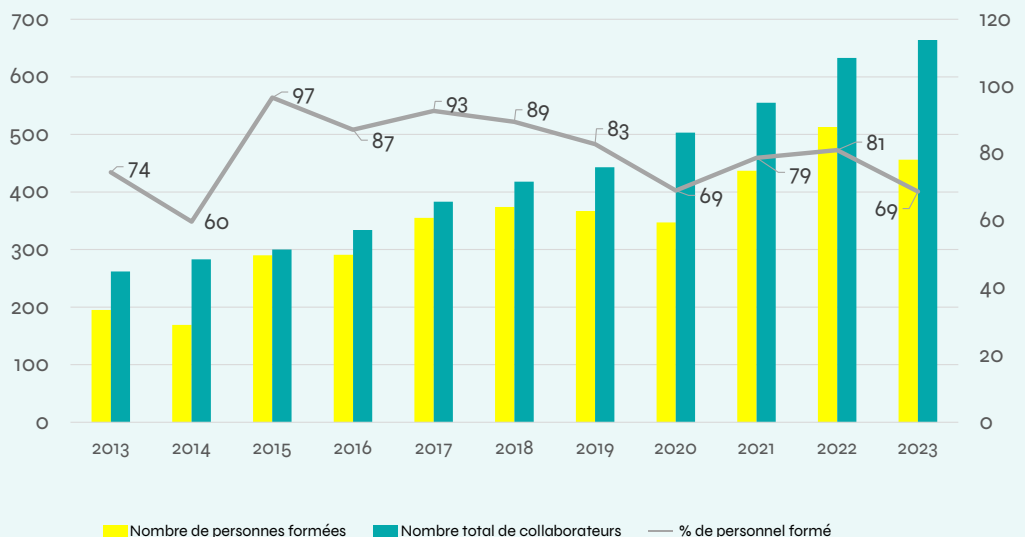
456
collaborateurs ont
suivi des formations

Données 31/12/2023



Pourcentage de collaborateurs ayant suivi une formation

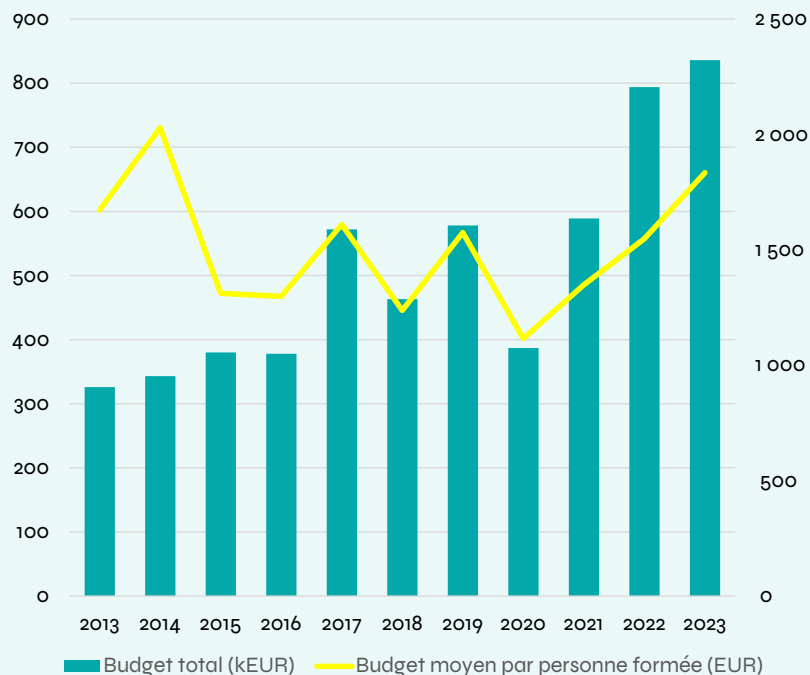
(Données annuelles au 31/12/2023)



