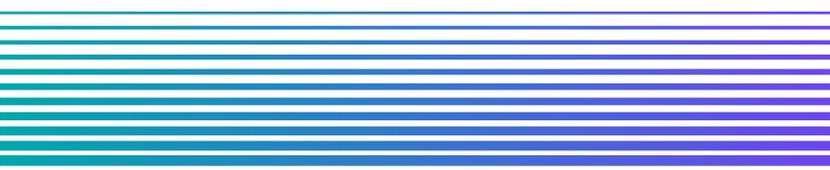


# Rapport d'activités



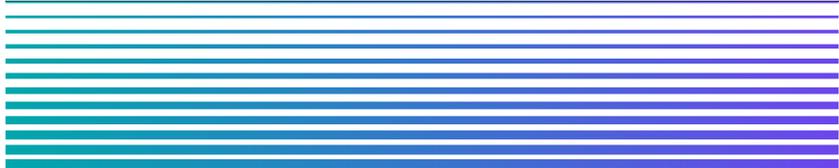
**IRISteam** asbl-vzw



---

# Table des matières

<b>PRÉAMBULE</b>	<b>2</b>
<b>I. L'ASSOCIATION ET SES MEMBRES</b>	<b>3</b>
<b>II. RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>5</b>
1. Le recrutement et la rétention	9
2. Les évaluations et évolutions du personnel	13
3. Les formations et certifications	14
<b>III. BILAN FINANCIER</b>	<b>18</b>
1. Analyse du résultat	18
2. Analyse bilantaire	24
<b>PERSPECTIVES</b>	<b>25</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>26</b>
1. Bilan et compte de résultat	26
2. Membres de l'ASBL IRISteam	29
3. Membres du Conseil d'administration de l'ASBL IRISteam	34
4. Règles de calcul du chiffre d'affaires d'IRISteam (groupement autonome)	37



# Préambule

**Trois points à retenir de cet exercice 2021 : l'adhésion de 4 nouveaux membres, une croissance du volume d'activité de 7.666 kEUR (+ 17%) et une progression nette de 52 collaborateurs (+ 10,34%). Ces indicateurs reflètent non seulement la croissance des missions qui sont confiées à l'association, mais aussi la forte adhésion des membres au modèle mis en place par IRISteam.**

Avec ces résultats, IRISteam conforte sa place dans le paysage numérique de la Région bruxelloise.

Dans un contexte de rareté de profils informatiques, et malgré une année encore marquée par le Covid, IRISteam a démontré son attractivité comme employeur, avec une croissance de plus de 10% du nombre de collaborateurs pour atteindre le seuil des 555. La majorité des engagements a porté sur de nouveaux postes; IRISteam étant toujours plus sollicitée pour répondre aux besoins IT de ses membres.

Il est évident que nous sommes, et serons, amenés à jouer un rôle de premier plan dans la transformation numérique de la Région. D'autant que celle-ci a pris cette thématique à bras le corps, notamment avec la Note sur la nouvelle gouvernance numérique, la Note sur la stratégie bruxelloise pour les données et la Note opérationnelle de mise en œuvre des chantiers d'optimisation des dépenses IT.

Notre approche mutualisée répond d'ores et déjà à ces préoccupations : les économies engendrées par cette mutualisation ne déforcent toutefois en aucun cas les objectifs de qualité et d'efficacité auxquels nous sommes tous attachés.

## Chiffres-clés de l'exercice 2021

**129**  
**membres**  
**(hors Cabinets**  
**ministériels)**

**555**  
**collaborateurs·rices**

**54.156**  
**kEUR**  
**volume d'activité**

Données 31/12/2021

Nos équipes répondent présentes pour relever tous les défis de la transformation numérique. Qu'il s'agisse de déployer de nouveaux services numériques ou d'optimiser des solutions déjà en place. On a trop tendance à l'oublier en se focalisant sur le logiciel et l'appliquatif, mais les ressources humaines sont le pilier principal de l'écosystème informatique régional.

Nous nous réjouissons des bons résultats présentés dans ce rapport. Mais nous ne devons pas nous reposer sur nos acquis. Poursuivre notre rôle moteur dans la transformation numérique et accompagner les membres d'IRISteam dans la concrétisation de leurs ambitions IT requiert de renforcer notre modèle de ressources humaines afin de coller encore davantage à la réalité du marché de l'emploi.

**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

## Chiffres-clés des membres en 2021

**129**  
(hors cabinets ministériels)

+ 4 par rapport à 2020

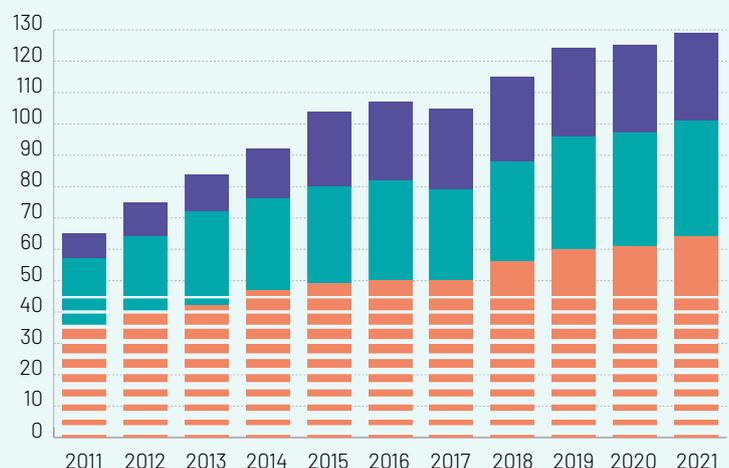
Données 31/12/2021

129 institutions<sup>1</sup> (hors cabinets ministériels) sont actuellement membres d'IRISteam, soit quatre de plus qu'en 2020. L'Assemblée générale 2022 devra se prononcer sur l'adhésion de deux nouvelles institutions qui ont, d'ores et déjà, signé une convention d'adhésion : Bruxelles Propreté et Screen.brussels.

### Les membres d'IRISteam

Par catégorie	2020	2021
Administrations et pouvoirs locaux	61	64
Administrations et pouvoirs régionaux et communautaires	36	37
Autres membres	28	28
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>129</b>

### Évolution des catégories de membres



### Arrivées et départs de membres

En 2021, IRISteam a enregistré l'adhésion de **quatre nouveaux membres**, ratifiés par l'Assemblée générale :

- la Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-ville ;
- Parking.brussels ;
- la Régie de quartiers d'Anderlecht ;
- Wolu-Facilities.

Au terme de l'exercice 2021, l'Association 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 ZPZ 5339 Bruxelles-Ixelles) ;
- des institutions du secteur social, culturel, scolaire et de santé.

Aucun départ de membre n'a été enregistré sur l'exercice 2021.

### Évolution du Conseil d'administration

Le mandat de deux ans d'administrateur de Mme Houria Ouberri, échevine à Molenbeek-Saint-Jean, est arrivé à échéance en 2021. Un nouveau représentant des communes et CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale a donc été nommé lors de l'Assemblée Générale 2021, en l'occurrence Mme Cathy Marcus.

### Transparence des rémunérations et avantages des mandataires publics bruxellois

En application de l'ordonnance du 14 décembre 2017<sup>2</sup> 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.

**1.** Le total de 129 concerne les membres de l'Association 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 (2021) ne sont donc pas repris dans ce décompte.

**2.** 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 2021, le seuil de 555 collaborateurs a été atteint. Soit une augmentation nette de 52 effectifs sur les 12 derniers mois. Nos effectifs gonflent à mesure que nos membres nous confient de nouvelles missions ou étendent la portée des missions en cours.

C'est bien le capital humain, avec des compétences techniques de pointe, qui constitue la ressource essentielle d'IRISteam. C'est à travers nos collaborateurs.rices qu'IRISteam est à même de rencontrer les exigences de ses membres.

Nos collaborateurs.rices sont au cœur de nos actions. En mettant leur expertise au service des pouvoirs publics régionaux bruxellois. Ils permettent à ces derniers d'améliorer au quotidien la qualité et la performance des services publics au profit de tous, citoyens et des entreprises.

