



# Anticiper les besoins et les ressources en emplois

L'activité concurrentielle de Monnaie de Paris s'est accrue avec la fabrication de monnaies pour des États comme l'Arabie Saoudite ou, dans la zone euro, Malte et le Luxembourg. La disparition de l'Hôtel des Monnaies belge en 2018 ouvre un nouveau marché.



## 1 Les défis en ressources humaines de la Monnaie de Paris

500 salariés (300 à Paris et 200 à Pessac), 66 recrutements, 40 alternants et stagiaires accueillis sur l'année.

« Chaque année, de nouveaux collaborateurs nous rejoignent pour relever nos challenges d'aujourd'hui et de demain et contribuer ainsi au rayonnement ».

Olivier Decez, secrétaire général, DRH

La Monnaie de Paris fait appel à des métiers rares et à des savoir-faire uniques parfois menacés de disparaître.

« Identifier les métiers d'art à préserver, [...] s'assurer du bon passage de relais, sont des responsabilités auxquelles nous faisons face. »

Anne-Sophie, responsable de la valorisation patrimoniale

[www.monnaiedeparis.fr](http://www.monnaiedeparis.fr)

1 Quels sont les besoins en ressources humaines de la Monnaie de Paris ?

2 Pourquoi est-ce un défi de les trouver et de les conserver ?

## 2 L'accord de GPEC de la Monnaie de Paris (extraits)

La MDP a [...] le souci d'adapter la structure et le volume de ses effectifs aux évolutions de son environnement [...] [et de préserver] les savoirs, les savoir-faire et la pérennité des compétences pour le développement de la compétitivité de l'entreprise.

**Article 1.** [...] Compte tenu de la dissimilitude des métiers entre le site de Paris et Pessac, un observatoire des métiers est institué par site. [...] Il appartient à l'Observatoire, [...] de proposer [...] les mesures (tutorat, référent [...]) permettant d'accompagner l'évolution des métiers. [...] [Il] doit identifier les métiers clés de l'entreprise (pour un suivi spécifique), les métiers sensibles (pour lesquels le besoin de compétences pourrait se faire sentir, notamment en raison de la pyramide des âges) et les métiers critiques (qui pourraient disparaître). [...]

**Article 4.** [...] Transmission des « compétences clés » de l'entreprise. La Monnaie de Paris souhaite favoriser le développement et la conservation des savoir-faire par le biais du tutorat. Ce tutorat sera notamment défini sous deux aspects :

- la mise en place de binômes d'échanges de compétences entre le tuteur et un jeune ayant déjà une expérience reconnue ;
- la mise en place du tuteur dès l'embauche d'un jeune.

Signé en 2009 entre la direction de MDP et les syndicats représentatifs

3 Quel est l'objectif de cet accord ? Que tente-t-il de favoriser ?

4 Montrez en quoi cet accord permet de répondre aux défis RH futurs de l'entreprise.

## 3 Les enjeux de la négociation d'un accord de GPEC

La GPEC cherche à anticiper la meilleure adéquation possible entre les compétences nécessaires à l'entreprise et les ressources humaines disponibles suite aux changements de l'environnement et aux évolutions de stratégie. Elle peut être mise en œuvre par toutes les entreprises mais la loi l'impose aux entreprises d'au moins 300 salariés.

Les accords négociés peuvent notamment prévoir comment résoudre une situation de sureffectif, réduire des difficultés de recrutement, optimiser les dispositifs de formation, développer la qualification, les compétences et les mobilités professionnelles des salariés.

5 Quel est l'intérêt de la GPEC ? Pour quelles entreprises est-elle obligatoire ?

6 Quelles sont les mesures privilégiées par l'accord de GPEC de la Monnaie de Paris ?

7 Pourquoi ces mesures contribuent-elles à anticiper le volume de RH adapté pour MDP ?