Chiffres-clés de la formation en 2023

**Des formations
pour un total de
2 019 jours
et un budget de
836 408 EUR.**

Données 31/12/2023

**Évolution
du budget
annuel de
formation**(Données annuelles au
31/12/2023)

Chiffres-clés de la formation en 2023

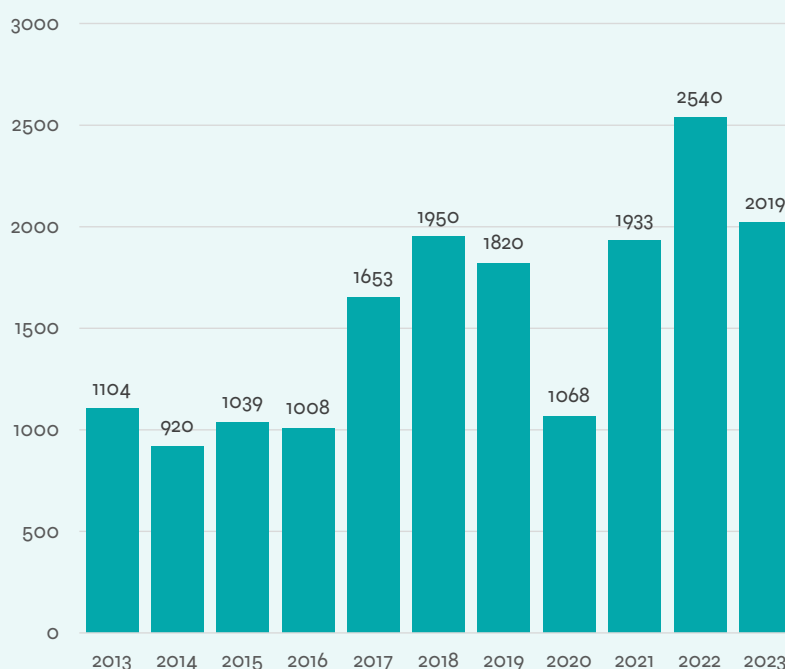
4,43
Durée moyenne (jours) de formation par personne formée

Données 31/12/2023



Évolution du nombre de jours de formation

(Données annuelles au 31/12/2023)

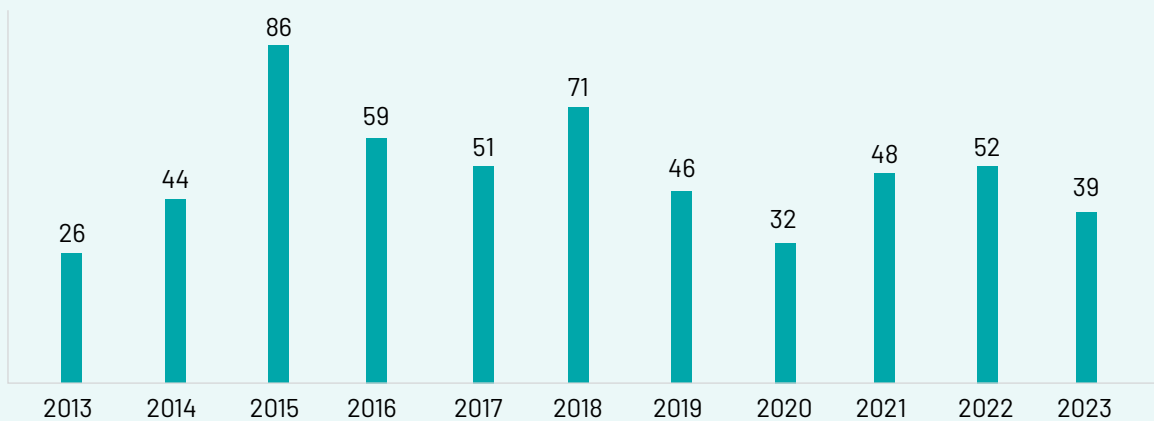


Certifications

39

Certifications décrochées

Données 31/12/2023

**Évolution
du nombre
de certifications
décrochées
par an**(Données annuelles
au 31/12/2023)

Le nombre de certifications décrochées par les collaborateurs IRISteam reste globalement stable en comparaison avec les années précédentes.

Sur l'ensemble de l'année 2023, les certifications les plus suivies ont été :

- ITIL 4 Foundation
- IRI 3 Foundation in IT Service Management
- VMware vSphere 7 - Optimisation et fonctionnalités avancées

Adaptation des processus de formation

En 2023, grâce à un partenariat entre Talent.brussels et Paradigm, IRISteam a bénéficié d'un nouvel outil à vocation régionale de gestion des demandes de formations.

Par ailleurs, le département Management Humain a réclarifié les principes de traitement des demandes de formation pour s'assurer un alignement toujours plus fort entre les demandes individuelles de formation et la fonction des collaborateurs. Ceci dans un objectif de développement des personnes tout en assurant une gestion plus optimale des budgets de formation de l'asbl.

Enfin, le département Talent Development a entamé un travail de co-construction avec les départements opérationnels d'IRISteam afin d'élaborer les lignes directrices d'une nouvelle stratégie de formation. Le travail essentiel de consultation des collaborateurs et du management étant décliné en 2024 par la mise en œuvre d'un catalogue de formation adapté.