### Chiffres-clés du personnel en 2021

555  
collaborateurs.rices

544,1 ETP

+ 10,34%  
par rapport à

2020

Données 31/12/2021

### Progression de l'effectif

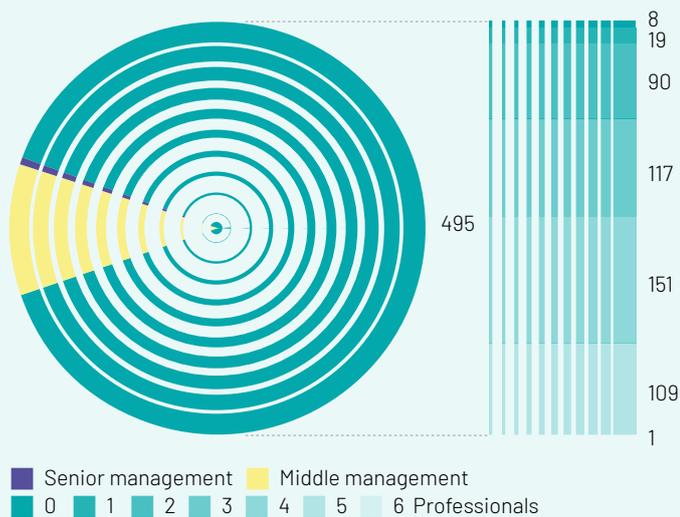
#### Nombre de collaborateurs et d'ETP

(Données au 31/12/2021)



## Répartition par classe de fonctions

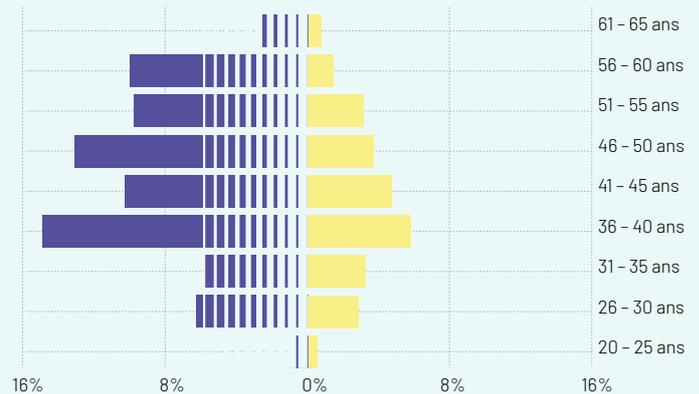
(Nombre de personnes au 31/12/2021)



Les collaborateurs.rices d'IRISteam appartiennent en majorité aux classes de fonctions réunissant les profils professionnels (répartis en 7 niveaux). On compte ainsi 495 Professionnels (+ 48 par rapport à 2020) pour 60 collaborateurs.rices (+ 4) relevant du Management.

## Pyramide des âges

Pourcentages par rapport au total des collaborateurs IRISteam (données au 31/12/2021)



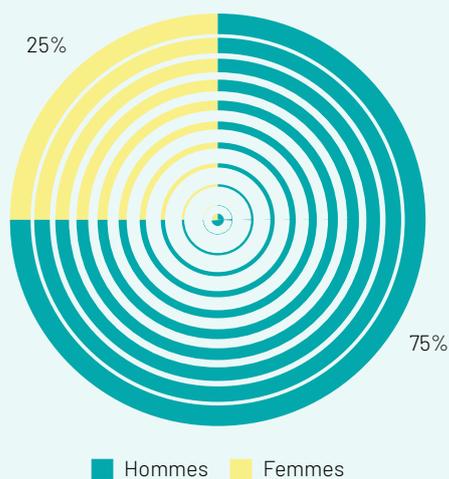
L'âge moyen du personnel IRISteam est de 44 ans, ventilé à 45 ans pour les hommes et 42 ans pour les femmes.

Comme les années précédentes, ce sont les classes d'âge 36-40 ans, 41-45 ans et 46-50 ans qui regroupent la majorité de collaborateurs.rices.

Toutefois, la part des 26-30 ans est en augmentation régulière sur les cinq derniers exercices, passant de 7,83 % à 9,01%. Ceci permet de renouveler l'effectif et de capitaliser sur de nouvelles compétences et expertises internes.

### Répartition du personnel par genre

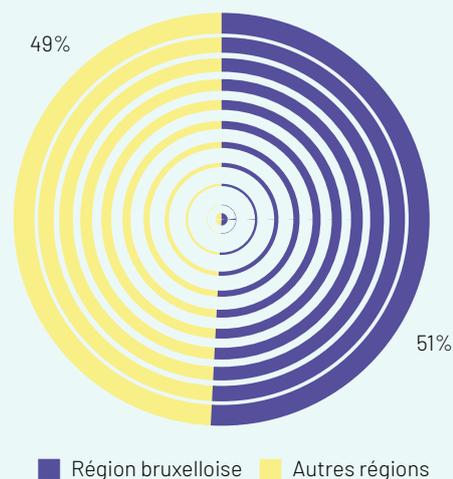
(Données 31/12/2021)



La part des postes occupés par des femmes est en progression constante depuis 2010, tant en chiffres nets qu'en pourcentage. Pour l'exercice 2021, un quart des postes au sein d'IRISteam est occupé par des femmes (141 pour 414 hommes). C'est une augmentation de 2 % par rapport à 2020.

### Répartition du personnel par lieu de résidence

(Données 31/12/2021)



En 2020, la répartition du personnel par lieu de résidence a atteint la parité. Pour l'exercice 2021, la balance penche très légèrement au profit de la Région bruxelloise (51 %).

Affectations	2020	2021
Centre d'Informatique pour la Région Bruxelloise (CIRB)	211,58	226,09
Prestations spécifiques auprès des membres**	53,57	76,63
Missions déléguées*	63,50	56,28
Bruxelles Environnement	19,00	24,00
Bruxelles Fiscalité	16,00	20,00
Service Public Francophone Bruxellois (SPFB)	20,00	19,00
Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente (SIAMU)	12,00	14,00
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	14,00	14,00
Bruxelles Prévention et Sécurité (BPS)	11,00	13,00
Administration communale d'Anderlecht	11,97	12,00
Urban.brussels	8,50	11,00
Administration communale de Schaerbeek	10,00	10,00
Administration communale de Jette	9,00	9,00
Administration communale et CPAS d'Evere	6,00	8,00
Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB)	4,00	5,00
easy.brussels	1,95	5,00
perspective.brussels	5,00	5,00
Ecole Régionale et Intercommunale de Police (ERIP- Brusafe)	2,00	4,00
Administration communale et CPAS de Forest	2,93	3,00
Innoviris	4,00	3,00
Parking.brussels	2,00	3,00
Administration communale et CPAS Berchem-Sainte-Agathe	4,00	3,00
Administration communale de Saint-Gilles	2,00	2,00
talent.brussels	2,00	2,00
Iriscare	2,00	2,00
Administration communale d'Etterbeek	1,00	1,00
Services du Collège Réuni (COCOM)	1,00	1,00
Zone de Police 5343 (Montgomery)	1,00	1,00
citydev.brussels	1,00	1,00
BRUGEL	1,00	1,00
<b>TOTAL</b>	<b>503</b>	<b>555</b>

(nombre de personnes au 31/12)

\* Support régional au SPRB, à la plateforme régionale de vidéoprotection, au Port de Bruxelles, à SBGE, aux Cabinets ministériels.

\*\* 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 2021 : 7.479 kEUR / 97,6 kEUR

## Chiffres-clés du recrutement en 2021

## 1. Le recrutement et la rétention

En 2021, les dossiers de recrutement ouverts au sein d'IRISteam ont débouché sur **106 embauches effectives** (+10%).

Le **délai de recrutement** a légèrement augmenté, revenant à son niveau de 2019 (94,1 jours calendriers contre 91 jours). La tension sur le marché de l'emploi informatique demeure élevée, occasionnant une rude concurrence entre employeurs.

