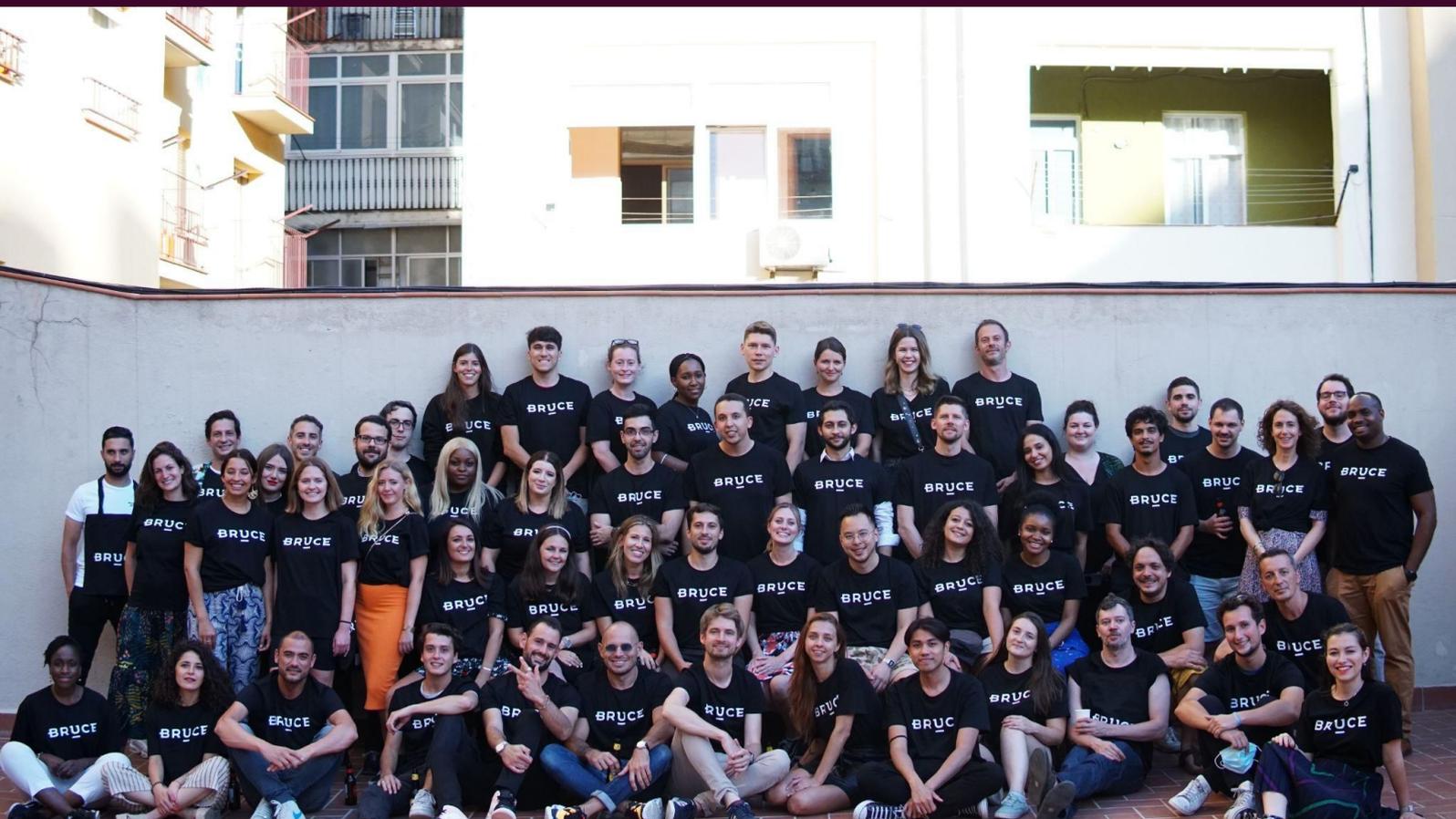


Rapport RSE 2021

BRUCE



Sommaire

- 1. Les mots du CEO**
- 2. Contexte et ambition**
- 3. Notre politique RSE**
- 4. La raison d'être de Bruce**
- 5. Zoom sur les objectifs de développement durable**
- 6. Global Compact s'engager plus que jamais**
 - Droits de l'Homme**
 - Normes internationales du travail**
 - Environnement**
 - Lutte contre la corruption**
- 7. Nos partenaires**
- 8. Nos engagements et certifications**

