

Monaco Business News

> NUMÉRO 64

AUTOMNE 2018

Prix 2 €

ISSN 2519 - 7770

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE :

Comment va-t-elle changer le monde du travail ?

P.2

Cahier Juridique P.12

3^e promotion du
Diplôme d'Université :
de l'importance de la
transmission du droit
social monégasque

Billet Éco P.22

Qui bénéficie des
investissements routiers ?

SANTÉ



ENTREPRISE



RESPONSABILITÉ CIVILE



CONSTRUCTION



WWW.SUISSCOURTAGE.COM

ÊTRE EXPERT
POUR VOUS ACCOMPAGNER

ANTIBES • CANNES • FORT LAUDERDALE • LONDRES • LUXEMBOURG • MARSEILLE • MENTON • MONACO • ROTTERDAM • VIAREGGIO

12, Quai Antoine 1^{er} - MC 98000 MONACO - T: +377 93 30 42 43



GROUPE telis

Experts en réseaux
de communication
digitale

www.telis.mc



■ Communication digitale



■ Sécurité & protection des données



■ Multimédia



■ MonacoDataCenter



Philippe Ortelli

L'éditorial du Président

SOMMAIRE

NUMÉRO 64 / AUTOMNE 2018

DOSSIER

**Intelligence Artificielle :
comment va-t-elle
changer le monde
du travail ?** p. 2 à 11

CAHIER JURIDIQUE

**3^e promotion du
Diplôme d'Université :
de l'importance de
la transmission du droit
social monégasque** p. 12 à 21

BILLET ÉCO

**Transport, la constante
de Zahavi** p. 22 à 24

INTERVIEWS

**Monaco Princess Grace
Check-up Unit** p. 26
**Les Soins de
l'Espoir Monaco** p. 28

VIE SYNDICALE

p. 30 à 31

INDICES SOCIAUX

p. 32

Exigence et persévérance !

Le modèle économique et social de la Principauté a fait ses preuves, aussi parce qu'il a su s'adapter à notre temps et aux nouvelles exigences modernes. Notre dynamisme économique, nous le devons à l'État qui investit régulièrement dans ses infrastructures, dans le logement, et dans de nombreux projets structurants. Notre modèle laisse toute sa place aux développements des nouveaux secteurs d'activité, tout en maintenant son attractivité pour une clientèle de luxe, sédentaire ou non.

Mais aujourd'hui, force est de constater que nos chantiers publics tourment mal, avec des retards importants. Dans un monde aux exigences accrues, cela doit provoquer une vraie remise en question, et une réflexion rapide qui prenne aussi en compte le débat que nous connaissons autour des problématiques de qualité de vie, sans reporter ces chantiers nécessaires à notre compétitivité internationale, celle-là même qui nous fait vivre...

Exigence et persévérance, des mots que nos métiers connaissent bien, des notions qui guident la plupart de nos chefs d'entreprises dans cette perspective de qualité totale.

L'exigence nous oblige aussi à penser l'ouverture des commerces le dimanche, de façon juste, libre et régulée. L'exigence nous fera nous pencher sur le travail de nuit, sur la représentativité, sur les accès à Monaco, sur l'avenir de nos systèmes de retraites.

Notre économie se porte bien, les budgets de l'État sont en excédent. C'est tout un modèle performant qui continue de se développer, en sécurité, pour peu que tous ses acteurs continuent d'y mettre l'énergie nécessaire.

"Je suis convaincu que la moitié qui sépare les entrepreneurs qui réussissent de ceux qui échouent est purement la persévérance." Steve Jobs

Alors persévérons !

Le Président, Philippe Ortelli



INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : COMMENT VA-T-ELLE CHANGER LE MONDE DU TRAVAIL ?

De nombreux experts considèrent que l'Intelligence Artificielle (IA) nous surpassera, alors que d'autres estiment au contraire que le cerveau humain, de par son unité et sa complexité, ne peut pas être égalé. Si certains, à l'instar de Marc Zuckerberg, fondateur de Facebook, pensent que l'humanité en tirera de grands bénéfices, avec notamment des innovations majeures en matière de santé, d'autres comme Nick Bostrom, philosophe suédois, sont convaincus que l'IA pourrait présenter un risque plus important que toutes les autres inventions humaines.

Une de ces interrogations concerne l'impact de l'IA sur l'emploi (comme nous l'avions abordé dans le MBN 50), puisque de plus en plus de secteurs et de métiers sont ou seront susceptibles d'être occupés par des robots dans les prochaines années. Mais ces mutations ne seront pas forcément synonymes de catastrophe, notamment parce que l'IA pourrait nous permettre de créer d'autres méthodes pour subvenir à nos besoins, tout en nous libérant de certaines tâches dont les robots pourront se charger.

Parce qu'une meilleure compréhension est la clé d'une meilleure adaptation, le MBN s'est penché sur ce sujet qui nous concerne tous, employeurs comme salariés. Pour tenter de mieux appréhender ce phénomène, et d'en mesurer la portée et les effets, ce numéro interroge Frédéric Genta, Délégué Interministériel chargé de la transition numérique de la Principauté, Jean-Claude Heudin, Enseignant-chercheur en Intelligence Artificielle, Auteur et Conférencier, et Denis Jacquet, Entrepreneur, Fondateur de *Parrainer la Croissance*, Président de l'Observatoire de l'Ubérisation, Auteur et Conférencier, afin qu'ils livrent leurs visions.

*Interview***Frédéric Genta**

“L’IA est bien un enjeu stratégique pour le pays, et elle changera à terme la culture de Monaco”



© Direction de la Communication - Manuel Vialat

Le MBN a demandé à Frédéric Genta, Délégué Interministériel chargé de la transition numérique au Gouvernement Princier, comment il perçoit l’impact

de l’Intelligence Artificielle sur le développement de la Principauté, et comment il l’inscrit dans sa stratégie pour la transition numérique du pays.

MBN/ Vous avez récemment été nommé Country Chief Digital Officer de la Principauté de Monaco, avec pour mission de prendre en charge l’ensemble des aspects de la transition numérique du pays. Quelle est votre stratégie et l’Intelligence Artificielle (IA) en fait-elle partie ?