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 89,26%. Soit une légère contraction de 2,61% par rapport à l'exercice précédent. Cela signifie toutefois qu'IRISteam réussit à retenir quasi 9 collaborateurs sur 10. Ce qui, dans un marché de l'emploi tendu comme celui de l'informatique, démontre que nous avons su nous positionner comme un employeur attractif.

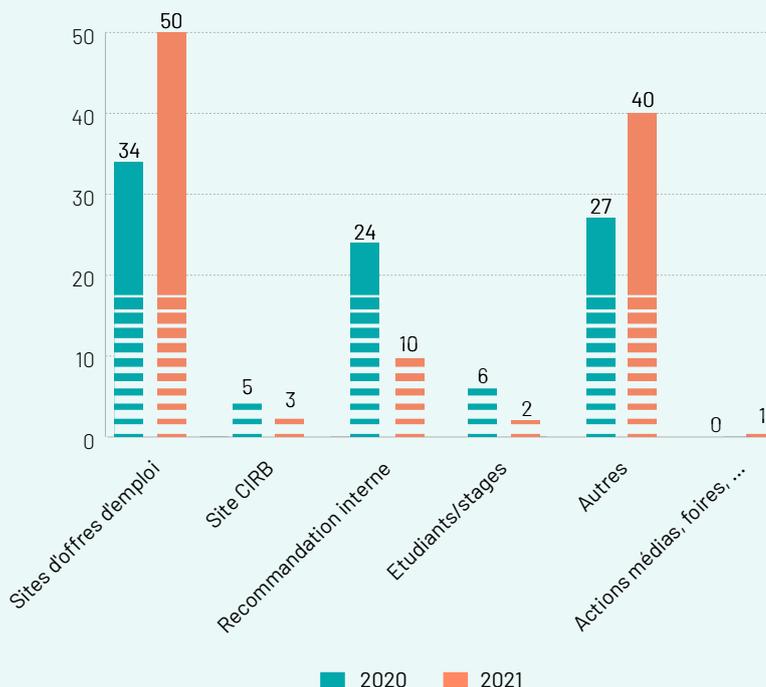
# 106

## engagements

Données 31/12/2021

### Sources de recrutements 2021

(Données annuelles au 31/12/2021)



Le recrutement, au départ de **sites spécialisés** (ICT Job, LinkedIn et Stepstone), reste le canal le plus populaire (47%). Pour la 2<sup>e</sup> année consécutive, nous n'avons pu participer aux salons de l'emploi et Job fairs, ceux-ci ayant été annulés suite au Covid. Autant que faire se peut, nous avons compensé par une présence accrue sur les réseaux sociaux et une participation à des événements en virtuel.

	2020	2021	
CV screenés	7.683	5.988	- 22,06%
CV retenus	600	478	- 20,33%
Assessments	186	182	- 2,15%
Engagements (= entrées en service)	96	106	10,42%
Délai moyen (jours calendrier)	91	94,8	4,18%
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	
Engagements vs CV screenés	1,25%	1,77%	
Engagements vs CV retenus	16%	22,18%	
Engagements vs assessments	51,61%	58,24%	

En parallèle au taux de rétention, **le turnover** (ou taux de roulement) désigne la rotation de l'emploi au sein d'une entreprise<sup>3</sup>. Pour 2021, il s'élève chez IRISteam à 15,9%. Certes, au cours des cinq derniers exercices, ce turnover est en légère augmentation<sup>4</sup>. Mais, il reste contenu autour de 15%, ce qui est en-dessous de la moyenne européenne qui se situe à 18%. Et si l'on s'intéresse plus spécifiquement aux métiers du numérique, le turnover moyen s'élève même à 20%.

Globalement, au cours de l'exercice 2021, nous avons reçu moins de CV. Ceci peut s'expliquer par notre absence aux divers salons de l'emploi et le ralentissement de notre plan Employer Branding ; deux activités soumises aux restrictions liées à la crise sanitaire et au confinement. Mais, paradoxalement, la barrière des 100 personnes engagées sur un an a été franchie. Une première pour IRISteam. Ce chiffre, combiné de bons taux de rétention et de roulement, démontre la qualité du recrutement et l'attractivité d'IRISteam en tant qu'employeur.

Les ouvertures de poste sont diffusées en priorité auprès du personnel via l'Intranet. C'est un des éléments qui conforte la **mobilité interne**. Car nous pensons qu'enrichir son bagage personnel et professionnel avec de nouvelles expériences est un atout pour nos collaborateurs.

Dix recrutements ont été concrétisés à la suite de notre **programme « Referrals »**. Il s'agit d'un parrainage entre un.e collaborateur.ice et un.e candidat.e potentiel.le 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 est très concurrentiel : une entreprise, une fonction recommandée par un ami a un attrait supplémentaire indéniable pour les candidats.

<sup>3</sup>. Il est calculé selon la formule :  $[(\text{Entrées} + \text{Sorties}) / 2] / \text{Nombre de collaborateurs.ices au 1}^{\text{er}}$  janvier de l'année étudiée.

<sup>4</sup>. 13,30% en 2017, 14,49% en 2018, 13,04% en 2019 et 14,86% en 2020.

### Les fonctions recrutées

Classe de fonction	Niveau	Fonction	Nombre
	1	Helpdesk operator	4
		Secretary	2
	2	IT technician	8
		Implementation support	1
		Officer	4
	3	Analyst programmer	3
		IS Engineer	4
		Team Leader	3
	4	Account Manager	1
		<b>Advisor</b>	<b>11</b>
		Implementation Manager	5
		<b>Project Analyst</b>	<b>18</b>
		Technical leader	1
	5	IS Architect	1
		Business Consultant	4
		<b>Project Manager</b>	<b>17</b>
		Service Manager	3
Middle Management		Service Head	6
Etudiants			10
		<b>Total</b>	<b>106</b>

Les Project Analyst, Project Manager et Advisor sont les trois fonctions les plus recrutées en 2021, dépassant chacune les 10 unités (43 % des effectifs globaux).

Nous n'avons malheureusement accueilli aucun stagiaire en 2021. Notre personnel étant en télétravail pour la plus grande partie de l'année, il a été difficile, voire impossible, d'offrir un cadre d'apprentissage optimal à des stagiaires.

Nous avons toutefois poursuivi notre partenariat avec Interface 3, le Centre de formation en informatique pour femmes en recherche d'emploi. Nous avons organisé des séances d'information au cours desquelles nous abordons la préparation aux processus de recrutement, la valorisation de nouvelles connaissances techniques et personnelles lors des entretiens de sélection, etc. Des atouts pour que ces étudiantes appréhendent plus sereinement et plus efficacement leur entrée dans le monde du travail en tant que jeune spécialiste IT, au sein d'IRISteam ou ailleurs.

## Employer branding

L'employer branding, c'est l'image de marque de l'entreprise auprès des collaborateurs actuels et des chercheurs d'emploi. C'est donc tout ce qui identifie IRISteam comme un employeur attractif, qui incite les candidats à postuler auprès de l'Association et qui fidélise également les 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 ou l'équilibre vie privée vie professionnelle.

Depuis 2019, IRISteam a initié une stratégie dynamique 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 n'a pas facilité la mise en œuvre des actions prévues. Cela nous a obligé à une certaine créativité pour développer, malgré le télétravail quasi complet, la cohésion des équipes et le sentiment d'appartenance, comme par exemple :

- au travers de l'intranet, nous avons diffusé conseils et astuces pour bien réussir son télétravail, pour pratiquer quelques séances d'étirement et de pauses utiles. Nos conseillers en prévention (interne et externe) sont restés à l'écoute du personnel pour répondre à toutes les questions. Les managers qui le souhaitent ont bénéficié d'un coaching pour la gestion d'une équipe à distance ;
- à Pâques et à Noël, un petit cadeau livré à domicile accompagnait les vœux de la Direction générale. De leur côté, les enfants du personnel ont répondu nombreux à l'appel à dessins de Saint-Nicolas ! ;
- côté sportif, une quinzaine de collaborateurs ont participé aux 20 km de Bruxelles et une équipe de golfeurs a arpenté le green pour un tournoi au profit du Télévie ;
- côté apprentissage, l'offre de formations proposées s'attache à répondre aux souhaits émis par les collaborateurs, tant d'un point de vue des compétences techniques que des soft skills (cfr point 3. Formations et certifications) ;
- enfin, avec la levée progressive des restrictions liées au Covid, nous espérons relancer les actions qui ont été mise en suspend ces derniers mois, notamment l'organisation de teambuildings et la fête du personnel.