Certifications décrochées en 2023

(Données au 31/12/2023)

	2023
Building Smart Solutions with MS 365 AI Builder and MS Syntex	1
Business Process Management & IT	1
DevOps Fundamentals	2
IQBBA Certified Foundation Level Business Analyst	1
ISTQB Certified Tester	1
ITIL 4 Foundation	3
ITIL 4 Foundation in IT Service Management	3
Mastering DAX	1
Microsoft Certified 365 Fundamentals	2
Microsoft Certified 365 Messaging Administrator Associate	1
Microsoft Certified Azure Administrator Associate	2
Microsoft Certified Azure Solutions Architect Expert	2
Microsoft Certified Dynamics 365 Fundamentals (CRM)	1
Microsoft Certified Identity and Access Administrator Associate	1
Microsoft Certified Power BI Data Analyst Associate	1
Microsoft Certified Power Platform BI Data Analyst Associate	1
Microsoft Certified Power Platform Fundamentals	1
P30 Foundation-Portfolio-Programme-Project Office	1
PRINCE 2 Foundation	1
PRINCE 2 Foundation in Project Management	2
Professional Scrum Master	1
Salesforce Administrator	1
SPRING	2
TOGAF Foundation	2
VMware Certified Professional	1
VMware vSphere 7 - Optimisation et fonctionnalités avancées	3
TOTAL	39

6. Relations collectives

Au cours de l'année 2023, la délégation patronale et les représentants du personnel se sont réunis à :

- 12 reprises au sein du Conseil d'Entreprise (CE) ;
- 10 reprises au sein du Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT) ; en 2023, le CPPT, accompagné par son service externe (CESI), a mis en œuvre la campagne « HumanFirst » auprès du personnel. Cette campagne, déployée sous forme d'une enquête auprès des travailleurs, se focalisait sur la perception de leur santé, de leur environnement de travail et de leur mode de vie. Sur base des résultats et des priorités identifiées, un plan d'actions sera mis en place début 2024.
- 10 reprises dans le cadre de la Délégation Syndicale (DS).



III. Bilan financier

Les produits s'élevaient à 75 376 kEUR au terme de l'exercice⁸, soit une progression de 21,4 % par rapport à 2022.

1. Analyse du résultat

1.1 Les produits

Les produits 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)*		2022	2023	Évolution
Total 2023 75.376€ +21,4%	Gestion informatique courante	51.704	62.868	21,6%
	Prestations spécifiques	9.678	12.324	27,3%
	Autres produits d'exploitation	719	132	-81,7%
	Produits financiers	0	52	100,0%
	Total	62.101	75.376	21,4%

*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 2023, la contribution totale s'élève à 62.868 kEUR contre 51.704 kEUR en 2022 (soit une progression de 21.6 %).

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 2023 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).

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'1/12e 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.

8

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 de Paradigm, 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, Pirene & cie est le commissaire aux comptes d'IRISteam.

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...).

Ce taux de 3% restant insuffisant pour couvrir la totalité des coûts liés à la gestion des ressources humaines, au support administratif, financier, juridique, commercial ou de communication, l'Assemblée générale en sa séance du 17/05/2023 a validé l'application d'un taux de 10% sur le coût total de tous les nouveaux postes ouverts à partir du 01/06/2023.

Gestion de l'informatique courante*

	kEUR	2022	2023	Evolution
CIRB - CIBG		24.101	27.985	16%
Missions déléguées du CIRB		6.614	9.809	48%
BRUXELLES ENVIRONNEMENT LEEFMILIEU		2.445	2.883	18%
SPFB - SERVICE PUBLIC FRANCOPHONE BRUXELLOIS (ex COCOF)		1.922	2.106	10%
BRUFISC - BRUXELLES FISCALITÉ		2.093	2.062	-2%
SAFE.BRUSSELS		1.747	2.016	15%
SIAMU - DBDMH		1.470	1.674	14%
VGC - VLAAMSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE		1.509	1.523	1%
ADMINISTRATION COMMUNALE D'ANDERLECHT		1.208	1.429	18%
ARP BRUXELLES-PROPRETE - AGENCE REGIONALE POUR LA PROPRETE URBAN (BUP)		128	1.317	930%
ADMINISTRATION COMMUNALE DE JETTE		1.150	1.308	14%
ADMINISTRATION COMMUNALE DE SCHAERBEEK		806	977	21%
ADMINISTRATION COMMUNALE DE SCHAERBEEK		844	927	10%
EASY.BRUSSELS (AGENCE BRUXELLOISE DE SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE)		702	818	16%
ADMINISTRATION COMMUNALE ET CPAS D'EVERE		698	718	3%
SLRB - SOCIETE DU LOGEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE		617	565	-8%
PERSPECTIVE		504	540	7%
INNOVIRIS		312	484	55%
PARKING.BRUSSELS		345	473	37%
TALENT.BRUSSELS (ex BRUFOP)		381	426	12%
ADMINISTRATION COMMUNALE D'ETTERBEEK		244	414	70%
ADMINISTRATION COMMUNALE ET CPAS DE BERCHEM-SAINTE-AGATHE		309	352	14%
SCR - SERVICES DU COLLEGE REUNI (VIVALIS)		244	332	36%
ADMINISTRATION COMMUNALE ET CPAS DE FOREST		251	322	28%
ECOLE REGIONALE ET INTERCOMMUNALE DE POLICE - ERIP ASBL		309	280	-9%
ADMINISTRATION COMMUNALE DE SAINT-GILLES		216	240	11%
ZPZ 5343 - MONTGOMERY		141	165	17%
CITYDEV		142	158	100%
ZPZ 5342 - UCCLE / WB / AUDERGHEN		46	156	236%
IRISCARE		94	143	52%
BRUGEL		101	111	11%
BRUXELLES FORMATION		0	107	100%
VIAPASS		10	49	412%
Total 2023				
62 868				
+22%				
	TOTAL	51.704	62.868	21,4%