1. Les mots du CEO



“Si la crise sanitaire a accéléré la prise de conscience des décideurs en matière d’engagements qui ont du sens, chez Bruce ceux-ci s’inscrivent dans toutes nos actions depuis la genèse même de la startup. Rendre le marché de l’emploi plus juste et efficace est la mission qui nous guide depuis six ans maintenant, et ce projet d’entreprise est porté par tous les collaborateurs. Derrière l’Intelligence Artificielle de notre application, des hommes et des femmes œuvrent quotidiennement pour renforcer l’employabilité des talents inscrits sur notre application et toute l’équipe est fière d’avancer dans une logique de transparence et d’éthique. C’est dans cette démarche d’impact positif et de transparence qu’en 2019 nous avons adhéré au Global Compact. Aujourd’hui, pour la deuxième année consécutive nous renouvelons notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies et de ses principes à travers la publication de notre Communication sur le Progrès (CoP).”

Adrien Moreira, co-fondateur et CEO de Bruce.

2. Contexte et ambition

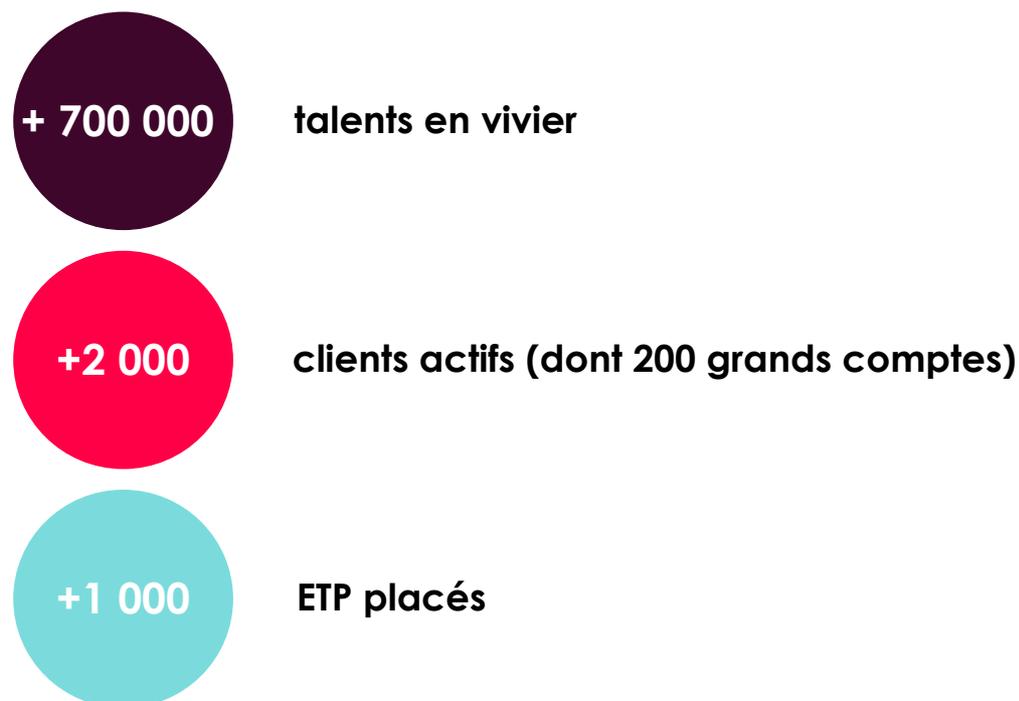
Bruce est née en 2016, de la volonté de ses fondateurs de changer le monde du travail temporaire, difficile d'accès pour les chercheurs d'emploi et trop contraignant pour les entreprises.