## Plan diversité

Dans le cadre de sa politique de diversité et de lutte contre les discriminations, la Région bruxelloise a initié un label diversité attribué aux employeurs qui reconnaissent, respectent et valorisent les différences dans l'environnement professionnel.

Pour IRISteam, il est évident que la diversité de la société doit se refléter au sein de son personnel. Et comme l'Association exerce ses activités au sein de la Région, il est naturel de s'inscrire dans les objectifs régionaux de diversité.

Une Commission diversité, composée de membres du personnel, sera amenée à élaborer le Plan diversité. Ce dernier se base sur un état des lieux actuel de la situation, avec une analyse qualitative et quantitative.

Les actions mises en œuvre doivent répondre à cinq objectifs :

- l'accession des femmes au cadre moyen et supérieur ;
- la représentativité au sein des services publics (origine culturelle, socio-économique, etc.) ;
- la participation à la mise en œuvre de la garantie jeune (- 26 ans, - 30 ans) ;
- la politique d'inclusion des personnes porteuses de handicap ;
- l'aménagement des fins de carrières (+ 50 ans, + 60 ans).

Nous veillerons à ce que les actions déployées ne le soient pas uniquement dans le cadre temporel du Plan régional (2020-2022), mais qu'il s'agisse d'initiatives pérennes pour faire d'IRISteam un lieu de travail réellement inclusif.

## Relations collectives

Au cours de l'année 2021, la Direction et les représentants du personnel se sont réunis à :

- 12 occasions au sein du Conseil d'entreprise ;
- 11 occasions au sein du Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT) ;
- 12 occasions dans le cadre de la délégation syndicale.

---

## 2. Les évaluations et évolutions du personnel

2021 a été une année atypique. Les conséquences de la crise Covid de 2020 nous impactent toujours. La transformation numérique de la Région bruxelloise et les vastes chantiers lancés par la Région et les membres d'IRISteam ont aussi fortement mobilisé l'ensemble des collaborateurs.

Afin de les récompenser de leur engagement et leurs efforts dans ces circonstances difficiles et complexes, ils se sont vus, exceptionnellement, attribuer 100% d'atteinte de leurs objectifs.

Pour 2022, un nouveau processus d'évaluation sera d'application. De quatre objectifs individuels, nous passerons à deux objectifs collectifs.

Via les processus de promotion et de mobilité interne, IRISteam offre également des voies d'évolution à son personnel.

En 2021:

- 15 collaborateurs, présentés à la promotion par leur Manager, ont été promus dans une fonction supérieure, en respectant le processus de promotion ;
- 12 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 ;
- 14 collaborateurs ont changé de service en mobilité interne au cours de l'année.

### 3. 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. À l'occasion de ces dernières, le/la collaborateur.rice peut soumettre ses propres suggestions en matière de développement personnel.

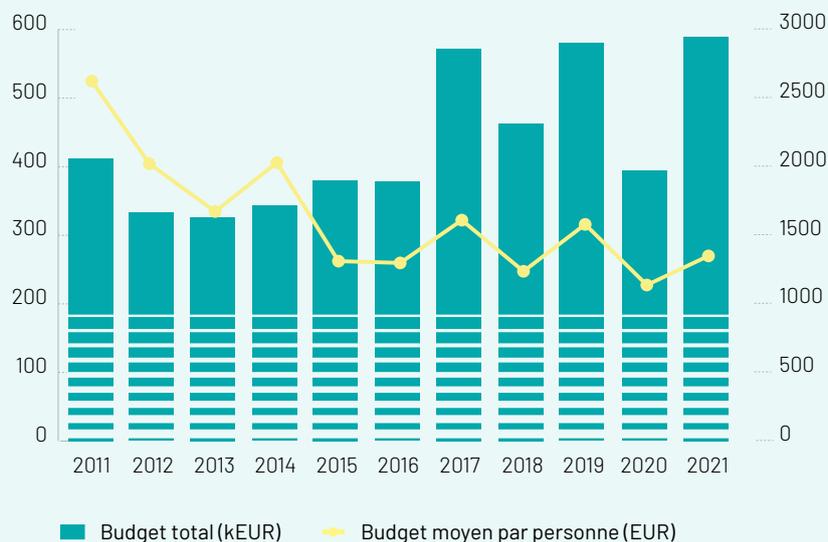
Parallèlement, une attention particulière est portée à la validation des compétences acquises lors des formations que les collaborateurs.rices ont l'opportunité de suivre, notamment via les examens de certification liés à ces formations.

#### Chiffres-clés de la formation en 2021

**437**  
collaborateurs·rices  
ont suivi des  
formations pour un  
total de  
**1.932**  
jours et  
un budget de  
**589,5**  
KEUR

#### Évolution du budget annuel de formation

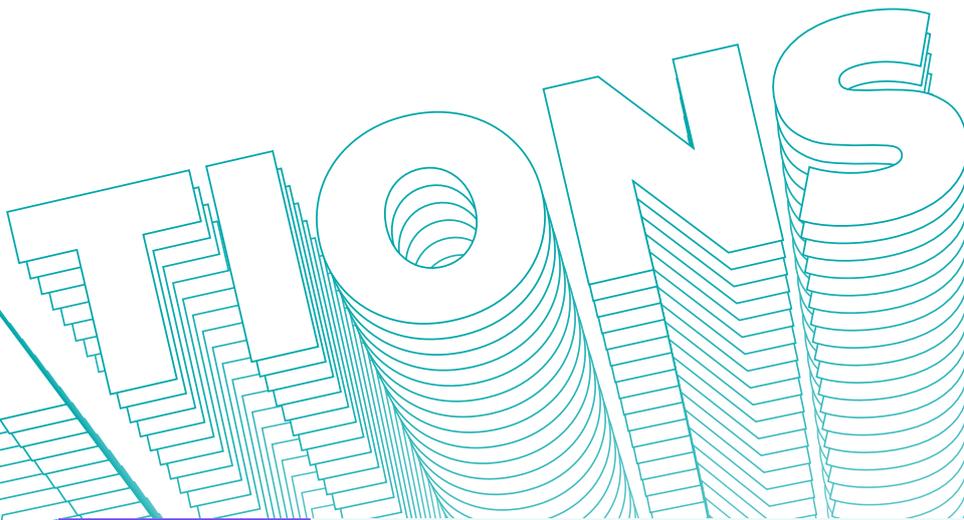
(Données annuelles au 31/12/2021)



**Chiffres-clés de la formation en 2021**

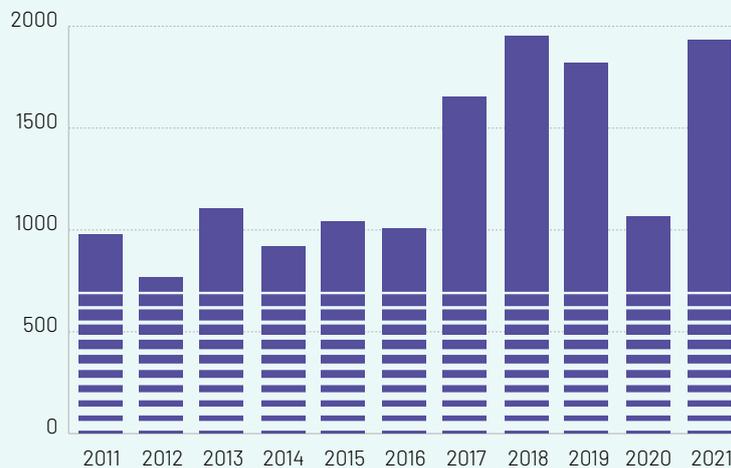
4,4

**Durée moyenne  
(jours) de formation  
par personne  
formée**



**Évolution  
du nombre  
de jours de  
formation**

(Données annuelles au  
31/12/2021)



## Certifications

Sur l'ensemble de l'année 2021, les formations les plus suivies ont été :

- Prince 2 Foundation<sup>5</sup>, Agile Foundation, Practitioner<sup>6</sup>;
- Microsoft Azure Fundamentals, Data Fundamentals<sup>7</sup>;
- Technique Security Center (Entreprise SC, Omnicast)<sup>8</sup>;
- Green IT et Numérique responsable<sup>9</sup>.