*Montants arrondis

A.2. Prestations spécifiques

Pour 2023, la contribution relative aux prestations liées à la délivrance d'un service ou d'un projet informatique spécifique s'élève à 12.324 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 2023, ces prestations ont été facturées aux membres d'IRISteam selon les tarifs suivants, tenant compte d'une indexation de 8% selon l'index estimé lié à la CP200. Toutefois au 1/1/2023, cet index s'élève à 11,08%. L'indexation des T1 et T2 a cependant été limitée à 8% comme communiqué aux membres.

- T1 : 658 EUR/jour ;
- T2 : 879 EUR/jour.

En 2023, la demande des membres en prestations spécifiques a fortement augmenté.

A.3. Autres produits d'exploitation

Les autres produits s'élèvent à 184 kEUR et concernent :

- une subvention de la Région bruxelloise pour bonne gestion de trésorerie⁹ ;
- intérêts sur compte courant ;
- le remboursement des jours de congés de formation ;
- le remboursement de notre assureur Athora dans le cadre de l'assurance groupe pour l'expérience rating liée à l'année 2021¹⁰ ;
- la récupération de précompte professionnel pour projets innovants.

A.4. Produits financiers

Depuis 2023, IRISteam perçoit un intérêt financier calculé par son organisme financier Belfius. Il est calculé mensuellement sur l'encours journalier du compte courant et s'élève à 52k€ pour l'ensemble de l'année 2023.

Auparavant, cet intérêt était remplacé par une dotation pour bonne gestion financière calculée par le Centre de Coordination Financière de la Région Bruxelloise (CCFB).

⁹ 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 Région Bruxelles-Capitale.

¹⁰ 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 ».

Charges salariales**1.2 Les charges**

Le coût moyen d'un équivalent temps plein (ETP) s'élève à 115,9 kEUR en 2023 contre 100 kEUR en 2022, soit une augmentation de 16 %. Le coût moyen par personne (664 collaborateurs en 2023) s'établit, quant à lui, à 113,5 kEUR en 2023 contre 98,1 kEUR en 2022.

Ce coût moyen équivaut au rapport entre le coût total de 75.374 kEUR et le nombre d'ETP en 2023, soit 650,6 kEUR.

75 376
kEUR
+ 21,4 %
par rapport à 2022

Données 31/12/2023

Charges (kEUR)*

	2022	2023	Évolution
Charges salariales	60.239	73.577	22%
Services et biens divers	1.866	1.798	-4%
Autres charges	-4	2	139%
Total	62.101	75.376	21,4%
Nombre d'ETP	620,9	650,6	5%
Coût moyen	100	115,9	16%

*Montants arrondis

A. Les charges salariales

Les rémunérations et avantages sociaux directs s'élèvent à 73.577kEUR en 2023, en progression de 22 % par rapport à 2022.

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 1er janvier 2023, 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 1.798 kEUR, ont diminué de 4 % par rapport à la clôture de l'exercice précédent.

Cette diminution résulte :

- Essentiellement du ralentissement des recrutements chez Paradigm mais également chez les autres membres suite au moratoire ;
- Diminution de coûts de maintenance liée à la mise en production d'un nouvel outil spécialisé pour la gestion des recrutements et des formations.

C. Les autres charges

Les autres charges s'élèvent à -2kEUR et se composent de la charge fiscale 2023 et de frais bancaires.