De ce constat est venue l'idée d'utiliser la technologie pour simplifier le recrutement des uns et la recherche d'emploi des autres. Parce que l'humain, l'inclusion sociale et l'éthique sont au cœur de nos valeurs, Bruce s'engage à favoriser l'égalité des chances face au monde de l'emploi, en repensant le monde du recrutement pour le rendre plus innovant, plus équitable et plus efficace.

Depuis sa création, l'équipe de recherche et développement de Bruce travaille pour développer une technologie dotée d'une intelligence artificielle destinée à supprimer les biais de recrutement et à promouvoir les candidats sur leur seul mérite.

La mission de Bruce est de rendre le marché de l'emploi plus juste et plus efficace.

Bruce c'est avant tout :



3. Notre politique RSE

La crise du covid ainsi que le contexte social et environnemental actuel ont montré l'importance pour les entreprises de s'engager. Chez Bruce cet engagement se traduit depuis 2019 par l'élaboration et la mise en place d'une politique de RSE qui est actualisée chaque année dans un processus d'amélioration continue. La stratégie RSE retranscrite dans cette politique est portée en interne par le CEO et l'ensemble du comité de direction ainsi qu'une équipe dédiée à la RSE, constituée d'une chargée de RSE et d'un référent sur les sujets environnementaux, le tout animé par une Directrice des Ressources Humaines fortement impliquée sur les sujets sociaux.

La création de Bruce s'est bâtie autour de multiples convictions à caractère social mettant l'humain au centre des préoccupations de l'entreprise. Chez Bruce, nous sommes convaincus que nous devons construire un monde meilleur et notre action s'inscrit autour de six enjeux majeurs :

- 1-** Rendre le marché de l'emploi plus juste et plus efficace
- 2-** Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous
- 3-** Œuvrer pour une société plus inclusive qui prône la diversité et l'égalité des chances
- 4-** Implémenter la stratégie pour améliorer l'accès et l'impact de Bruce à l'égard des populations défavorisées
- 5-** Valoriser les chercheurs d'emploi et salariés en poste en renforçant leur employabilité et en leur offrant des opportunités d'évoluer professionnellement
- 6-** Agir en faveur de la protection de l'environnement, en limitant au maximum l'empreinte carbone de notre activité et en sensibilisant l'ensemble de nos parties prenantes à cette thématique

