

Le magazine des professionnels de l'imprimé

# Caractère

## L'impression numérique en bobine



Après avoir conquis le transactionnel et le livre, les rotatives jet d'encre ou toner s'intéressent aujourd'hui à l'impression commerciale.

Doc. Canon

### L'interview

« L'offset feuille est la solution la plus rentable »

Rafael Penuela, CEO de Manroland Sheetfed, et Guido Van Loo, d. g. pour la France.



### Le marché

Manga : un marché croissant pour un public exigeant

Les éditeurs ne connaissent pas la crise et, même si les contraintes sont nombreuses, le marché reste porteur.

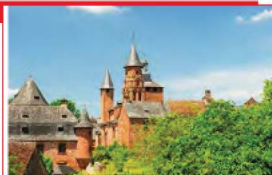


### Les départements

Corrèze/Lot : la douceur de vivre

De moins en moins nombreux, les imprimeurs se réinventent et se tournent vers l'avenir.

© homnis/Wiretek Adobe Stock



### L'expérience

HandiPrint fait de la diversité le moteur de sa croissance

Cette entreprise adaptée, filiale du Groupe Lecaux, emploie une large majorité de salariés en situation de handicap.



# HandiPrint fait le moteur de sa

◆ Cette entreprise adaptée, filiale du Groupe Lecaux Imprimeries, emploie une large majorité de salariés en situation de handicap.

# E

n déambulant dans les ateliers d'HandiPrint, bien malin qui pourrait dire si les personnes rencontrées sont en situation de handicap ou non. En premier lieu, car HandiPrint compte 120 salariés handicapés pour un effectif global de 140 personnes. Ensuite, parce qu'elle partage ses locaux avec les autres entités du Groupe Lecaux Imprimeries. Tout le monde y travaille en bonne harmonie, sans espace réservé ni pour les uns ni pour les autres.

### Intégrer la diversité

HandiPrint est une entreprise adaptée, née d'une opportunité saisie, en 2010, par Vincent Levieux, dirigeant de l'Imprimerie Artistique Lecaux à Cherbourg-en-Cotentin (50). En 2008, un de ses grands clients, la société Areva, est tenu, comme toutes les entreprises, d'embaucher un minimum de 6% de personnes en situation de handicap. Elle réfléchit à mettre en œuvre un mécanisme prévu par la loi de 2005, relative à l'égalité des chances des personnes handicapées. Celle-ci prévoit, en effet, la possibilité de faire appel à des entreprises adaptées pour acquérir des unités bénéficiaires, comptabilisées dans la déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés. Une entreprise adaptée est une entreprise classique, soumise au même Code du travail que toutes les autres, mais qui emploie au minimum 80% de salariés handicapés. HandiPrint a donc été créée en 2010 autour de l'embauche de six salariés en situation de handicap.

L'idée de Vincent Levieux était de s'appuyer sur les compétences (et la bonne volonté) des salariés du Groupe Lecaux pour transmettre un savoir-faire à des personnes éloignées de l'emploi. « Si l'on apprend un métier et que l'on adapte le poste



Vincent Levieux, président du Groupe Lecaux Imprimeries.

et les horaires de travail, tout le monde ou presque peut travailler », explique-t-il. Pour le reste, le modèle économique d'HandiPrint est similaire à celui de n'importe quelle autre imprimerie. « Un salarié ordinaire dispose de 100% de ses capacités, mais n'en utilise peut-être que 60% lors de son temps de travail. À l'inverse, un salarié en situation de handicap dispose peut-être de 60% de capacités, mais les utilise à 100% sur son temps de travail ! »

### Un travail d'écoute

Environ 60% des emplois d'HandiPrint bénéficient d'un dispositif d'aide au poste. Un soutien qui représente un peu moins que la part patronale des cotisations sociales. Cette aide permet de financer les salaires des chargés d'accompagnement et des référents de compétence. Les premiers, au nombre

« Les improductifs sont la clef de notre réussite »



# de la diversité croissance

de trois, travaillent en étroite collaboration avec les missions locales, avec Cap Emploi et les associations compétentes, pour entrer en contact avec les personnes éloignées de l'emploi et en identifier les difficultés. *« Ce n'est pas facile, car nous n'avons naturellement pas accès aux dossiers médicaux, précise Vincent Leveux. Il s'agit, avant tout, d'un travail d'écoute, il*

*faut entendre la personne, se faire une idée de ce qu'elle est capable de faire en termes de pénibilité et de compréhension des tâches. Savoir évaluer jusqu'où elle peut aller, pour l'orienter vers les métiers qui ne la mettront pas en échec. Une personne éloignée de l'emploi aura tendance à dire oui à toutes les propositions, mais ce n'est pas la solution. Il ne s'agit pas de la mettre plus en difficulté qu'elle ne l'est déjà. »*