Services et biens divers

1 798
kEUR
-4 %

Données 31/12/2023



Services et biens divers (EUR)

	2022	2023	Évolution
Recrutement	752.860	549.768	-27%
Travaux et consultance	659.554	781.047	18%
Télécoms	246.836	228.997	-7%
Maintenances informatiques	99.297	85.209	-14%
Secrétariat social	59.358	75.851	28%
Assurance RC	42.483	52.244	23%
Administrateurs et gérants	5.074	23.100	355%
Personnel intérimaire	439	1.397	218%
TOTAL	1.417.151	1.865.899	

2. Analyse bilantaire

À la clôture des comptes 2023, le total bilantaire s'élève à 16.214 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 10.595 kEUR. Le délai de paiement moyen en 2023 s'élève à 51 jours en 2023 contre 54 jours en 2022.

2.4 Compte courant

Le compte courant présente un solde positif de 5.443 kEUR.

2.5 Comptes de régularisation

Les comptes de régularisation s'élèvent à 175 kEUR. Il s'agit de charges à reporter, pour des montants facturés en 2023 relatifs à des coûts 2024 pour du tiers-payant, des formations, des assurances et licences informatiques.

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 1.054 kEUR à la clôture 2023.

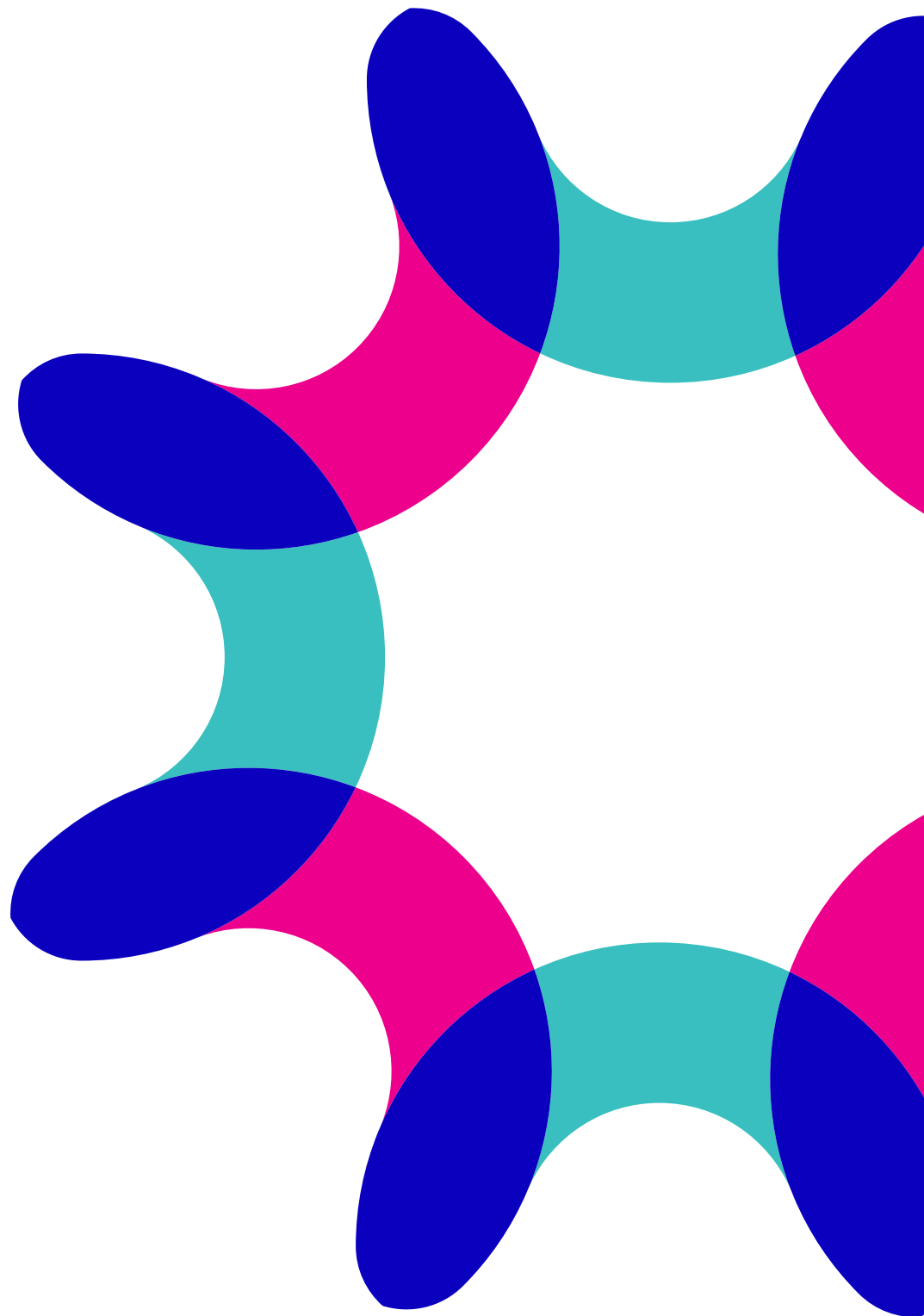
Les fournisseurs d'IRISteam sont essentiellement des fournisseurs de services : formations, secrétariat social, assurances...