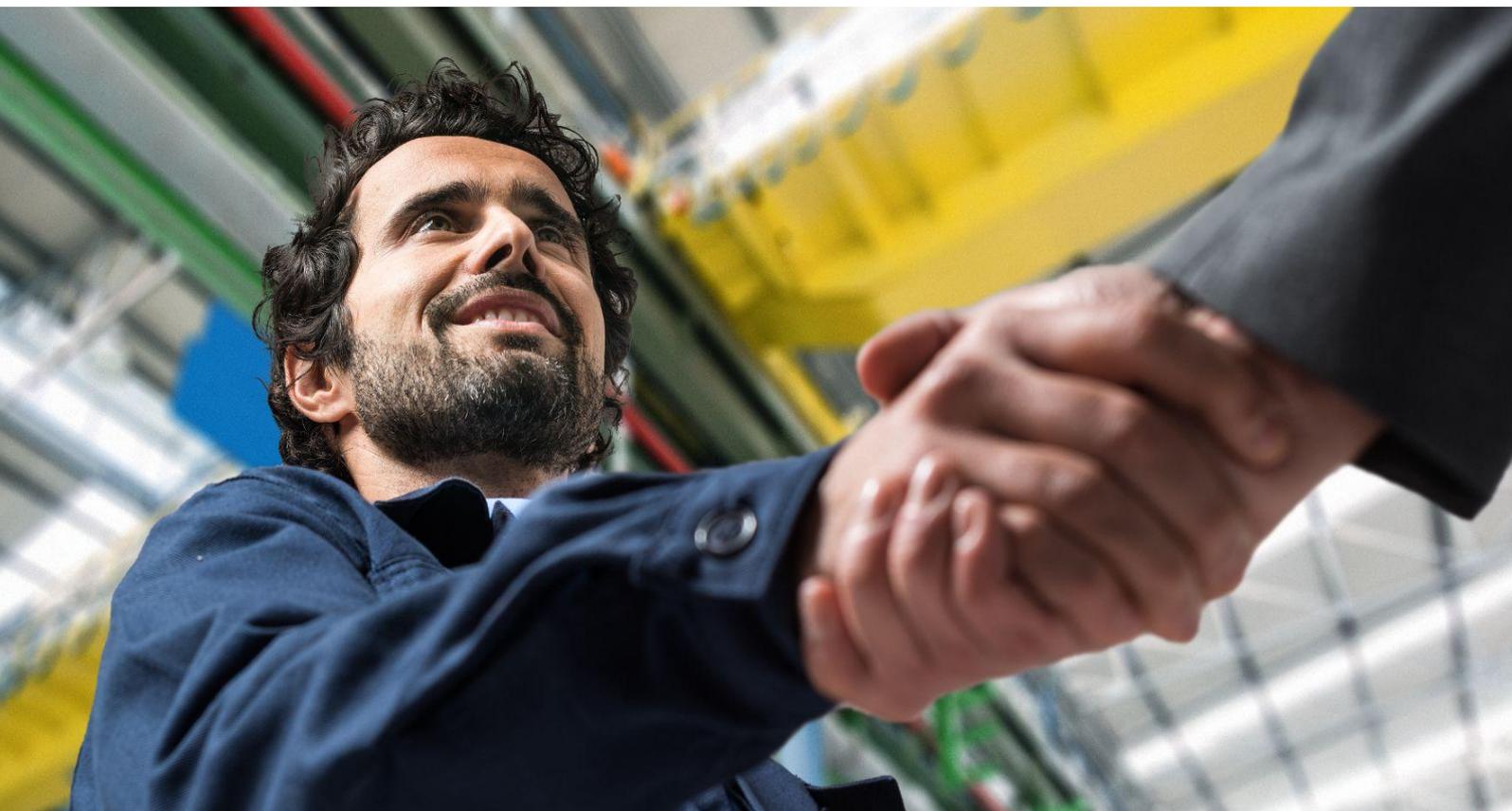
La performance sociale et environnementale de Bruce est évaluée annuellement et fait partie intégrante des objectifs des membres du Comité de Direction. Cette évaluation passe notamment par l'utilisation d'outils tels que l'audit Ecovadis.

4. La raison d'être de Bruce

Chez Bruce, nous souhaitons mettre notre performance économique au service de missions sociales, sociétales et environnementales afin d'exercer un impact positif sur la société. Nous ne nous limitons pas à la recherche de profit, c'est pourquoi, très tôt dans l'histoire de Bruce une mission sociale a été établie, cette mission devient aujourd'hui notre raison d'être. La raison d'être de Bruce est de contribuer à **“rendre le marché de l'emploi plus juste et plus efficace”**. L'objectif pour 2022 est de faire apparaître cette raison d'être dans les statuts de l'entreprise qui deviendra donc une société à mission.