**49**  
**Certifications décrochées**  
Données 31/12/2021

Malgré le Covid, IRISteam a tout mis en œuvre pour compenser le ralentissement observé en 2020 au niveau des formations. Les indicateurs sont ainsi revenus à leur niveau d'avant Covid. Pris de cours en mars 2020 par les mesures de confinement, les opérateurs de formation ont désormais développé des solutions pour la tenue des sessions de formation (formation en présentiel avec mesures spécifiques, sessions en ligne, modules hybrides).

L'Association a multiplié l'offre de formations en ligne, tant en formations techniques qu'en soft skills, notamment via un abonnement auprès d'opérateurs tels que Alphorm, O'Reilly, LinkedIn Learning, Pluralsight dans lequel les collaborateurs.rices peuvent puiser.

Le système des « classes de formation », lancé l'an dernier, est resté opérationnel. Cette fonctionnalité de notre plateforme HR Training permet de demander une formation pour plusieurs participants d'un même service ou de cellules différentes. La liste des classes ouvertes (formations génériques, recyclage, soft skills, etc.) est accessible en ligne et les collaborateurs s'y inscrivent en un clic.

**5.** Méthode de gestion et de certification de projet orientée processus de réalisation.

**6.** 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.

**7.** Certification qui atteste des connaissances de l'environnement Cloud de Microsoft.

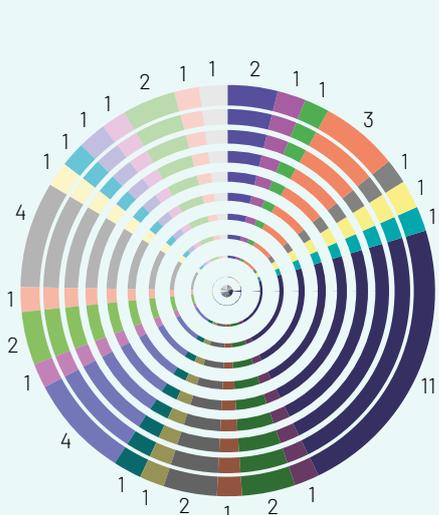
**8.** Plateforme et système de gestion vidéo, télésurveillance, etc.

**9.** Notamment dans le cadre du Programme Numérique Responsable déployé en Région de Bruxelles-Capitale et piloté par le CIRB.



### Certifications décrochées en 2021

(Données au 31/12/2021)



- Agile PM Foundation
- European Data Protection GDPR
- Gestion des Ressources Documentaire Multimédias
- Green IT & Numérique responsable
- ISMS Lead Implementer (CIS LI) - ISO27001
- ISTQB Foundation
- ITIL Expert
- ITIL Foundation - V4
- ITIL Malc
- ITIL MPT - Managing Professional Transition
- ITIL PPO
- ITIL SOA
- LEAN IT Foundation
- Mastering IT Management
- Microsoft - Azure Fundamentals
- Microsoft Azure - Data Fundamentals
- Prince2 Agile Foundation
- Prince2 Agile Practitioner
- Prince2 Foundation
- Professional Scrum Master
- Professional Scrum Product Owner
- SAFe 5 Practitioner
- Security Center - Omnicast Technical Certification OTC 001 5.9
- Technique Security Center - Entreprise SC ETC 001 5.10
- Technique Security Center - Omnicast SC ETC 5.10
- Vmware Certified Professional - Network Virtualization 2021

## III. Bilan financier

**En tant que groupement autonome de personnes, IRISteam répercute l'ensemble de ses coûts auprès de ses membres au prorata de l'utilisation des ressources mises à leur disposition. Ses produits d'exploitation s'élèvent à 54.156 kEUR au terme de l'exercice<sup>10</sup>, soit une progression de 17% par rapport à 2020.**

### 1. Analyse du résultat

#### 1.1 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.

##### 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 2021, la contribution totale s'élève à 46.518 kEUR contre 41.110 kEUR en 2020 (soit une progression de 13,2%).

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 2021 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'1/12<sup>e</sup> 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...). Ces coûts de fonctionnement sont restés stables à 3% ; une partie étant supportée par le CIRB.

**10.** 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, Pirene & cie est le commissaire aux comptes d'IRISteam.

**Produits d'exploitation (KEUR)\***

		2020	2021	Évolution
<b>Total 2021</b> <b>54.156</b> <b>+17%</b>	Gestion informatique courante	41.110	46.518	13,2 %
	Prestations spécifiques	4.950	7.479	51,1 %
	Autres produits	430	160	-62,8 %
	<b>Total</b>	<b>46.490</b>	<b>54.156</b>	<b>17%</b>

\*Montants arrondis

**Gestion de l'informatique courante\***

	KEUR	2020	2021
		19.508	21.736,03
		5.960,7	6.240,54
		1.421	2.099,90
		1.654,1	2.057,75
		1.683	1.723,96
		1.037,5	1.598,05
		1.377,1	1.425,68
		1.160,3	1.255,74
		971,4	1.025,86
		819,2	1.011,02
		672,88	791,08
		680,15	718,80
		535,3	632,21
		463,05	507,40
<b>Total 2021</b> <b>46.518</b> <b>+ 13 %</b>	perspective.brussels	448,7	498,71
	easy.brussels	155,3	408,15
	Innoviris	369,3	342,92
	Administration communale et CPAS de Forest	268	314,75
	talent.brussels	231,6	300,58
	Parking.brussels	203,5	288,74
	Ecole Régionale et Intercommunale de Police (ERIP- Brusafe)	200,3	277,34
	Administration communale et CPAS Berchem-Sainte-Agathe	297,2	255,59
	Administration communale de Saint-Gilles	195,6	196,45
	Services du Collège Réuni (COCOM)	151,6	157,18
	Iriscare	135,2	149,62
	citydev.brussels	123,1	137,15
	Administration communale d'Etterbeek	143,3	136,81
	Zone de Police 5343 (Montgomery)	134,7	133,27
	BRUGEL	97,7	97,42
	Zone de Police 5344 (Schaerbeek-Saint-Josse-Evere)	11,61	0
<b>Grand total</b>		<b>41.110</b>	<b>46.518</b>

\*Montants arrondis

### A.2. Prestations spécifiques

Pour 2021, la contribution relative aux prestations humaines liées à la délivrance d'un service ou d'un projet informatique spécifique s'élève à 7.479 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. Le résultat représente ainsi le coût à charge du membre.

En 2021, 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<sup>er</sup> janvier 2021 pour la Commission Paritaire 200 :

- T1 : 572 EUR/jour ;
- T2 : 764 EUR/jour.

En 2021, la demande des membres en prestations spécifiques a fortement augmenté.

### A.3. Autres produits d'exploitation

Les autres produits d'exploitation s'élèvent à 160 kEUR et concernent :

- une subvention de la Région bruxelloise pour bonne gestion de trésorerie<sup>11</sup> ;
- le remboursement des jours de congés de formation ;
- une note de crédit de notre assureur Generali dans le cadre de l'assurance groupe pour l'expérience rating liée à l'année 2020<sup>12</sup>.

En 2021, contrairement à l'exercice précédent, il n'y a pas eu de récupération de précompte professionnel pour projets innovants. Ce qui explique la moindre recette pour cette année. Un dossier a été introduit et est en cours de traitement par l'administration fiscale.

**11.** 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.

**12.** 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 Generali est de type « loss carry forward ». À la fin d'un cycle de 3 ans, Generali prend la perte éventuelle à son compte et s'il y a bénéfice, ce dernier nous est versé.

**13.** Le coût moyen par personne (555 collaborateurs en 2021) s'établit, quant à lui, à 97,6 kEUR en 2021, contre 92,4 kEUR en 2020.