Ce poste se compose :

- des factures fournisseurs non échues au 31 décembre 2023 ;
- des factures à recevoir en 2024 pour des prestations relatives à 2023 ;
- des notes de crédit à émettre en faveur de nos membres pour la régularisation des prestations facturées en 2023, pour lesquelles le coût réel n'est connu que début 2024 ;
- 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 15.159 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 2024 ainsi que les provisions relatives à l'occupation de personnel durant l'année 2023 pour le paiement des salaires variables et des congés 2023 non pris.



Annexes

1. Bilan et compte de résultat

1.1 Bilan		
	ACTIFS	EUR
20/28	ACTIFS IMMOBILISÉS	10
22/27	Immobilisations corporelles	0
28	Immobilisations financières	10
29/58	ACTIFS CIRCULANTS	16.213.561
40/41	Créances à un an au plus et Créances commerciales	10.595.435
54/58	Valeurs disponibles	5.442.748
490/1/9	Comptes de régularisation : charges à reporter	175.378
20/58	TOTAL DE L'ACTIF	16.213.571

1.1 Bilan		
	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	16.213.571
44	Dettes commerciales	1.054.288
45	Dettes fiscales, salariales et sociales	15.159.283
10/49	TOTAL DU PASSIF	16.213.571

1.2 Compte de résultat

Rubrique	Description	EUR
70/74	VENTES ET PRESTATIONS	75.323.715
70	Produits d'exploitation	75.192.267
74	Autres produits d'exploitation	131.447
60/64	COÛT DES VENTES ET DES PRESTATIONS	-75.374.380
60	Approvisionnement et marchandises	0
61	Services et biens divers	-1.797.613
62	Rémunérations, charges sociales et pensions	-73.576.767
630	Amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur les immobilisations incorporelles et corporelles	0
635/8	Provisions pour risques et charges	0
640/8	Autres charges d'exploitation	0
9901	BENEFICE (PERTE) D'EXPLOITATION	-50.665
75	PRODUITS FINANCIERS	52.211
751	Produit des actifs circulants	52.171
752/9	Autres produits financiers	40
65	CHARGES FINANCIERES	-1.161
652/9	Autres charges financières	-1.161
9903	BENEFICE DE L'EXERCICE AVANT IMPOTS	385
670/3	Impôt	-385
9904	BENEFICE (PERTE) DE L'EXERCICE	0

1.3 Exécution budgétaire

SEC	Libellé SEC	en millier d'€
81111	Rémunération suivant les barèmes	41.959,92
81112	Autres éléments de la rémunération	10.756,25
81120	Cotisations sociales à charge des employeurs, versées à des institutions ou fonds - Autres charges sociales de l'employeur	16.271,53
81140	Salaire en nature	3.441,75
81211	Achats de biens non durables et de services. Frais généraux de fonctionnement	2.402,73
Total budget des dépenses		74.832
91111	Rémunérations suivant les barèmes	79,33
91211	Frais généraux de fonctionnement (-)	0,08
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	472,97
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	8,64
91620	Ventes de biens non durables et de services à l'intérieur du secteur des administrations publiques	74.214,99
92610	Rente-ontvangsten van andere sectoren dan de overheidssector	52,17
94610	Transfert de revenus du pouvoir institutionnel	4,00
Total budget des recettes		74.832
Résultat		0

(*) montants arrondis

2. Membres de l'ASBL IRISteam

Liste au 31/12/2023

Administrations et Pouvoirs locaux	Évolution 2023
Nom	
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	

Administrations et Pouvoirs locaux

Nom

Évolution 2023

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 2023
Actiris	
Agence Bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise - ABAE	
ARP Bruxelles Propreté - Agence Régionale pour la Propreté	
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)	
Interhospitalière Régionale des Infrastructures de Soins (IRIS)	Nouveau
Iriscare	
Kenniscentrum WWZ	
Le Logis-Floréal	
Médiateur bruxellois	Nouveau
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)(Vivalis, 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 : 41

Autres membres

Nom	Évolution 2023
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)	
Homegrade.brussels	Nouveau
InduTec ASBL	
Institut Européen de la Culture Arabe	
Kanal - Centre Pompidou	
Maisons de Quartier	
Move asbl - Molenbeek Vivre ensemble	
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 : 29