En plus de sa raison d'être Bruce s'engage sur **4 objectifs sociaux et environnementaux** :

- Maximiser la valeur offerte aux « talents », en assurant leur sécurité et leur bien-être et en favorisant leur employabilité
- Contribuer à fluidifier le marché de l'emploi, en effectuant des recrutements efficaces et pertinents
- Promouvoir la diversité et l'inclusion, à la fois chez les « talents » et chez les salariés de Bruce
- Limiter l'empreinte environnementale de Bruce au travers de pratiques exemplaires en matière de numérique responsable



5. Zoom sur les objectifs de développement durable

Chez Bruce, nous avons pris le biais d'axer nos actions par rapport à **10 Objectifs de Développement Durable**, parmi les 17 existants, sur lesquels nous souhaitons agir étant donné la nature de notre activité.

Social

Mettre l'humain au centre de nos préoccupations et avancer ensemble vers la réussite !

Lutter contre les inégalités sociales et les discriminations

Promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être au travail

Offrir des programmes de formation adaptés pour des personnes éloignées de l'emploi

Promouvoir l'égalité homme/femme

Offrir à l'ensemble de nos salariés des conditions de travail décentes et des perspectives d'évolution professionnelle

Economie

Contribuer à la performance des bassins de l'emploi, en rendant celui-ci plus innovant, plus éthique et plus juste !

Développement de l'économie locale et nationale

Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques en illustrant des comportements éthiques à adopter au quotidien

Encourager et promouvoir des partenariats avec des organismes pour mutualiser les ressources

Environnement

Chercher constamment à réduire l'empreinte carbone de chaque étape de sa chaîne de valeur.

Analyser le bilan carbone de notre activité et mettre en place des leviers de réduction de notre empreinte sur la planète

Sensibiliser l'ensemble de nos parties prenantes aux répercussions et moyens de lutte contre les changements climatiques

Adopter et promouvoir des pratiques durables



Depuis 2019, Bruce soutient et s'engage auprès du Global Compact des Nations Unies ainsi que ses 10 principes dans les domaines des droits de l'Homme, des normes internationales de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

6. Global Compact : s'engager plus que jamais



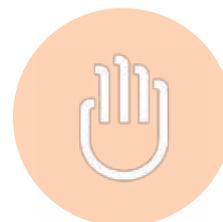
Droits de l'Homme



Normes internationales du travail



Environnement



Lutte contre la corruption

Cette année Bruce renouvelle son engagement en publiant pour la deuxième année consécutive sa Communication sur le Progrès (CoP) intégrée au rapport RSE annuel.

Droits de l'Homme

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

Bruce s'engage à travailler avec honnêteté, transparence et intégrité, dans le respect des lois et règlements. Bruce a établi un Code de conduite et d'éthique professionnelle qui regroupe l'ensemble des règles et comportements moraux éthiques que ses collaborateur.trices doivent respecter et adopter dans le cadre de leurs activités professionnelles. Cette charte éthique concerne chaque collaborateur.trice de Bruce, quelle que soit sa position hiérarchique, quelle que soit sa fonction et quel que soit le pays dans lequel.le il.elle travaille.

Ce Code de conduite et d'éthique repose sur les principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et ceux de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies. Ce document présente de manière détaillée les convictions, les valeurs sur lesquelles la culture Bruce est fondée et les engagements de l'entreprise ainsi que le cadre légal respecté par Bruce.

POLITIQUE RGPD

Une charte d'utilisation des systèmes informatiques a été établie à destination de l'ensemble des utilisateur.trices, salarié.es et talents, et pose les règles relatives à l'utilisation de ces ressources.

Cette charte a pour objectifs :

- de sensibiliser les utilisateurs aux risques liés à la sécurité informatique en matière de libertés et de vie privée, notamment à travers les traitements de données à caractère personnel qu'ils sont amenés à effectuer;
- d'informer les utilisateurs sur:
 - les usages permis des moyens informatiques mis à sa disposition;
 - les règles de sécurité en vigueur;
 - les mesures de contrôle prises par la direction informatique;
 - les sanctions éventuellement encourues par les utilisateurs;
- de formaliser les règles générales de sécurité que les utilisateurs s'engagent à respecter, en contrepartie de la mise à disposition des systèmes d'information et des équipements informatiques, et ainsi de déterminer les droits et devoirs des utilisateurs.