Les référents de compétence, quant à eux, ont pour tâche d'accompagner les salariés en situation de handicap dans leur intégration dans l'entreprise et dans l'apprentissage de leur métier. *« Dans une entreprise classique, on fait la chasse aux improductifs, s'amuse Vincent Leveux. Chez nous, on fait le contraire ! Les improductifs sont la clef de notre réussite. L'investissement en temps, en amont du recrutement, fait que l'on va mieux travailler ensuite et, au final, être plus productif. »*

HandiPrint ne perçoit pas d'aide spécifique à l'investissement ni ne bénéficie de déductions fiscales particulières qui pourraient expliquer son développement et sa prospérité. *« Se préoccuper de la diversité nous force à aller de l'avant, explique Vincent Leveux. Aujourd'hui, notre activité s'étend de la communication jusqu'au stockage, en passant par l'impression offset et*



La nouvelle presse Heidelberg CD 75 d'HandiPrint est pilotée par une jeune conductrice.



L'atelier de laminage en grand format.



La table de découpe Esko Kongsberg X.

# Technologies

## L'expérience



L'atelier de pelliculage.



L'imprimante industrielle Agfa Anapurna M2500i de l'atelier signalétique.

«Les intégrations ne sont pas toujours réussies, mais on apprend de nos échecs»

numérique et la finition, sans oublier notre plate-forme d'e-commerce. Nous avons aussi un atelier de routage et de signalétique. Nous nous sommes ouverts, il y a deux ans, à la confection de calendriers rembrodés. L'année dernière, nous avons fabriqué 800 000 calendriers et nous espérons en produire 1,2 million en 2020 ! Nous sommes partis du constat qu'il y avait un marché du calendrier bancaire important à récupérer en France, car il était, pour l'essentiel, délocalisé. Nous avons commencé par établir la faisabilité de la production en nous renseignant sur l'accessibilité des machines et des postes aux personnes handicapées. Ce travail a débouché sur l'écriture de fiches de poste, puis nous avons lancé le sourcing en vue du recrutement. Du point de vue commercial, quand nous souhaitons démarrer une activité, nous commençons par enquêter sur les besoins de notre clientèle. Nous disposons d'une base de 4 000 clients, essentiellement de grandes entreprises. »

### L'inclusion est une règle de vie

À une époque où bon nombre d'entreprises de l'industrie graphique ont du mal à recruter, HandiPrint a, de fait, trouvé une solution élégante à la situation. Les personnes embauchées sont essentiellement des

jeunes. Ils constituent, en effet, la majeure partie de la population accueillie par les organismes avec lesquels travaillent les chargés d'accompagnement. Le recrutement s'effectue avant tout localement, car l'accessibilité passe également par les transports : pouvoir conduire ou prendre le train ou le bus. Pour Vincent Leveux, accueillir des personnes éloignées de l'emploi, c'est aussi se préoccuper de leur vie en dehors de l'entreprise : « *Se sentir bien à l'extérieur est facteur de réussite de l'intégration et donc source de productivité. C'est pourquoi nous prenons en charge certains coûts des activités culturelles et sportives de nos salariés.* »

### « Une entreprise extraordinaire »

Intégrer des personnes en situation de handicap demande, à l'évidence, une organisation particulière. Celle-ci, selon Vincent Leveux, est loin d'être un problème : « *Adapter un poste n'est pas un investissement énorme et cela débouche sur une meilleure productivité. C'est souvent une simple question de bon sens et de vivre ensemble. Si quelqu'un est mal voyant et qu'il doit traverser toute l'usine pour aller prendre sa pose, il suffit de s'organiser pour que quelqu'un d'autre puisse prendre la sienne au même moment. Cela se fait très simplement par affinité. Si un autre se déplace en fauteuil roulant et ne peut ouvrir lui-même les portes, il n'est pas forcément nécessaire d'investir dans un système automatique, ses collègues lui ouvriront volontiers le passage. L'inclusion est avant tout une règle de vie. Prendre en compte la diversité provoque aussi une réflexion pour travailler mieux : organiser des couloirs de circulation, insonoriser des pièces, par exemple. Mais il faut absolument éviter le trop-plein, l'effet "usine à gaz". Ce qui est important, c'est d'arriver à l'heure, de respecter les temps de pose. Savoir respecter les personnes, les clients et le travail. Si cela est mis en place, le reste sera facile. Bien sûr, il y a un turn-over important chez nous, car les intégrations ne sont pas toujours réussies, mais on apprend de nos échecs. Nous sommes aussi confrontés à un taux d'absentéisme plus important que dans une entreprise classique, mais on le sait dès le départ. On s'organise en conséquence. Nous sommes capables d'intégrer des personnes qui ne peuvent travailler que deux heures par jour. Il est fréquent que, par la suite, leur temps de travail évolue, par exemple, vers un mi-temps.* »