Membres fondateurs**Nom**

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 2024****Nom****Catégorie**

Le Foyer anderlechtois

Administrations et Pouvoirs régionaux et communautaires

Sport 1030 ASBL

Autres membres

TOTAL : 2

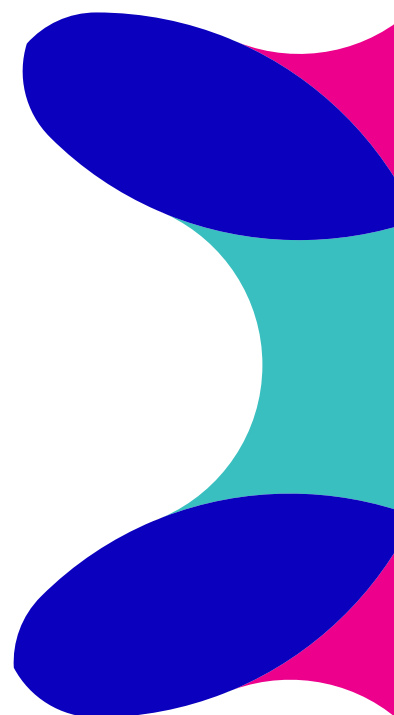
3. Membres du Conseil d'administration de l'ASBL IRISteam

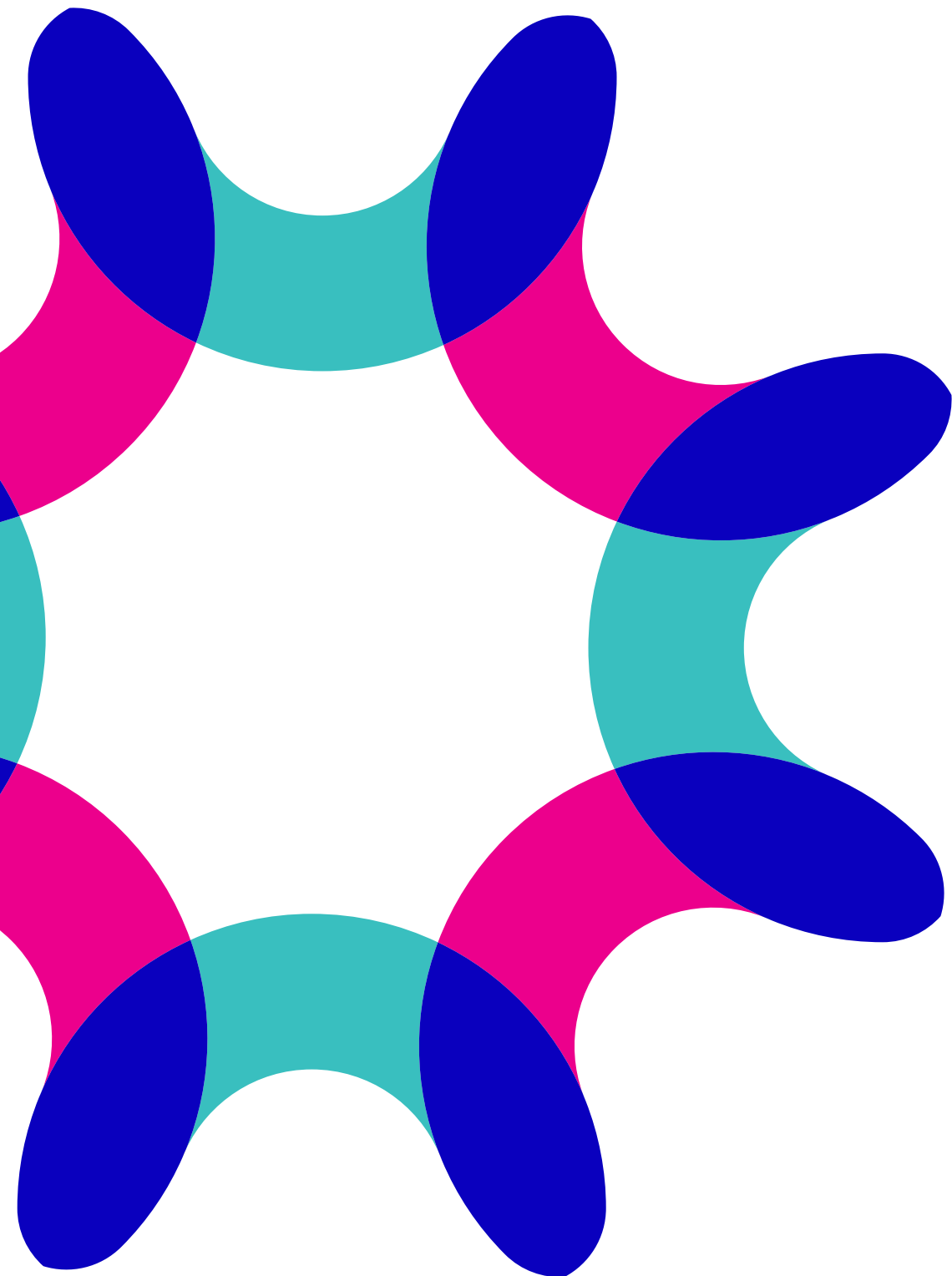
Président : M. Esteban Baez Heller (représentant le Ministre en charge de la Transition numérique)