Ces règles s'inscrivent dans une démarche responsable afin de protéger d'une part le patrimoine informationnel et l'image de BRUCE et, d'autre part, les libertés et la vie privée des personnes concernées que sont les salariés de BRUCE et les tiers en lien avec BRUCE.



EGALITE HOMME FEMME

Les collaborateur.trices sont la clé de la réussite chez Bruce, il est donc essentiel pour nous de les traiter de façon égale quel que soit leur genre.

86/100 **Note sur l'égalité professionnelle homme-femme** chez Bruce en 2021, par le Ministère de l'emploi et de l'insertion (évaluation du 02/03/2022)

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reflète notre niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et repose sur des critères tels que : la rémunération, les augmentations, les promotions.

SANTE ET SECURITE

La sécurité est un point crucial chez Bruce, nous nous engageons à réduire au maximum les risques auxquels sont confrontés nos Talents et nos permanents dans le cadre de leurs activités professionnelles. La prévention de ces risques repose sur 3 actions : la sensibilisation, la formation et l'accompagnement. Ce processus de prévention nous permet de minimiser les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que leur gravité, notamment dans des secteurs accidentogènes comme l'industrie et la logistique.

Normes internationales du travail

Le respect mutuel des personnes signifie enfin que nous partageons la responsabilité de maintenir un bon environnement de travail dans une ambiance de travail sûre et respectueuse, et exempte de conduites abusives et non professionnelles.

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION - DIVERSITE

En tant qu'entreprise éthique, socialement responsable et respectueuse de l'environnement, Bruce attache la plus grande importance à un traitement équitable de ses collaborateurs ainsi que de ses autres parties prenantes "externes".

- **Suppression des biais**

La mission principale de Bruce est de rendre le recrutement plus juste et plus efficace et ainsi supprimer les biais lors du recrutement. Cette lutte contre la discrimination à l'embauche se traduit chez Bruce sous la forme d'une formation suivie par l'ensemble des employés impliqués ou non dans le processus de recrutement sur les biais conscients et inconscients ainsi que sur le recrutement inclusif.

D'autre part, la technologie utilisée chez Bruce implique un algorithme de matching conçu et déployé de manière responsable et inclusive afin d'éliminer totalement les biais lors du recrutement. Car les algorithmes utilisés en IA (Intelligence Artificielle) peuvent être à la source de biais et de stéréotypes existants dans la société. C'est pourquoi, Bruce a signé en mars 2021, la Charte internationale pour l'IA inclusive mise en place par Orange et Arborus.

En signant cette charte Bruce s'engage à :

- Promouvoir la mixité et la diversité dans les équipes qui travaillent sur l'IA
- S'organiser pour évaluer et réagir à toutes les formes de discrimination
- Veiller à la qualité des données utilisées pour garantir des systèmes les plus équitables possibles
- Former pour sensibiliser et responsabiliser tous les acteurs impliqués dans la fabrication de l'IA

- Politique handicap

Bruce a sensibilisé l'ensemble de ses salarié.es au sujet du handicap à travers une formation sur le management inclusif. De plus, un référent handicap a été nommé pour faciliter la mise en œuvre de la politique handicap au sein de l'entreprise.

Des partenariats sont en place depuis quelques années avec des organismes spécialisés tels que : Akto, Cap Emploi, Agefiph et Ladapt. Ces partenariats consistent à partager aux différents organismes les offres d'emploi adaptées à des travailleurs RQTH, participer à des forums de rencontre, bénéficier de formation, d'un accompagnement et de financement afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de l'entreprise.