Frédéric Genta : Notre stratégie s’appuie sur un état des lieux qui montre que si la Principauté bénéficie d’atouts, dont notamment la bonne qualité de ses infrastructures de connectivité (déploiement du réseau 4G et lancement imminent de la 5G) et un haut niveau d’éducation de la population, elle est très en retard en termes de télé-services (services digitalisés), de formation des fonctionnaires au numérique, d’e-santé, et quasi inexistante sur l’écosystème numérique mondial. Monaco n’a encore jamais attiré sur son territoire une grande entreprise du numérique, même si le tissu local comprend plusieurs sociétés de qualité et créatrices d’emploi. Aujourd’hui, le numérique représente 4,5 % du PIB du pays et 3 % de l’emploi global. Le numérique n’est pas juste un secteur en plus, mais une vraie révolution.

En découle une stratégie à quatre niveaux. Le premier concerne l’infrastructure numérique : nous allons par exemple mettre en place un cloud souverain et développer le e-learning. Dès novembre prochain, une plateforme de formation à distance sera mise à la disposition des fonctionnaires, avec des cours internationaux pour se former sur divers sujets allant de la Blockchain, à l’anglais, en passant par le bonheur au travail... Le second est celui de la smart city, qui va permettre de développer les nouvelles formes de la mobilité et d’agir pour l’environnement grâce à l’utilisation des TIC. Le suivant est celui du pays avec le smart country : nous développerons le numérique, favoriserons la dématérialisation, la fluidité

et le partage des informations dans les administrations, dans le système éducatif, et dans celui de la santé. En termes d’éducation, cela se traduira par des cours de Coding pour les 8-12 ans. Nous lancerons ce projet d’ici la fin de l’année dans les écoles en partenariat avec l’Éducation Nationale. En matière de santé, cela se concrétisera d’abord par la mise en place d’une plateforme sécurisée de prise de rendez-vous en ligne, pour converger progressivement vers l’individualisation des données du patient et de la relation patient-médecin, et introduire en même temps de plus en plus d’IA, tant pour affiner le diagnostic que pour le traitement de la pathologie. Enfin, avec l’appui du Souverain, nous visons à renforcer la position mondiale de Monaco comme plateforme numérique en invitant à des conférences de très haut niveau des leaders du monde numérique.

Je me donne 3 ou 4 ans pour asseoir cette stratégie et engager Monaco sur la route du numérique, qui sera un nouveau levier de développement pour le pays.

MBN/ En France, le rapport Villani incite au développement des technologies d’IA dans de nombreux secteurs. Quid de Monaco ? Est-ce un enjeu stratégique pour le pays ?

F. G. : L’Intelligence Artificielle (IA) fait déjà partie de notre vie et se développera de plus en plus dans le futur, à Monaco comme en France. Les objectifs des deux pays ne sont cependant pas les mêmes. Le rapport Villani a pour objectif de placer la France sur le marché de la recherche en IA : le pays dispose des compétences et des espaces nécessaires pour y parvenir. À Monaco, nous avons une vision plus ciblée : nous serons davantage des utilisateurs, et pour ce faire choisirons les algorithmes adaptés à chaque besoin spécifique. En règle générale, dès qu’il y a individualisation, l’IA est un atout essentiel, et cela même dans des secteurs inattendus. Par exemple, elle est maintenant utilisée dans les salles de jeux de Las Vegas pour proposer aux joueurs les jeux les plus adaptés. L’IA est donc bien un enjeu stratégique pour le pays, et elle changera à terme la culture de Monaco.

MBN/ L’IA s’immisce progressivement dans notre quotidien et suscite de nombreuses interrogations. Estimez-vous, comme certains le prévoient, que son développement aura un effet de destruction créatrice (Schumpeter), en permettant de créer plus d’emplois qu’elle n’en détruira ? Quelle est votre vision et quel en sera l’impact pour Monaco ?

F. G. : Depuis toujours, toute mécanisation ou amélioration technologique est accompagnée de la crainte d’un impact négatif sur l’emploi. Or nous constatons que toutes ces prédictions ont toujours été fausses. Des milliards de personnes sont sorties de la pauvreté, et nous

allons a priori vers un monde où l'humanité est allégée de nombreuses tâches, où l'homme vit globalement plus longtemps et en meilleure santé : la technologie permet de mieux vivre. Joseph Schumpeter l'a bien décrit en parlant de destruction créatrice : la fin de quelque chose permet la naissance d'autre chose qui au final est plus important. Cependant, certains pensent que l'IA est une révolution d'un type différent, et qu'il faudra l'accompagner pour que ses impacts soient bénéfiques.

Un des facteurs déterminants sera celui du niveau de qualification et de formation de la population. C'est ce qui fera la différence. C'est pourquoi nous allons développer le e-learning, et travaillons avec l'Éducation Nationale pour former les enfants au Coding. Un autre élément sera celui du mode d'utilisation de l'IA. C'est pourquoi nous serons particulièrement attentifs au choix des algorithmes et créerons un cloud souverain pour pouvoir les exploiter au mieux.

En résumé, toute notre stratégie est justement construite pour que le développement de l'Intelligence Artificielle soit bénéfique pour la Principauté et son économie.

Interview

Jean-Claude Heudin

"L'homme doit être placé au cœur de la conception d'un système"



L'Intelligence Artificielle (IA) est un lieu où se rencontrent sciences, technologies, culture et imaginaire populaire. Pendant plusieurs

décennies, des œuvres telles que Metropolis de Fritz Lang en 1927 d'après le roman de Théa von Harbou, ou 2001, l'Odysée de l'espace, de Stanley Kubrick en 1968, ont nourri les fantasmes collectifs sur la question de l'IA. Jean-Claude Heudin, Enseignant-chercheur en Intelligence Artificielle (Artificial-Creature.com), Auteur de nombreux articles scientifiques au niveau international, et d'ouvrages dans les domaines de l'IA et des sciences de la complexité aux éditions Odile Jacob, puis Science eBook dont il est le fondateur, conférencier, lève le voile sur ce phénomène de société qui, plus qu'aucun autre, est au carrefour de l'imagination et de la réalité.

MBN/ Quelle est l'origine de l'Intelligence Artificielle ?

Jean-Claude Heudin : La formalisation du principe de l'ordinateur moderne est attribuée à Alan M. Turing (1912-1954). En 1950, le mathématicien publie dans la revue Mind un article interrogeant sur la capacité d'une machine à penser. Son raisonnement est simple : la machine universelle qu'est l'ordinateur étant en mesure d'exécuter n'importe quel programme, si on crée un logiciel simulant l'intelligence humaine, est-ce que l'ordinateur serait capable de penser ? À partir de cette question, Alan Turing élabore le futur programme de recherche sur l'IA.