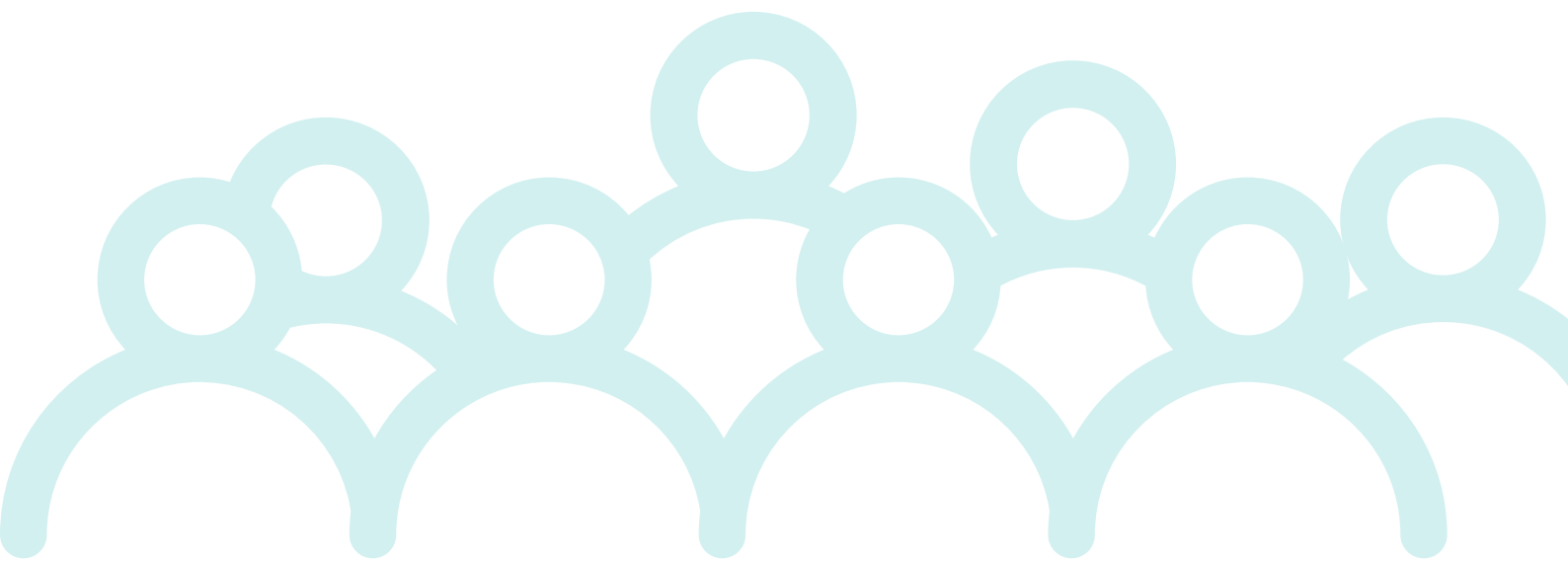
Administrateur délégué : M. Nicolas Locoge (Directeur général de Paradigm)

Administrateur délégué adjoint : M. Marc Van den Bossche (Directeur général adjoint de Paradigm)

Administratrice : Mme Sarah Ramaut (représentante des communes et CPAS)







©2024 IRISteam ASBL

Rédaction et conception : Service Communication

Editeur responsable : Nicolas Locoge

Mise en page : Service Communication

Pour toute demande relative à ce document, veuillez écrire à :

IRISteam ASBL

TVA : BE 0885 270 104

N° entreprise : 0885 270 104

Belfius IBAN BE72 0910 1313 2516 – BIC GKCCBEBB

Avenue des Arts, 21 – 1000 Bruxelles

Tél. +32 2 282 47 70

RPM Bruxelles



ATTENTION :
nouvelle adresse dès le 2 septembre 2024

Iris Tower
Place Saint-Lazare, 2
1210 Bruxelles