

## Patàpain déploie sa politique handicap

***Le groupe a pour ambition de passer de 3 à 6% de salariés en situation de handicap d'ici à 2025.***

Créé en 1986, le groupe Patàpain c'est aujourd'hui 52 établissements. Patàpain est acteur référent de la restauration rapide avec des métiers complémentaires : le pain et la viennoiserie, la restauration, et le traiteur événementiel.

Chaque restaurant est indépendant dans la préparation sur place et la vente de produits. Les restaurants sont ouverts 7 jours sur 7.

Au-delà de l'aspect commercial, la réussite de Patàpain repose avant tout sur l'engagement de ses équipes à intégrer, à former les nouveaux collaborateurs, à transmettre leur savoir-faire métier, pour garantir la qualité de service attendue par les clients.

Nathalie Lacour, référente handicap, nous précise les objectifs de cette nouvelle politique. « Après un audit en partenariat avec l'Agefiph, un premier bilan de la situation a été établi pour permettre de construire un plan d'actions ».

Le plan d'actions concerne le recrutement et s'applique aussi à la communication, l'intégration, et le maintien dans l'emploi.

**La communication et la sensibilisation** ont pour cible les managers, les salariés et les futurs candidats.

Une campagne de communication a été lancée depuis plusieurs mois pour partager des conseils pratiques, des podcasts et témoignages de collaborateurs chez Patàpain.

« Nous mettons en avant la réussite managériale de l'intégration d'une personne en situation de handicap, à travers des exemples concrets d'intégration au sein du groupe. »

La campagne vise aussi à lutter contre certains préjugés et à libérer la parole « Nous allons beaucoup insister sur le handicap invisible qui touche 80% des personnes en situation de handicap, avec l'idée de changer le regard sur le handicap ».

Des ateliers de sensibilisation ont également été organisés grâce à LADAPT CHER.

### **Le recrutement et l'intégration**

Le recrutement de nouveaux salariés, alternants, ou intérimaires est possible dans les métiers de la vente, de la préparation, de la logistique et des fonctions support. Pour recruter de nouveaux candidats en situation de handicap, « il est indispensable de travailler avec des canaux de recrutement dédiés, avec des acteurs locaux comme Cap Emploi ».

## Communiqué de presse

Bourges, le 06 mars 2023

« Chaque année au mois de novembre, nous sommes associés à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées avec la participation locale aux Handicapé©. »

### **Le maintien dans l'emploi**

Le maintien dans l'emploi repose sur plusieurs piliers : trouver des adaptations et proposer des aménagements, orienter les managers et soutenir les salariés qui souhaitent obtenir la reconnaissance RQTH.

**Créer des partenariats durables avec le secteur adapté.** « Nous réalisons actuellement un bilan de nos besoins d'achats solidaires, pour déterminer les pistes d'optimisation locales. »

« Nos collaborateurs, nos candidats et nos partenaires en général sont de plus en plus attentifs à l'impact social de Patàpain. S'intéresser à l'inclusion des personnes en situation de handicap fait partie des leviers qui peuvent apporter de l'attractivité à notre marque employeur, et qui s'inscrivent pleinement dans nos engagements RSE. »

### **Patàpain, une réussite familiale.**

Entreprise familiale située près de Bourges, FRR a créé en 1986 l'enseigne Patàpain. Dirigée par Pascal et Stéphane Prély, l'entreprise a dépassé les 62 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2018. Elle emploie actuellement plus de 800 personnes et poursuit son expansion en 2019.