- Lutte contre le harcèlement

Dans l'optique d'avoir un environnement de travail sain et bienveillant un référent harcèlement a été nommé en interne afin de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

FORMATION

Dans toutes les thématiques abordées la formation joue un rôle majeur, la formation étant la clé pour faire évoluer les pratiques et sensibiliser les talents ainsi que les employé.es à de nombreux sujets. Chez Bruce nous permettons à l'ensemble de nos collaborateur.trices de bénéficier de formations afin de les faire monter en compétences et d'augmenter leur employabilité.

60

Nombre de salarié.es permanents formé.es
sur les 93 collaborateurs présents chez Bruce.

1/3

Part de talents formés par des organismes de formation en amont ou durant leur mission via Bruce.

+10000

Nombre d'heures de formation en 2021
réparties sur les 280 talents formés.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Bruce attache une importance particulière au bien être de l'ensemble de ses collaborateurs. Afin de proposer des conditions de travail favorables, Bruce met en place :

- Télétravail : les salariés permanents bénéficient de 2 jours de télétravail par semaine.
- Avantages salariés : un accès gratuit à une salle de sport et différents avantages grâce au CSE.
- Renforcement de la cohésion d'équipe : à travers différents team building, séminaires et activités ainsi que des événements organisés par le Bureau Des Employés (BDE).
- Dialogue social : le Comité Social et Économique (CSE) est l'instance de dialogue entre employeur et salarié.es chez Bruce qui permet aux salariés de remonter tous les points de dysfonctionnement et problématiques qu'ils souhaitent traiter.

Environnement

Bruce s'implique pour agir en faveur de la protection de l'environnement, en limitant au maximum l'empreinte carbone de son activité et en sensibilisant l'ensemble de ses parties prenantes à cette thématique.

POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Chez Bruce, nous avons à cœur de considérer l'ensemble des facteurs sociaux et environnementaux lors du processus d'approvisionnement pour tous les biens et services à destination de notre entreprise. Notre engagement en tant qu'entreprise socialement responsable, nous encourage fortement à partager nos valeurs et principes avec l'ensemble de nos fournisseurs et partenaires. Afin de privilégier des achats écologiques, équitables, solidaires et éthiques, qui passent notamment par un choix de fournisseurs appropriés, nous avons établi une charte des achats responsables et durables. Cette charte concerne tous les types d'achats, même ceux qui ne sont pas directement liés au cœur de métier de Bruce (ex : moyens généraux, restauration, etc.) et est partagée à l'ensemble des salariés afin qu'ils puissent la consulter à tout moment.

CLIMATE ACT

Dans le cadre de notre engagement au Climate Act, notre bilan carbone de l'année 2020 portant sur les 3 scopes d'émission de Gaz à Effet de Serre (GES) a été effectué par Greenly. Ce bilan nous a permis d'évaluer l'impact environnemental de Bruce et de déterminer les postes les plus émetteurs afin de définir des objectifs de réduction et un plan d'action pour les atteindre.



Attribué à **BRUCE**

Comparatif

	105	Allers-retours Paris / New York
	19	Français pendant un an

Ce bilan a révélé que le scope 3, qui comprend les émissions indirectes non liées à l'énergie, était le plus émetteur. Plus précisément, les postes les plus émetteurs de GES chez Bruce sont les suivants :

- Numérique
- Déplacements
- Achats de services

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Suite à ce bilan carbone, une politique environnementale a été créée par le référent écologie avec l'aide de B-Way, cabinet de conseil en RSE. Cette politique, présente de façon sincère et détaillée nos engagements clés et les actions actuelles et futures de réduction de notre empreinte environnementale dans toutes les thématiques clés pour Bruce : les déplacements, les achats, les déchets, l'énergie, l'eau et le numérique.