« Nous avons coutume de dire, poursuit Vincent

Levieux, qu'une entreprise adaptée est une entreprise extraordinaire! Un jeune en situation de handicap qui trouve du travail, cela ne résout pas tout, mais cela contribue à améliorer sa santé. Accueillir, par exemple, un jeune autiste avec qui il est extrêmement difficile de communiquer, et le voir, quelques mois plus tard, de lui-même, pousser la porte de mon bureau, dire bonjour, me serrer la main et entamer une conversation, c'est une expérience extraordinaire. Lorsqu'un salarié passe son permis ou fonde une famille, c'est également très gratifiant. Quand le soir, on rentre chez soi, on est heureux!»

Ce modèle de fonctionnement est-il généralisable? Assurément oui, affirme Vincent Levieux: «Toutes les entreprises peuvent intégrer la diversité très simplement, à condition de se faire accompagner par les associations et les professionnels compétents. Je crois d'ailleurs que cela est plus facile pour une PME ou une TPE que pour une grande entreprise, car les décisions se prennent plus vite. Pour avoir intégré la diversité, le management est différent chez HandiPrint. Mais, aujourd'hui, ce que nous faisons nous semble normal, même si ce qui est normal pour nous ne l'est pas pour d'autres. Le modèle HandiPrint intéresse beaucoup, notamment des universitaires ou des organismes spécialisés. Tout le monde est pour l'intégration de la diversité,

mais on ne sait pas comment faire. Nous travaillons beaucoup avec Karine Gros, maître de conférences à l'université Paris-Est Créteil et avec Marie-Anne Montchamp, présidente de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. HandiPrint est, en quelque sorte, un bassin d'expérimentation. Notre réussite en dix ans montre à l'évidence que quelque chose est possible. C'est un encouragement pour les autres entreprises à aller dans ce sens. Si j'ai un message à faire passer, c'est que la diversité est une performance économique, elle enrichit l'entreprise».



L'atelier de pliage.



L'une des trois presses numériques Ricoh qui équiper HandiPrint.

Reportage: Christophe Colin

## HandiPrint, fer de lance du Groupe Lecaux

En dix ans, HandiPrint est passée du statut d'entreprise expérimentale à celui de vaisseau amiral du Groupe Lecaux Imprimeries. Celui-ci génère 15,7 millions d'euros de chiffre d'affaires dont 13,1 millions sont dus à l'entreprise adaptée. Le groupe comprend l'Imprimerie Artistique Lecaux, l'agence Lecaux Communication, les éditions du Cotentin et donc l'imprimerie adaptée HandiPrint. C'est en 1887 que l'Imprimerie Artistique voit le jour, rebaptisée Imprimerie Artistique Lecaux dans le premier tiers du XX<sup>e</sup> siècle. Vincent Levieux, son actuel président, la rejoint il y a une trentaine d'années en tant que développeur d'activités commerciales. Il en prend les rênes dix ans plus tard, à la demande de Monsieur Lecaux. L'imprimerie comprend alors 26 personnes. Sa clientèle, aujourd'hui comme hier, est essentiellement composée de grandes entreprises. En termes de matériel, le groupe vient



de s'équiper d'une Speedmaster CD 75 en remplacement d'une CD 74 et qui vient renforcer une Speedmaster XL 106. Il dispose aussi de plusieurs presses numériques Ricoh, d'une imprimante grand format Anapurna M2500i d'Agfa, d'une machine de découpe Esko Kongsberg X et d'un parc important de machines de finition

HandiPrint partage les locaux du Groupe Lecaux à Cherbourg (50) et possède aussi un atelier près de Caen (14).

(Heidelberg, Kallfass, MBO, Müller Martini, etc.). HandiPrint est en attente de sa troisième machine pour le rembrodage de calendriers, en provenance de Chine. L'équipe commerciale est composée de huit personnes dont six sont basées à Paris où le groupe possède une antenne. HandiPrint exerce aussi des activités annexes telles que le reconditionnement d'objets électroniques ou de *facility management* (gestion d'infrastructure), cela toujours dans l'optique de favoriser l'accessibilité à l'emploi de ceux qui en sont éloignés.