## 1.2 Les charges

Le coût moyen d'un équivalent temps plein (ETP) s'élève à 99,5 kEUR en 2021 contre 94,20 kEUR en 2020<sup>13</sup>, soit une augmentation de 5,6 %.

Ce coût moyen équivaut au rapport entre le coût total de 54.156 kEUR et le nombre d'ETP en 2021, soit 544,1.

### A. Les charges salariales

Les rémunérations et avantages sociaux directs s'élèvent à 52.737 kEUR en 2021, en progression de 17 % par rapport à 2020.

Cette augmentation résulte :

- de la progression du nombre de collaborateurs entre les deux exercices (+ 10 %) ;
- d'un coût moyen par ETP supérieur de 5,6 % par rapport à 2020 ;
- de l'application d'une augmentation barémique et d'une indexation des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2021, en conformité avec notre Convention Collective de Travail (CCT) nous liant à la Commission Paritaire 200 ;
- des évolutions de carrière du personnel.

## Charges salariales

**54.156**  
**kEUR**  
**+ 17 %**  
**par rapport à 2020**

Données 31/12/2021

### Charges (kEUR)\*

	2020	2021	Évolution
Charges salariales	45.129	52.737	17 %
Services et biens divers	1.359	1.417	4 %
Autres charges	2	2	0 %
<b>Total</b>	<b>46.490</b>	<b>54.156</b>	<b>16 %</b>
Nombre d'ETP	493,5	544,1	10 %
Coût moyen	94,2	99,5	6 %

\*Montants arrondis

**B. Les services et biens divers**

Les charges liées aux services et biens divers, d'un montant total de 1.417 kEUR, ont augmenté de 4 % 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.

**C. Les autres charges**

Les autres charges s'élèvent à 2 kEUR et se composent de l'amortissement du défibrillateur, de la charge fiscale 2020 ainsi que des frais bancaires.

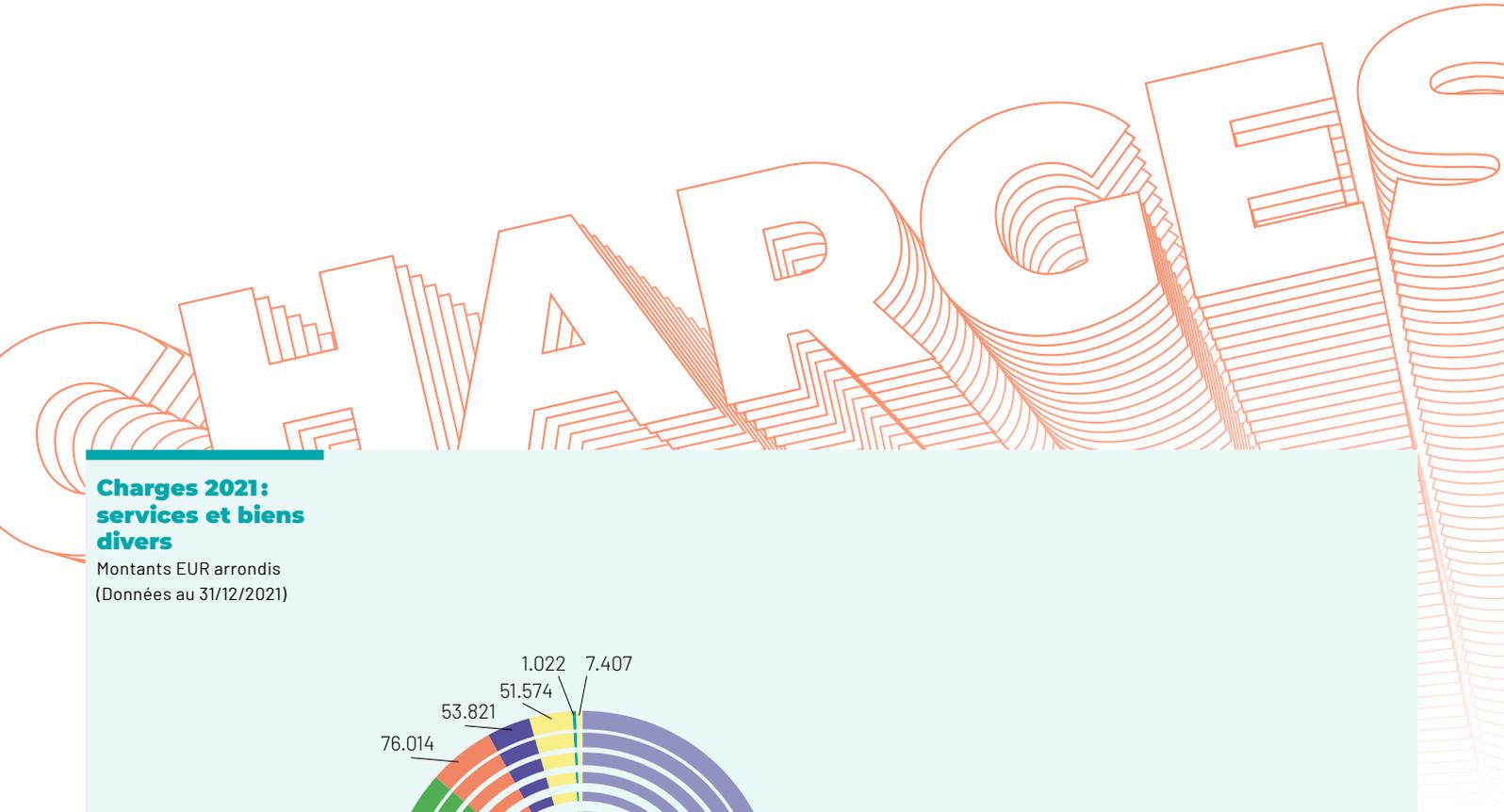
**Services et biens divers**

**1.417**  
**kEUR**  
**+ 4,2%**  
**par rapport à 2020**

Données 31/12/2021

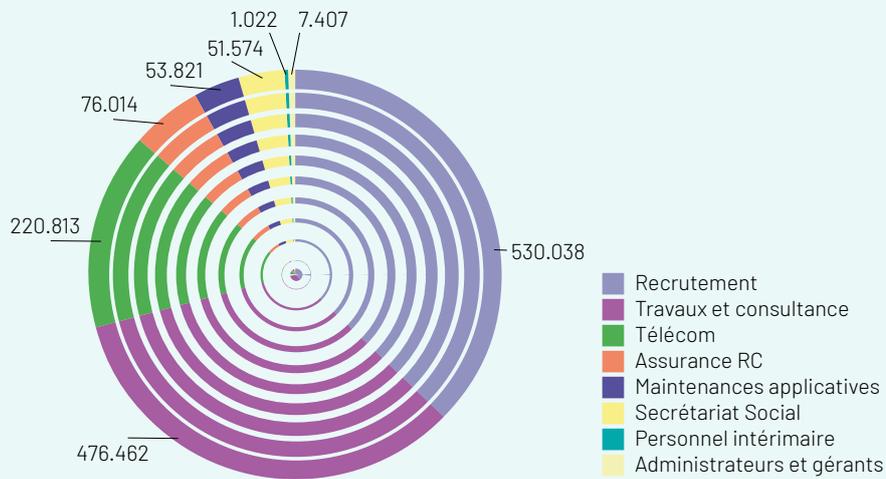
**Services et biens divers (EUR)**

	2020	2021	Évolution
Recrutement	537.245	530.038	-1%
Travaux et consultance	413.848	476.462	15%
Télécoms	193.239	220.813	14%
Assurances RC	73.120	76.014	4%
Maintenances informatiques	52.787	53.821	2%
Secrétariat social	45.248	51.574	14%
Personnel intérimaire	37.018	1.022	-97%
Administrateurs et gérants	6.956	7.407	6%
<b>Total</b>	<b>1.359.471</b>	<b>1.417.151</b>	<b>4%</b>



**Charges 2021:  
services et biens  
divers**

Montants EUR arrondis  
(Données au 31/12/2021)



## 2. Analyse bilantaire

À la clôture des comptes 2021, le total bilantaire s'élève à 11.237 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 6.668 kEUR. Le délai de paiement moyen en 2021 s'élève à 45 jours contre 48 jours en 2020 et 42 jours en 2019.