Pendant l'été 1956, une vingtaine de jeunes chercheurs se réunissent sur le campus de l'université américaine de Dartmouth pour conduire le premier workshop sur l'IA. Initié par John Mc Carty, Marvin Minsky et Claude Shannon, financé par la fondation Rockefeller, ce colloque influencera tous les travaux de cette nouvelle discipline dans les années à venir. Les recherches conduites ensuite le seront principalement à l'université de Stanford et au MIT, sur les côtes Ouest et Est des États-Unis.

À l'époque, la haute technologie est la Cybernétique, une mouvance dans laquelle s'inscrit l'invention du feed-back, la théorisation des systèmes et de leur fonctionnement, ou encore l'automatisme. L'expérience de la conférence de Dartmouth et la proposition de John Mc Carty de lui appliquer les termes controversés "IA" se veulent volontairement provocatrices. De fait, les participants rejettent les principes de la Cybernétique pour élaborer une démarche inédite : plutôt que de chercher à comprendre le fonctionnement du cerveau, ils sont amenés à simuler des raisonnements sous une forme logique. Le premier programme d'IA destiné à la démonstration de théorèmes, le Logic Theorist Machine (LTM), est notamment présenté à l'occasion de cette rencontre. Certains participants feront également plusieurs prédictions sur l'évolution de l'Intelligence Artificielle. En 1957, le futur prix Nobel d'économie Herbert Simon annonce ainsi que l'ordinateur surpassera le champion du monde d'échecs d'ici à une dizaine d'années, mais sa prédiction ne se réalisera qu'en 1997, avec la victoire du logiciel d'IBM Deep Blue sur Garry Kasparov.

MBN/ Comment les recherches ont-elles évolué depuis ?

J.-C. H. : Après les années cinquante, l'Intelligence Artificielle passe à l'arrière-plan des préoccupations des chercheurs : si les idées ne manquent pas, les ordinateurs ne sont pas encore assez développés pour les mettre en œuvre. Il faut attendre la fin des années soixante-dix pour un nouvel envol. À Stanford, au début des années soixante-dix, un doctorant décrit dans sa thèse ►

le premier système expert, le logiciel Dendral. Dans la foulée, le système expert Mycin diagnostiquant les maladies bactériennes du sang est développé. Les systèmes experts rencontrent un grand succès durant les années quatre-vingt, certains avançant même la possibilité que l'informatique traditionnelle puisse disparaître au profit de systèmes experts, les programmes procéduraux étant remplacés par des bases de connaissances élaborées par des cognitivistes à partir de l'expertise humaine. Au début des années quatre-vingt-dix, les chercheurs se heurtent cependant à la difficulté de traiter des problèmes complexes dès lors que le nombre de règles nécessaires devient important. Les recherches en IA sont une nouvelle fois délaissées, les termes "d'Informatique Avancée" leur étant désormais souvent préférés au sein des laboratoires de recherche.

Depuis les années 2010, l'IA connaît son troisième âge d'or. En 2011, IBM se propose d'aller plus loin que la victoire de son programme Deep Blue aux échecs et de faire participer une machine au jeu télévisé de questions-réponses Jeopardy. Le logiciel Watson défraie ainsi la chronique en battant les meilleurs candidats et en remportant le grand prix du jeu. En 2012, Google fait la démonstration d'un système de reconnaissance d'un chat dans des vidéos YouTube. Partant du principe que le logiciel peut reconnaître cet animal dans un flux vidéo quelle que soit sa position, Google en déduit qu'un programme serait susceptible d'identifier n'importe quel objet, animal ou personne sur une image. En 2016 enfin, Lee Sedol est battu par l'IA AlphaGo de DeepMind : le jeu de Go faisant également appel à la créativité et à l'intention des personnes, la victoire du programme ne relève pas uniquement de sa seule puissance de calcul.

Les systèmes experts

Il s'agit d'une technique de l'IA visant à reproduire les mécanismes cognitifs d'une personne dans un domaine bien particulier. Ces logiciels permettent un gain de temps ou constituent une aide à la décision fondée sur un moteur d'inférence et sur des connaissances précises que l'expert aura préalablement fait ingérer à la machine. Ils peuvent répondre à des questions en raisonnant à partir de faits et de règles connus.

MBN/ Qu'appelle-t-on réseaux de neurones ?

J.-C.H. : Un neurone est une cellule organique commune à tous les êtres vivants disposant d'un système nerveux. Ce corps cellulaire comprend un noyau, de l'ADN, mais aussi des entrées répondant à des stimuli électriques et une sortie véhiculant le résultat du calcul effectué par le neurone. En 1943, les chercheurs McCulloch et Pitts, qui

appartiennent à la mouvance Cybernétique, publient le premier modèle de neurone artificiel. Il s'agit d'un opérateur binaire, c'est-à-dire dont les entrées et la sortie sont des 0 ou des 1. Pour calculer la sortie, le neurone effectue une somme pondérée de ses entrées, puis applique une fonction d'activation à seuil : si la somme pondérée dépasse une certaine valeur, la sortie du neurone est 1, sinon elle vaut 0. Les deux chercheurs démontrent ainsi qu'en connectant un certain nombre de ces petits automates relativement élémentaires entre eux, le système obtenu est capable d'exécuter n'importe quelle fonction calculable, tout comme la machine universelle de Turing. Alors que la logique booléenne est utilisée pour la création des premiers ordinateurs numériques, McCulloch et Pitts émettent l'hypothèse que ce type d'automate a potentiellement les mêmes capacités d'apprentissage que le cerveau humain. Ce postulat représente alors une grande nouveauté.

Les réseaux de neurones développés aujourd'hui présentent beaucoup de similitudes avec ceux des deux chercheurs. Au lieu d'entrées et de sorties binaires, les neurones artificiels actuels emploient des nombres réels. Plutôt qu'un seuil, on utilise donc plutôt une fonction logistique, ou sigmoïde, qui n'est rien d'autre qu'un seuil avec les bords arrondis. Ceci permet d'obtenir des valeurs numériques en sortie ou bien des probabilités.