Voici quelques actions mises en place pour mener à bien ces engagements :

Thématique	Objectifs	Moyens / Solutions
Numérique	Réduire les émissions CO2 liées au numérique	<ul style="list-style-type: none"> - Privilégier la réparation au remplacement - Privilégier l'achat de matériel informatique reconditionné
Déplacements	Réduire la part de transports émissifs dans les trajets domicile - travail	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une politique de télétravail - Prise en charge de la moitié du prix de l'abonnement à un service de transport public - Mise à disposition d'un parking à vélo - Privilégier des modes de déplacements peu polluants comme le train et le covoiturage et en réduisant le nombre de ces voyages grâce aux réunions à distance.
Achats et clients	Maximiser le nombre de fournisseurs récompensés par un écolabel	<ul style="list-style-type: none"> - Inclure une démarche RSE dans la politique d'achats

SENSIBILISATION

L'action que souhaite effectuer Bruce sur le long terme et qui présente l'impact le plus important est la sensibilisation des salariés et des talents aux enjeux environnementaux, à leur impact environnemental individuel et aux écogestes à adopter pour limiter cet impact. C'est dans cette démarche que l'ensemble de nos collaborateurs ont participé à un atelier de la Fresque du climat. Cette activité leur a permis de découvrir les liens de cause à effet liés au dérèglement climatique et de réfléchir à des solutions à mettre en place de façon individuelle et collective au sein de Bruce. Cela permet à nos collaborateurs de s'impliquer dans la démarche environnementale.

Lutte contre la corruption

Bruce s'engage à travailler avec honnêteté, transparence, intégrité, dans le respect des lois et règlements et dispose d'une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption. Le Code de conduite et d'éthique professionnelle de Bruce est en parfaite conformité avec la législation concernant la lutte contre la corruption. Afin de faire respecter ce code, des rappels mensuels sont effectués à l'ensemble des employés.

Tout éventuel non-respect de ces règles par un.e collaborateur.ice constituerait une faute et pourrait faire l'objet de sanctions et poursuites appropriées qui seraient celles prévues par le droit applicable au/à la collaborateur.ice concerné.e. Ces dernières seront prises dans le respect des procédures légales applicables et selon les droits et garanties du/de la collaborateur.ice concerné.e.

7. Nos partenaires

Nous avons souhaité initier nos premiers travaux en faveur des populations les plus fragiles avec un seul objectif : **Faciliter l'accès à l'emploi et de ce fait œuvrer pour une société plus inclusive qui prône la diversité et l'égalité des chances.**

Ces travaux passent par la mise en place de partenariats qui peuvent prendre différentes formes :

- des campagnes de recrutement
- des actions de formations
- des prestations d'accompagnement (coachings, présentation métiers...) pour permettre l'insertion professionnelle

LES PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

Depuis la création de Bruce nous travaillons main dans la main avec les acteurs locaux et nationaux afin de répondre à nos engagements, à savoir être un tremplin pour l'emploi.



LES PERSONNES RQTH

Des organismes nous permettent de former nos collaborateurs (Agefiph, Akto, Cap Emploi). Nous participons à des forums de rencontres, des campagnes de recrutements, du coaching. Bruce est reconnue Entreprise Handi-accueillante par Akto.



LES JEUNES

Pour la deuxième année consécutive nous avons souhaité accompagner des élèves de 3ème issus des quartiers politique de la ville REP et REP+, en offrant un stage et favoriser de ce fait une première expérience dans l'entreprise. Plus de 200 élèves de ZEP et Ulis ont été accueillis en stage chez Bruce en 2021 !



BILAN CARBONE

Dans le cadre de notre engagement au Climate Act, notre bilan carbone de l'année 2020 portant sur les 3 scopes d'émission de Gaz à Effet de Serre (GES) a été effectué par Greenly.



8. Nos engagements et certifications



Participant au global compact depuis 2020



Signataire de la charte Internationale pour une intelligence artificielle inclusive en 2021



Signataire de la charte de la diversité depuis 2019



Signataire du Climate Act depuis 2021

NOS OBJECTIFS 2022



Certification B-corp



Entreprise à mission

BRUCE



www.bruce.work

+331 75 85 01 79 | hey@bruce.work