### 2.4 Compte courant

Le compte courant présente un solde positif de 4.425 kEUR.

### 2.5 Comptes de régularisation

Les charges à reporter, d'un montant de 144 kEUR, concernent des montants relatifs à 2022 facturés en 2021. Ce poste concerne les contrats d'assurance, les formations et abonnements.

### 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

La provision s'élève à 6,5 kEUR et concerne un litige suite à une rupture de contrat de travail.

### 2.8 Dettes commerciales

Ce poste s'élève à 927 kEUR à la clôture 2021.

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 2021 ;
- des factures à recevoir en 2022 pour des prestations relatives à 2021 ;
- des notes de crédit à émettre en faveur de nos membres pour la régularisation des prestations facturées en 2021, pour lesquelles le coût réel n'est connu que début 2022 ;
- 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 10.304 kEUR, se compose des obligations contractées vis-à-vis de l'ONSS et de l'administration fiscale dont l'échéance est en 2022, de la provision de pécule de vacances à payer en mai 2022 ainsi que les provisions pour le paiement des salaires variables et des congés 2021, relatives à l'occupation de personnel durant l'année 2021.

# Perspectives

Depuis plusieurs exercices, tous nos indicateurs sont en croissance. Ils démontrent que l'offre d'IRISteam répond aux besoins de nos membres. Une nouvelle tendance émerge toutefois: le recours de plus en plus fréquent à des profils non plus d'expert IT, au sens traditionnel du terme, mais des profils métiers intégrant une importante composante numérique. Notre stratégie RH se doit de prendre en compte ce nouveau paradigme.

Les membres font de plus en plus fréquemment appel à IRISteam pour des missions exigeant une familiarité à l'IT et au numérique. Par ailleurs, des équipes conjointes, ' administration communale + CPAS ' par exemple, sont de plus en plus souvent mises sur pied. Enfin, dernière observation: parmi les profils recherchés, certains ne sont plus spécifiquement techniques, mais sont désormais nécessaires dans tout projet de transformation numérique: chef de projet, analyste métier, spécialiste des données, juriste ou expert en communication digitale.

Dans les prochains mois, IRISteam renforcera ses capacités à recruter et à conserver ces compétences pour les mettre à disposition de ses membres, de manière traditionnelle ou sous forme d'équipes pluridisciplinaires dédiées bien que partagées entre plusieurs entités.

L'asbl doit également optimiser sa réactivité pour que ces profils soient disponibles pour les membres, pour de plus courtes missions ou pour des projets communs à plusieurs membres.

D'après une étude de l'équipementier DELL, 85% des métiers informatiques de 2030 n'existent pas encore. Nous devons donc inscrire notre stratégie RH dans ce contexte et nous attacher à rassembler et disposer de ces compétences nouvelles actuellement émergentes et de celles de demain (cybersécurité, intelligence artificielle, cloud computing, machine learning...).

Des procédures de recrutement optimisées, une image d'employeur attractif, une politique salariale compétitive, des possibilités de formations individuelles ou des campagnes de reskilling sont quelques-uns des éléments qui rendront IRISteam capable de répondre à ces enjeux.

Des cabinets spécialisés nous accompagneront dans cette réflexion ces prochains mois. Les membres de l'association et les collaborateurs d'IRISteam seront associés à cette démarche.

Par sa nature technologique, le secteur informatique est, plus que les autres, un secteur en mutation constante. C'est là toute son attractivité. Mais c'est aussi toute sa complexité en termes de recrutement. Notre stratégie en ressources humaines se doit donc de répondre à ce défi. Et, par là même, démontrer aux collaborateurs actuels et aux jeunes diplômés en recherche d'emploi que l'informatique au sein des services publics, est une option séduisante pour une carrière grâce à des réalisations au profit des citoyens ayant un impact direct dans le quotidien de la Région bruxelloise.

# Annexes

## 1. Bilan et compte de résultat

### 1.1 Bilan

	ACTIFS	EUR
<b>20/28</b>	<b>ACTIFS IMMOBILISÉS</b>	<b>10</b>
22/27	Immobilisations corporelles	0
28	Immobilisations financières	10
<b>29/58</b>	<b>ACTIFS CIRCULANTS</b>	<b>11.237.283</b>
40/41	Créances à un an au plus et Créances commerciales	6.667.805
54/58	Valeurs disponibles	4.425.342
490/1/9	Comptes de régularisation : charges à reporter	144.136
<b>20/58</b>	<b>TOTAL DE L'ACTIF</b>	<b>11.237.293</b>

### 1.1 Bilan

	PASSIF	EUR
<b>10/15</b>	<b>CAPITAUX PROPRES</b>	<b>10</b>
<b>16</b>	<b>PROVISIONS RISQUES ET CHARGES</b>	<b>0</b>
	Provisions pour litiges sociaux	10
<b>42/48</b>	<b>DETTES A UN AN ET PLUS</b>	<b>11.237.283</b>
44	Dettes commerciales	6.667.805
45	Dettes fiscales, salariales et sociales	4.425.342
<b>10/49</b>	<b>TOTAL DU PASSIF</b>	<b>144.136</b>

**1.2 Compte de résultat**

Rubrique	Description	EUR
<b>70/74</b>	<b>VENTES ET PRESTATIONS</b>	<b>-54.156.428</b>
70	Produits d'exploitation	-53.996.711
74	Autres produits d'exploitation	-159.717
<b>60/64</b>	<b>COÛT DES VENTES ET DES PRESTATIONS</b>	<b>54.156.056</b>
60	Approvisionnement et marchandises	0
61	Services et biens divers	1.417.152
62	Rémunérations, charges sociales et pensions	52.733.358
630	Amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur les immobilisations incorporelles et corporelles	428
635/8	Provisions pour risques et charges	4.100
640/8	Autres charges d'exploitation	1.018
<b>70/64</b>	<b>BENEFICE (PERTE) D'EXPLOITATION</b>	<b>-372</b>
<b>75</b>	<b>PRODUITS FINANCIERS</b>	<b>-86</b>
752/9	Autres produits financiers	-86
<b>65</b>	<b>CHARGES FINANCIERES</b>	<b>459</b>
652/9	Autres charges financières	459
<b>70/65</b>	<b>BENEFICE (PERTE) COURANT</b>	<b>0</b>
<b>76</b>	<b>PRODUITS EXCEPTIONNELS</b>	<b>0</b>
<b>66</b>	<b>CHARGES EXCEPTIONNELLES</b>	<b>0</b>
<b>70/66</b>	<b>BENEFICE (PERTE) DE L'EXERCICE</b>	<b>0</b>

**1.3 Exécution budgétaire**

<b>SEC</b>	<b>Libellé SEC</b>	<b>Exécution (EUR)(*)</b>
8111	Rémunération suivant les barèmes	29.572
8112	Autres éléments de la rémunération	8.085
8120	Cotisations sociales à charge des employeurs, versées à des institutions ou fonds - Autres charges sociales de l'employeur	12.239
8140	Salaire en nature	2.585
8121	Achats de biens non durables et de services. Frais généraux de fonctionnement	1.696
<b>Total budget des dépenses</b>		<b>54.178</b>
9111	Rémunérations suivant les barèmes	0
9161	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	456
9162	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	31
91620	Ventes de biens non durables et de services à l'intérieur du secteur des administrations publiques	53.687
94610	Transfert de revenus du pouvoir institutionnel	3
<b>Total budget des recettes</b>		<b>54.178</b>
Résultat		0

(\*) montants arrondis

## 2. Membres de l'ASBL IRISteam

Administrations et pouvoirs locaux	Évolution 2021
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 2021
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	NOUVEAU
Régie de quartiers d'Anderlecht	NOUVEAU
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	NOUVEAU
	<b>TOTAL : 64</b>