En 1958, Frank Rosenblatt publie le Perceptron, le premier réseau de neurones digne de ce nom. Cet algorithme assez fruste, qui comprend une couche d'entrée, une couche interne et une couche de sortie, s'avère pour la première fois capable d'apprendre. Les chercheurs sont toutefois rapidement confrontés à plusieurs limites dont leur incapacité à apprendre à un tel système des fonctions complexes. Il s'en suit une désaffection autour des réseaux de neurones qui perdurera plusieurs années.

MBN/ Quels ont été les premiers résultats concrets ?

J.-C.H. : En 1985 et 1986, à quelques mois d'intervalle, le français Yann LeCun et le canadien Geoffrey Hinton publient le premier algorithme permettant de surmonter les difficultés rencontrées jusqu'alors par les réseaux de neurones. Cette approche d'apprentissage de "rétro-propagation du gradient de l'erreur" s'articule autour de deux phases. Tout d'abord, une phase d'utilisation : dans le cadre d'une reconnaissance visuelle par exemple, le réseau est au début incapable de reconnaître l'image qu'on lui soumet. Des données sont présentées à l'entrée, le réseau propage les signaux et un résultat aléatoire est obtenu à la sortie. Ensuite, une phase d'apprentissage : l'intensité des entrées de chaque neurone doit être réglée selon des millions de paramètres très précis.

Le principe est simple : pour que le résultat recueilli soit juste, il s'agit de faire la différence, que l'on va appeler "l'erreur", entre la valeur sortante et la valeur que l'on souhaite obtenir. Tout l'enjeu sera de rétropropager vers l'entrée cette erreur en réglant les paramètres du réseau (c'est-à-dire les poids synaptiques) de façon à générer la réponse attendue.

Le principe de l'algorithme est de rétropropager (de la sortie vers l'entrée) très progressivement (sous la forme d'un gradient) cette erreur afin d'ajuster les paramètres pour la réduire. Si le principe est simple et théoriquement valide, sa mise en pratique s'avère néanmoins beaucoup plus difficile. Si quelques applications élaborées dans les années quatre-vingt sont bel et bien fonctionnelles, telles que la reconnaissance des caractères sur les enveloppes, leur taux d'erreur devient réhibitoire pour des applications plus complexes.

MBN/ Comment ces problèmes ont-ils été résolus ?

J.-C. H. : À partir de 2012, deux découvertes empiriques complémentaires vont résoudre ces problèmes et augmenter très significativement les performances :

- il est préférable d'utiliser énormément de données plutôt que peu de données. Du fait d'un accès facilité aux données très étendues, les systèmes actuels peuvent être entraînés sur un très grand nombre d'exemples dans le cadre, par exemple, d'une reconnaissance visuelle. Cette démarche se conduit cependant de manière itérative et plusieurs semaines sont nécessaires pour la phase d'apprentissage ;
- les cartes graphiques (GPU), devenues très performantes en particulier grâce au jeu vidéo, disposent d'une manne de calculs particulièrement adaptée au traitement de ces algorithmes. Pour un coût modique, une carte graphique permet de démocratiser l'accès à ces calculs, de multiplier les expériences en raccourcissant les délais d'apprentissage de plusieurs semaines à quelques heures. Cette multiplication des expérimentations permet alors une bien meilleure compréhension du fonctionnement de l'algorithme de rétropropagation du gradient de l'erreur, et de travailler sur de nouveaux modèles et algorithmes.

MBN/ Qu'est-ce que le Deep Learning et en quoi est-ce une révolution ?

J.-C. H. : Dans le traitement des applications complexes, le Deep Learning permet d'intégrer un plus grand nombre de couches à l'intérieur des réseaux de neurones. Ainsi, ces systèmes d'apprentissage profond donnent l'opportunité de développer des applications jusqu'alors impossibles à réaliser. En effet, pour réaliser un système,

il faut être capable de modéliser son fonctionnement. Or, dans bien des cas, cette tâche est trop difficile ou trop coûteuse. Citons par exemple, la modélisation d'un marché de consommateurs ou bien celle d'un conducteur de voiture. Toutefois, en ayant accès à un grand nombre de données, il devient possible pour ces applications d'approximer les modèles recherchés en entraînant un réseau de neurones profond. Par conséquent, ces avancées techniques ouvrent la voie à de nombreuses applications dans pratiquement tous les domaines : les voitures autonomes, la reconnaissance vocale, la santé, le marketing, la vente, la finance...

MBN/ Quelles sont les limites du système ?

J.-C. H. : Elles sont encore nombreuses :

- les décisions prises par un réseau de neurones sont difficilement explicables, car elles mettent en jeu des millions de paramètres (les poids synaptiques) ;
- l'apprentissage majoritairement utilisé (rétropropagation de l'erreur) n'est pas naturel : notre cerveau ne fonctionne pas de cette manière ;
- la mise en œuvre reste encore l'apanage de spécialistes ;
- dénués de sens commun, ces systèmes sont incapables d'appréhender un contexte général ;
- la nature des données injectées dans les réseaux de neurones est cruciale pour que ceux-ci ne reproduisent pas tous les biais de la société ;
- dans la mesure où les réseaux de neurones actuels peuvent être facilement trompés ou détournés, des problèmes de sûreté se posent.

Avec cent milliards de neurones, chacun d'eux pouvant effectuer 7 000 connexions en moyenne, le cerveau humain surpasse de très loin les réseaux de neurones artificiels. Les algorithmes d'apprentissage supervisé ne constituent, par ailleurs, qu'une infime partie des recherches conduites dans le secteur de l'IA, dans lequel de nombreuses découvertes restent à faire. Dotée d'un côté lumineux, mais aussi d'un côté obscur, l'Intelligence Artificielle s'avère similaire à la Force dans Star Wars. Comme toute technologie novatrice, c'est à nous de veiller à son utilisation, en particulier au sein des entreprises.

L'éthique revêt, bien évidemment, une importance capitale. Si l'IA est une jeune pousse prometteuse, peut-être vaut-il mieux dans un premier temps favoriser les applications dans les domaines de l'art et de l'éducation plutôt que ceux de la défense et de la finance. Alors que l'on a trop souvent tendance à automatiser en excluant l'homme de la boucle, il convient plutôt de le replacer au centre.

*Interview***Denis Jacquet****“La formation va devoir nous apprendre à rester intelligent!”**

Entrepreneur (e-learning), défenseur de l'entreprise, Fondateur de *Parrainer la Croissance*, association dédiée à la croissance et à l'internationalisation

des PME, Président de l'Observatoire de l'Ubérisation, Auteur et Conférencier, Denis Jacquet donne sa vision du développement de l'Intelligence Artificielle (IA) avec ses opportunités et ses risques.

