

Remixt : une plateforme pour sortir de l'âge de pierre sur la diversité et l'inclusion en entreprise

MADDYSTORY - Les sujets de diversité et d'inclusion n'avancent pas suffisamment rapidement dans les entreprises. Pour accélérer, Remixt propose des contenus ludiques qui permettent de former les collaborateurs dans la bonne humeur.

Temps de lecture : minute

17 janvier 2024

Maxime Ruzniewski a les sujets d'inclusion chevillés au corps. Après avoir été le conseiller de Najat Vallaud-Belkacem (alors ministre des Droits des femmes), avoir publié le "Petit manuel du féminisme au quotidien" (éditions Marabout), avoir créé une société de production dédiée aux grands débats de société et avoir co-fondé la Fondation des Femmes, il choisit une casquette d'entrepreneur pour créer Remixt, une plateforme qui veut former efficacement les collaborateurs à l'ensemble des sujets liés à l'inclusion et la diversité.

Pour accélérer le déploiement de sa solution, et notamment à l'international, Maxime Ruzniewski vient d'annoncer une levée de 500.000 euros, notamment auprès du réseau belge BeAngels. Son ambition : que plus aucun salarié n'arrive sur son lieu de travail sans avoir été formé à ces sujets d'une importance capitale.

Un sujet qui va devenir encore plus important

La route sera longue alors que 80 % des femmes se disent encore concernées par le sexisme au travail en 2023, et qu'un tiers des collaborateurs français déclarent avoir été victimes ou témoins de discrimination raciale sur leur lieu de travail. La directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), qui va entrer en vigueur en janvier 2024, va obliger les entreprises à réaliser un reporting extra-financier qui va inclure des indicateurs liés à la diversité et l'inclusion.

« Je ne peux que me réjouir que Bercy impose maintenant des critères extra-financiers. De la même manière, les critères évoluent pour faire partie du French Tech 120 ou du Next40 », explique Maxime Ruszniewski, CEO de Remixt qui a déjà vu plusieurs acteurs de la French Tech déployer son outil tel que Klaxoon ou OpenClassroom.

L'ancien journaliste, qui a fait des études d'avocat, rappelle d'ailleurs que les dirigeants oublient souvent qu'ils mettent en jeu leur responsabilité pénale personnelle s'il y a un cas de harcèlement sexuel dans leur boîte et qu'ils n'ont pas mis en oeuvre leur obligation de former leurs collaborateurs à ses sujets.

L'accélération de la parité femme/homme

Créé en 2019, Remixt connaît vraiment une accélération après la pandémie, qui aurait participé à la prise de conscience sur ces sujets de qualité de vie au travail et de responsabilité sociétale des entreprises. Si l'entreprise possède le statut d'organisme de formation, elle souhaite surtout dépoussiérer l'image des formations au harcèlement sexuelles qui sont vues comme culpabilisantes et contraignantes.

« Ce ne doit plus être une expérience fastidieuse où l'on va mettre des

gens dans une salle avec des PowerPoint à l'ancienne. On propose des contenus ludiques, en décalage avec ce que l'on appelle la formation aujourd'hui », explique Maxime Ruzniewski. Remixt a ainsi développé une série intitulée « Paléo & co » qui traite avec humour de ses sujets en mettant en scène des travailleurs de l'âge de pierre. Un format qui a aussi bien séduit des startups, que des grands groupes tels que la Société Générale, la RATP, Heineken, Crédit Mutuel Arkéa ou le Groupe BPCE.

« On est quand même le tout premier organisme de formation à former tous les futurs militaires de l'armée de l'air au sexisme. Cela n'avait jamais été fait auparavant », précise le CEO de Remixt avec fierté.

L'innovation au service de l'inclusion

Si Remixt forme maintenant plusieurs dizaines de milliers de collaborateurs chaque année, la startup n'en est encore qu'à ses débuts. En 2024, elle inaugurera « Lucy », une collègue de travail virtuelle qui s'invitera sur des outils tels que Teams ou Slack pour permettre à la formation de se dérouler directement sur ces plateformes. *« C'est quelque chose qui avait été beaucoup demandé par nos clients, pour ne pas multiplier les plateformes et canaux de communication. Demain, on l'imagine déjà avec de l'intelligence artificielle pour permettre une personnalisation des parcours en temps réel. »*

Le sujet est important et Maxime Ruzniewski veut être sûr d'apporter sa pierre à l'édifice. *« Je crois vraiment que la diversité et l'inclusion, c'est le "Green" d'hier. Si on nous avait dit il y a 30 ans qu'il y aurait des milliards d'euros consacrés à la transition écologique, on ne l'aurait jamais cru. Je pense que la diversité et l'inclusion est un enjeu énorme pour les entreprises de demain. Il faut passer des intentions aux actes. En 2024, ce n'est plus possible de faire de grands colloques, d'écrire des chartes... il faut former les collaborateurs. »*



À lire aussi

Comment mesurer l'inclusion en entreprise



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

[JE M'INSCRIS](#)