## Administrations et pouvoirs régionaux et communautaires

Nom	Évolution 2021
Actiris	
Agence Bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise - ABAE	
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	NOUVEAU
perspective.brussels	
Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	
Samusocial	
Service d'Accompagnement Social des Locataires Sociaux de la Région de Bruxelles-Capitale ASBL (SASLS)	
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 : 37**

## Autres membres

Nom	Évolution 2021
Agence Immobilière Sociale Étudiante (AISE)	
Alliance Bruxelloise Coopérative (ABC)	
Athénée Royal de Koekelberg	
BinHôme	
BR(iK - 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	
Ordre des Architectes - Conseil Francophone et Germanophone	
Play	
Similes Bruxelles ASBL	
Structure de Coordination de l'Information Patrimoniale (SCIP)	
Transition ASBL	
Technicity.brussels	
VIA ASBL	

**TOTAL : 28**

**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 2022****Nom****Catégorie**

Bruxelles Propreté

Administrations et pouvoirs régionaux et communautaires

Screen.brussels

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 (Centre d'Informatique pour la Région Bruxelloise)

**Administrateur délégué adjoint** : M. Marc Van den Bossche (Centre d'Informatique pour la Région Bruxelloise)

**Administrateur délégué** : M. Esteban Baez Heller (Cabinet du Ministre en charge de la Transition numérique)

**Administratrice** : Mme Cathy Marcus (représentante des communes et des CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale)

## 4. Règles de calcul du chiffre d'affaires d'IRISteam (groupement autonome)

Afin de concrétiser formellement les prestations fournies par IRISteam, un document « Appel à Ressources » est signé par le membre.

Nous distinguons trois types d'Appel à Ressources (AR):

### 1. Les appels à ressources de type HR pour la gestion informatique courante

Ces appels portent sur les prestations du personnel IRISteam au bénéfice direct du membre pour sa gestion informatique courante et les activités connexes, en ce compris les personnes ad-interim pour remplacement d'un contrat existant pour cause d'absence longue durée (minimum 1 mois) ou en attente de recrutement définitif.

Pour ces appels à ressources, la fixation du coût se base sur le package salarial complet du personnel, les cotisations employeurs et tous les frais liés à la personne (frais directs et indirects liés au salaire, avantages de toute nature, assurance, formation, etc. ainsi que le passif social si c'est d'application) conformément à l'article 5 de la convention « d'association de frais » signée par chaque membre.

Une charge de 3% est appliquée sur le coût total facturé afin de couvrir une partie des frais administratifs liés à la gestion des frais de recrutement, frais d'onboarding...) et ce conformément à l'article 5, § 2 de la convention précitée.

### 2. Les appels à ressources de type « services »

Ces appels portent sur les prestations du personnel IRISteam dans le cadre de services informatiques délivrés aux membres. Ces prestations sont réparties sur l'ensemble des membres qui bénéficient des services concernés.

La participation aux frais se base sur les tarifs T1 & T2 selon le profil du/de la collaborateur.rice et sont indexés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Elle est calculée chaque année pour l'année suivante sur base des prestations de l'année antérieure. Une projection des tarifs des services (répartition T1/T2) est transmise aux membres l'année n pour pouvoir prévoir un budget l'année n+1.

Le tarif journalier T1 et T2 est communiqué aux membres au début de l'année en cours.

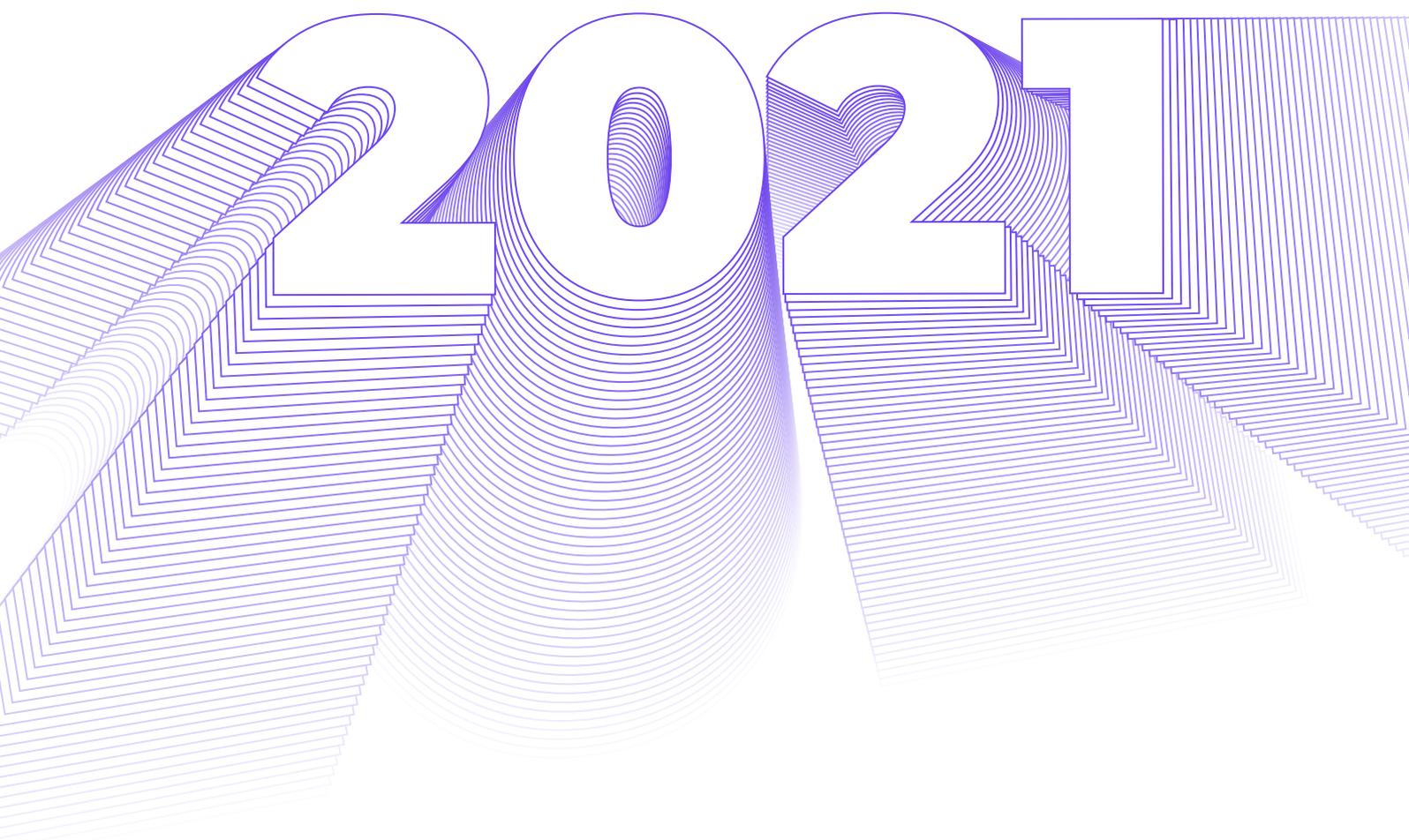
### 3. Les appels à ressources de type « missions » pour les prestations spécifiques

Ces appels portent sur des prestations dans le cadre de missions spécifiques coordonnées par le CIRB. Il s'agit de missions pour un nombre de jours fixé et pour une période déterminée.

La fixation du coût est basée sur les tarifs T1 et T2 selon le profil des collaborateurs.rices.

Les règles de facturation sont revues depuis 2017 afin de tendre à une meilleure distributivité des coûts mensuels réels :

- le pécule de vacances, la prime de fin d'année, le salaire variable seront facturés mensuellement d'1/12<sup>e</sup> de la provision calculée pour l'année ;
- les cotisations patronales sont calculées au taux moyen annuel afin de lisser mensuellement l'ensemble des cotisations patronales et déductions structurelles ;
- la facturation de régularisation (coût réel annuel - facturation provisionnelle) est établie quant à elle dans le courant du premier trimestre de l'année suivante.



©2022 IRISteam ASBL

Rédaction et conception : Service Communication

Editeur responsable : Nicolas Locoge

Mise en page : Trinôme.be

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



**IRISteam** asbl-vzw