MBN/ L'IA est annoncée comme devant révolutionner le monde du travail. Certains experts considèrent que l'IA aura un effet de Destruction Créatrice (Schumpeter), et donc qu'elle permettra de créer plus d'emplois qu'elle n'en détruira, tandis que d'autres sont moins optimistes. Selon vous, comment cela se traduira-t-il concrètement sur le terrain ?

Denis Jacquet : La véritable révolution est à venir. Beaucoup d'experts et d'intervenants qui aiment les mots “ qui claquent ” ont annoncé une 4^e révolution depuis l'arrivée des plateformes digitales. C'est faux. Le bouleversement, le vrai, celui qui fera trembler le monde, positivement et négativement, se prépare à l'ombre du traitement de la data, de l'IA et du deep-learning. Avec un effet invisible pour les 2 prochaines années, et un début de déficit dangereux, à partir de 2021 principalement. L'Ubérisation n'était, comme souvent dans un tsunami, qu'un signe avant-coureur, comme le recul apparemment de la mer avant son retour en force effrayant quand la vague géante s'abat impitoyablement sur les hommes et les biens.

Pour bien analyser l'impact potentiel de l'IA et de l'automatisation, que nous sommes tous incapables de chiffrer précisément, car c'est simplement impossible, il faut se pencher sur les raisons qui poussent le monde à automatiser. Elles sont malheureusement simples. Le monde ne parvient plus à doper la productivité, il a épuisé toutes les façons de le faire, de la même façon qu'en sport, on ne parvient plus à battre de records ou très difficilement. Or la seule façon qui reste de la restaurer, c'est d'éliminer les hommes de l'équation. La diminution de leur rôle est la seule et brillante solution que nous avons trouvée ! C'est notamment le cas pour les plateformes de transport de

biens ou de marchandises qui perdent un argent fou et cherchent par le transport autonome, pour les uns, et les drones, pour les autres, à gagner en efficacité. Dès lors, c'est une tendance de fond et une nécessité liée à leur survie à 2 ans maximum.

Par ailleurs, la destruction créatrice, qui n'est en rien une science, mais une théorie souvent observée, ne pourra pas marcher cette fois. Sans rentrer dans le détail, il faudrait que soient toujours actifs au moins 2 principes essentiels pour que Schumpeter ait à nouveau raison. Tout d'abord, une démographie, qui permettrait de compenser la faible croissance observée, par un excédent de population et donc une augmentation des besoins de cette population. Et ensuite, il faut de la croissance ! Or, malgré les rares gains, limités, de croissance, observés de temps à autre, la tendance est plutôt à la stagnation.

Enfin, auparavant, les tsunamis frappaient les plus faibles et les moins qualifiés. C'étaient des pauvres, tout le monde s'en moquait. Désormais, TOUS les emplois sont automatisables en moins de 10 ans, de 47 à 92 % ! Les plus riches, la classe moyenne incluse, vont être touchés de plein fouet, et la pyramide va être attaquée dans son intégralité. Ce qui ne sera pas sans conséquences politiques, notamment en amenant au pouvoir des populistes de tous poils, et de façon ultime, après leur échec, à une explosion sociale. La perspective actuelle est assez déprimante et personne ne prend le sujet en charge. Les politiques en ont peur. Les entreprises se cachent. C'est la raison pour laquelle nous lançons Day One à Monaco, pour que le monde prenne en compte le sujet de l'adaptation du monde.

MBN/ Quels conseils donneriez-vous aux entreprises pour anticiper les transformations qui seront induites par le développement de l'IA ?

D.J. : On peut difficilement les conseiller individuellement. C'est un mouvement collectif qu'il faut déclencher. Côté privé, étatique et institutionnel. À l'échelle européenne. Un investissement massif direct, une garantie financière donnée pour sécuriser ceux qui prendront le risque d'y investir massivement, une préférence communautaire pour faire émerger des champions européens, au lieu de confier nos œufs aux Chinois ou aux Américains. Non par xénophobie, mais par stratégie de leadership et... de survie. De souveraineté des données aussi. Et enfin, pour offrir un modèle différent, plus centré sur l'homme, ce qui est le propre des valeurs européennes, afin d'éviter le chaos social si les pertes d'emplois sont massives, et qu'elles entraînent une perte de confiance en l'avenir des populations. À notre échelle, et notre taille, il est indispensable que les entreprises bâtissent entre elles des alliances et mutualisent leurs moyens et efforts. Hyundai

Exemples d'applications de l'IA

En matière de santé, en particulier en chirurgie, l'utilisation des robots est de plus en plus appréciée car ils offrent davantage de précision que la main humaine. C'est notamment le cas du robot HeroSurg, présenté en septembre 2016 par une équipe de chercheurs australiens, qui constitue une innovation majeure en matière de chirurgie robotique car il a le sens du toucher. Pour la première fois, son dispositif de retour haptique permettra aux chirurgiens qui l'utiliseront à distance lors d'une opération via un ordinateur de ressentir ce que le robot touche et de faire ainsi la différence entre les tissus, afin d'apprécier leur état et de les sectionner avec encore plus de prudence, de minutie et de sûreté, en minimisant les traumatismes et le risque d'hémorragie. Ses applications concerneront essentiellement la chirurgie laparoscopique et la micro chirurgie. Ce prototype étant opérationnel, des tests vont être effectués.

Dans le domaine de l'industrie automobile, l'entreprise américaine Ekso Bionics a récemment mis au point un exosque-

lette qui a pour objectif de réduire la pénibilité du travail des ouvriers, sans toutefois en augmenter la charge. Le constructeur américain Ford va le mettre à disposition de ses ouvriers dans 15 de ses usines situées dans 7 pays différents. Concrètement, il s'agit d'un équipement original qui va permettre aux ouvriers le portant d'augmenter leur résistance lorsqu'ils accompliront les tâches physiques les plus pénibles et les plus répétitives de leur métier. Avec cette innovation qui associe la technologie et l'IA, ils vont ainsi devenir des ouvriers "augmentés".

Dans le domaine de la mobilité, après les voitures autonomes, en septembre dernier, la SNCF a annoncé qu'elle voulait mettre en circulation des trains autonomes à partir de 2023. Pour ce faire, elle s'est associée à une dizaine de partenaires au sein de deux consortiums dont la mission est de construire des prototypes de trains complètement automatisés qui seront destinés au fret et aux transports de voyageurs. Différents niveaux d'automatisation vont être testés lors

des expérimentations. La Chine va quant à elle tester dans la ville de Zhuzhou un train électrique autonome sans chauffeur ni rail (le train suivra les lignes en pointillés qui seront peintes sur la route), un concept qui permettra de diminuer le coût d'installation des trains et leur impact sur l'environnement.

Également très remarquée cet été l'annonce que des Intelligences Artificielles vont pouvoir remplacer les tests effectués sur les animaux de laboratoire (rats, souris, lapins, cochons d'inde...), dont des millions sont utilisés chaque année pour expérimenter des médicaments ou des maquillages : les recherches de l'équipe de chercheurs conduite par le toxicologue Thomas Hartung de l'université John Hopkins de Baltimore aux États-Unis, publiées dans la revue *Toxicological Sciences*, montrent en effet que l'algorithme qu'ils ont créé pourrait prédire les résultats de manière aussi fiable que les tests réalisés en laboratoire.

a annoncé à lui seul 20 milliards sur 5 ans, Samsung plus de 1,5 milliard sur l'année... Nos acteurs n'ont d'autre choix que de se regrouper. Même remarque pour les PME françaises, en retard sur la transformation digitale. Et de petites tailles, et donc perdues. Il est urgent de sauver nos soldats Ryan...

MBN/ Au vu de ces mutations à venir, le e-learning correspond-t-il aux besoins en matière de formation professionnelle? Quelles perspectives pédagogiques ouvre-t-il?

D.J. : La formation est le seul levier possible d'accompagnement du changement. Le e-learning à lui seul ne peut rien faire. C'est un outil. Pas une personne. Un outil fait ce qu'on lui dit. Il faut donc avoir une stratégie, une vision. Ensuite, on utilise ces outils, dont le e-learning, pour déployer la stratégie. La formation présente garde toute sa valeur, mais elle doit bien entendu être combinée au digital learning. Nous allons avoir des systèmes fantastiques qui utilisent le deep-learning, l'IA, les sciences cognitives, il faut les mettre en œuvre. Mais au service d'une vision, puis d'une stratégie.

De l'éducation nationale à la formation professionnelle, tout doit être revu. En contenu, en méthode, en format.

Si Google nous promet de vivre jusqu'à 120 ans avant 2050, quel est le sens d'avoir eu un diplôme à 22 ans ? Quelle sera sa valeur 80 ans après !?! La formation va devoir être répétée, plus courte, plus opérationnelle, plus "collée" au marché du travail qui va subir une telle mutation que nombre d'élèves seront envoyés dans des filières qui seront obsolètes avant la fin de leurs études. Prenez le radiologue ou l'auditeur, parmi tant d'autres exemples. Les machines battent déjà aujourd'hui, dans le diagnostic, les radiologues. Les grands Big 4 vont licencier ou repositionner 40 % de leurs auditeurs dans les 5 prochaines années. Les gestionnaires de fortunes sont battus à plate couture par les algorithmes...

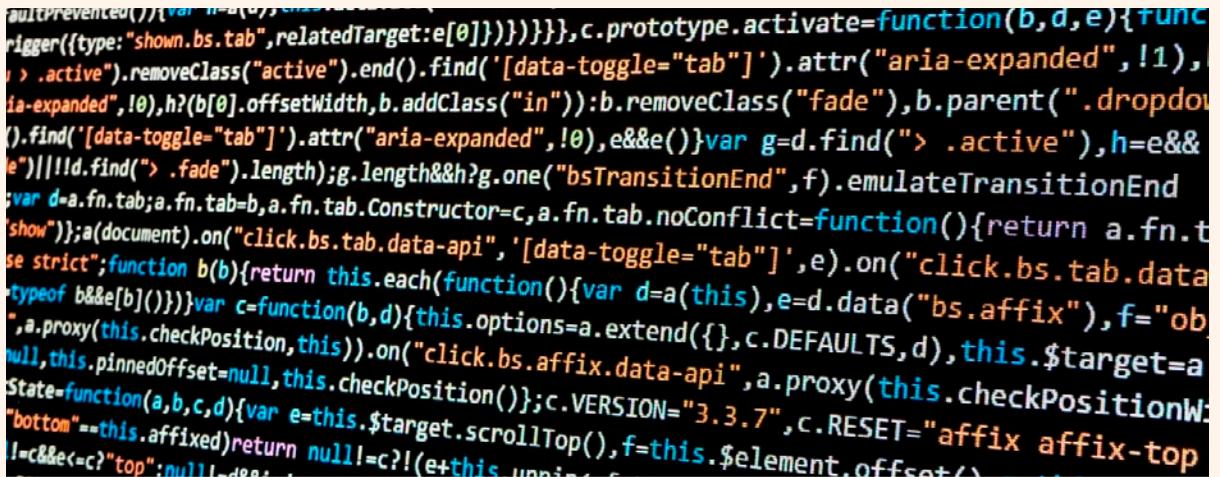
Le digital alimente paradoxalement la stupidité et le court terme. Il est commun de dire que l'information est disponible, comme jamais avant. Bien. Mais qui l'utilise ? Qui sait sa valeur ? Qui sait si l'information est valide ou "fake" ? Qui fournit du contexte au savoir ? Personne ! Il existe un trésor, certes, mais paradoxalement, plus inutilisable que jamais. Et l'immédiateté que génère, dans nos comportements quotidiens, l'utilisation intensive du smartphone, rend le téléphone smart et nous, stupides. Pas de pause, pas de réflexion, pas de profondeur. De la ►

quantité plutôt que de la qualité. Du court terme ajouté au court terme, comme mode de vie quotidienne.

La formation va devoir nous apprendre à rester intelligent ! À rester dans le temps. Passé, présent, futur. À agir et penser par nous-mêmes. À garder l'esprit critique (philosophie, anthropologie, politique...) en gardant des matières qui développent l'envie de penser par soi-même avant de s'en remettre à l'IA et l'interface homme-machine. Les écoles et lycées des enfants des GAFAs sont... déconnectés. Peter Thiel, co-fondateur de

Paypal, est agrégé d'histoire et de philosophie, finance la fondation René Girard et incite ceux qui bossent avec lui à arrêter leurs études et penser par eux-mêmes, à financer le Transhumanisme, qui est un projet de société philosophique et politique, qui demande d'aller plus loin que votre compte Twitter ou votre recherche Google. Cessons de surfer de l'index, et de refuser la profondeur. Le cerveau à ce jour n'est pas au bout de votre doigt, et c'est dans la profondeur et le temps que le savoir, la richesse et la réussite se nichent ! ■

L'avenir de l'Intelligence Artificielle (et de l'Humanité)



“Nous voulons construire une machine qui sera fière de nous.”

Slogan de Thinking Machine Corporation (1983-1994, USA)

Si les craintes du remplacement des humains par des êtres artificiels ne sont pas nouvelles (le Mythe du Golem date au moins du XVI^e siècle et s'appuie sur le Livre des Psaumes qui a au moins 2 500 ans), c'est l'invention des machines qui leur donnera une nouvelle dimension (*Frankenstein* a été publié en 1818), et le développement de l'informatique qui les rendra crédibles. Hélas, malgré tous les espoirs de ces 70 dernières années, les prédictions de notre remplacement par des cerveaux artificiels sont sans cesse repoussées. Mais ces échecs ne signifient pas que l'Intelligence Artificielle (IA) ne décidera pas d'une part de plus en plus importante de nos vies.

Limitation des ambitions

La raison en est que si les espoirs du départ ont été sérieusement refroidis, beaucoup d'autres utilisations ont été imaginées.

À l'origine (voir l'interview de Jean-Claude Heudin en page 5), l'objectif était de créer une machine capable

de penser. Les attentes étaient très fortes, et les déceptions ont suivi (par exemple le jeu d'Échec devait être maîtrisé en 10 ans, il en a fallu plus de 40). Aussi les chercheurs ont rapidement privilégié le pragmatisme, c'est-à-dire la recherche de solutions à des problèmes concrets.

Mais ce qui n'était alors qu'une simple limitation des ambitions s'est sublimé en création d'un nouveau monde. Très vite, les Systèmes Experts ont permis de reproduire des raisonnements humains formalisés, et dès les années 2000, des chercheurs ont levé la principale limite des Réseaux Neuronaux, qui était qu'ils devaient être préconfigurés. Ce *Deep Learning* (apprentissage profond) a permis les extraordinaires avancées récentes de l'IA, que ce soit en reconnaissance d'image, en traduction, ou en jeu.

On distingue donc maintenant l'IA *faible*, celle que nous connaissons et qui, si elle offre des résultats impressionnants, ne correspond pas à ce que nous espérons,

Conclusion :

Pour l'heure, l'IA concentre de nombreux fantasmes, peurs et préjugés. Les scénarios de son développement, de ses évolutions, et de leurs conséquences sur le monde du travail sont multiples, et personne n'est aujourd'hui en mesure de prédire ce que le futur nous réserve en la matière.

Une certitude demeure : l'IA fait déjà partie de notre quotidien et cette tendance ne fera que se renforcer

dans les prochaines années. Son développement exponentiel ne fait aucun doute, reste à savoir quels usages l'homme en fera et ce que notre Histoire collective en retiendra.

À nous de savoir nous y préparer, notamment au travers d'actions volontaires d'éducation et de formation, pour que l'IA ne soit pas synonyme de "jobocalypse", mais bien d'un nouveau monde d'opportunités.

de l'hypothétique *IA forte*, qui elle intégrera l'émotion, la conscience... et dont nous sommes très loin.

Les IA faibles les plus célèbres sont actuellement celles de la société anglaise *Deep Mind* (rachetée par Google en 2014), dont *Alpha Go* qui a battu le champion du monde du jeu de Go en 2015, et *Alpha Zero* qui en 2017 a en 24 h seulement dépassé les meilleurs niveaux aux jeux d'Échecs, de Shogi (un jeu japonais proche des Échecs mais qui permet la réutilisation à son profit des pièces prises à l'adversaire) et de Go.

L'avenir

Il est attendu pour l'avenir une augmentation de la puissance des IA faibles, grâce notamment à l'amélioration du Deep Learning, mais il faudra pour cela, selon Yann LeCun (un des découvreurs du Deep Learning), acquérir une meilleure compréhension de son mode de fonctionnement.

Aujourd'hui, la plupart considèrent qu'une Machine de Turing, c'est-à-dire construite suivant les principes des ordinateurs universels que nous connaissons maintenant, ne pourra pas plus penser qu'un sous-marin ne pourra nager, et que les réseaux neuronaux, même aidés du Deep Learning, ne le pourront pas non plus. L'idée générale est que l'IA forte ne pourra jamais naître de l'IA faible, même améliorée : il faudra une autre invention, dont on ne sait même pas si elle est possible.

C'est surtout dans son utilisation que l'IA faible va se développer et transformer nos vies. Comme le remarque Frédéric Genta (voir l'interview en page 3) : *"En règle générale, dès qu'il y a individualisation, l'IA est un atout essentiel, et cela même dans des secteurs inattendus"*, et il donne l'exemple des Casinos, qui l'utilisent déjà pour optimiser leur offre en temps réel pour chaque joueur. Ses applications apparaissent universelles : l'IA a même permis à Hoppe et al. (2018, doi:10.3389/fnhum.2018.00105) de détecter

la personnalité (Big Five) de 42 personnes à partir du simple suivi des mouvements de leurs yeux.

Car, comme l'avait montré le Billet Eco 9 (*MBN 53*, octobre 2015), les ordinateurs ne seront pas contraints comme nous de rechercher à comprendre les causalités, mais pourront se baser sur les corrélations pour fonder des choix qui seront plus valides que les nôtres. De même que nous faisons au quotidien appel à des moteurs de recherche pour trouver de l'information, nous ferons très bientôt appel en permanence à des *"fournisseurs de décisions"* qui décideront de plus en plus de choix essentiels de notre vie. Beaucoup s'interrogent sur les conséquences éthiques : comment pourrions-nous nous assurer que l'IA nous sera positive alors que nous serons dans la totale incapacité de comprendre comment elle fonctionne et donc ce qui justifie ses choix ? Mais ce sera justement ce côté mystère qui nous protégera : tant que nous ne comprendrons pas ses algorithmes, les politiciens ne pourront pas les modifier pour nous manipuler.

Nul ne sait encore comment cette domination de l'IA transformera notre économie, et beaucoup craignent qu'elle provoquera une *"Jobocalypse"* (Billet Eco 6, *MBN 50*, décembre 2014), c'est-à-dire que pour la première fois une révolution technologique n'enclencherait pas la destruction créatrice décrite par Joseph Schumpeter. Mais ce qui est certain est que l'avenir se joue maintenant et que les pays qui auront le mieux su se positionner bénéficieront d'un avantage décisif pour les décennies à venir.

Paradoxalement, beaucoup considèrent que le développement de l'IA ne nous sera positif que s'il est accompagné par la formation des humains, c'est-à-dire que, pendant un temps au moins, l'intelligence humaine devra accompagner l'intelligence artificielle. Au risque d'aider celle-ci à nous dominer complètement ?

Philippe Guillo



Troisième promotion du diplôme d'université de l'association pour la connaissance du droit social monégasque



Sophie Bonhomme, Directeur Juridique & Administratif de la FEDEM, qui a participé à la création et au développement du diplôme, depuis l'origine du projet en 2001

jusqu'à sa concrétisation, et est chargée d'une partie de son enseignement, en présente les évolutions.

Depuis maintenant trois ans, l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque (ACDSM), en lien avec l'Université de Montpellier, spécialisée dans l'enseignement du droit de l'entreprise en général et du droit social en particulier, dispense une formation en droit du travail et en droit de la sécurité sociale monégasques.

Elle a formé à ce jour 34 professionnels qui se sont vus remettre un diplôme de troisième cycle officiel valorisant leurs connaissances dans ce domaine, délivré par la Faculté de Montpellier.

Cette formation permet d'acquérir une bonne maîtrise des textes, de l'environnement économique, social et juridique de la Principauté, du droit des relations du travail, sans oublier la protection sociale.

Les cours sont assurés à la fois par des représentants du Département de la Justice (Président du Tribunal Suprême, Conseiller à la Cour d'Appel, Juge de Paix et Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail), de celui des Affaires Sociales (Directeur du Département...), des Caisses Sociales de Monaco, et des professionnels du droit (Avocats, Conseils juridiques...).

C'est une véritable mission d'intérêt général que chaque intervenant au Diplôme d'Université accomplit en délivrant au total 100 heures de cours qui permettent de rapprocher la norme de l'entreprise, évitant ainsi l'insécurité juridique et la judiciarisation excessive des rapports de travail, conséquences de la non application ou de l'application erronée de textes. Pour ce faire, ils ont fait preuve d'une grande pédagogie en transmettant leurs savoirs, notamment au travers de nouveaux cours afin de sensibiliser nos étudiants à l'existence des textes récents, ou à des techniques de résolution des conflits au sein de l'entreprise à partir de données théoriques et pratiques, basées sur leurs expériences.

Nous sommes fiers de pouvoir présenter dans ce cahier juridique le témoignage de plusieurs d'entre eux, ainsi que d'étudiants qui

ont vécu cette belle expérience humaine et acquis un savoir qu'ils vont pouvoir mettre en pratique au sein des entreprises.

Nous leur souhaitons bonne chance et espérons les revoir dans le cadre de l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque qui organisera dans les prochains mois quelques conférences autour du droit du travail, afin de favoriser les rencontres et les échanges, ainsi que les réflexions pouvant permettre le développement et la promotion du droit social monégasque, car l'effectivité de la norme passe d'abord par sa parfaite connaissance par ses usagers. Le caractère éparé des textes en ce domaine constitue un obstacle à cette effectivité. Petits-déjeuners, colloques, symposiums pourront faire l'objet de publications qui viendront enrichir le fond documentaire de l'association.

Dès à présent, nous encourageons les diplômés à se rapprocher des anciens étudiants afin de constituer un véritable réseau et d'œuvrer pour la mise en place d'une association leur permettant de se réunir autour d'actions et d'événements. Ils pourront également conseiller les nouveaux étudiants pour les aider à mieux appréhender l'enseignement et mieux organiser leurs révisions.

Les membres du Comité Pédagogique, qui n'ont cessé de faire progresser l'enseignement, ont

apporté cette année encore quelques améliorations à la maquette du DUDSM en rajoutant notamment trois cours, deux qui, pour tenir compte de l'évolution législative, traitent de la Médecine du Travail pour l'un, et pour l'autre du Harcèlement et de la Violence au travail, et un cours de méthodologie du cas pratique et de la dissertation appliquée au droit du travail afin de préparer les étudiants aux épreuves de l'examen. Par ailleurs, les membres de ce Comité ont insisté davantage dans les journées de synthèse sur l'étude de cas pratiques car enseigner le droit ne se limite pas à l'étude des textes, mais aussi à initier les étudiants aux cas les plus divers qui pourraient se présenter afin de développer le sens de l'observation et du raisonnement.

L'heure de la rentrée approchant, nous ressentons toujours autant de plaisir à nous occuper de ce diplôme d'université, à y enseigner une matière si essentielle au bon fonctionnement de l'entreprise et de tout un pays qui emploie plus de soixante mille personnes.

Nous espérons que cette année encore, les étudiants auront la même satisfaction et seront animés de la même volonté d'apprendre : ils représentent le lien indispensable à la transmission de ce savoir au sein des entreprises.

*"Apprendre,
comprendre
et transmettre...
C'est exister."*

René Descartes

Quelques témoignages d'intervenants

Quelques intervenants et acteurs du Diplôme d'Université apportent leur témoignage pour tirer un bilan, expliquer leur contribution, et suggérer quelques idées pour encore améliorer la prochaine promotion.



Didier Linotte,
Président,
Tribunal Suprême

Agrégé de droit public, Professeur émérite à l'Université de Nice Sophia-Antipolis, ancien Doyen

de Faculté, ancien Recteur de l'Académie de Nice, ancien Secrétaire Général de l'Association des Doyens de Faculté, Avocat honoraire au barreau de Paris, Didier Linotte est également Président du Tribunal Suprême de Monaco. Depuis la première promotion du Diplôme d'Université, il s'attache à enseigner aux étudiants les particularismes du droit social monégasque sous sa double composante : droit du travail et droit de la protection sociale.

MBN/ Que retirez-vous de votre expérience d'intervenant ?

Didier Linotte : Je l'évoquerai sous deux aspects : d'abord général, en tant qu'Universitaire, et ensuite, en qualité de Président du Tribunal Suprême de Monaco, appelé à faire quelques enseignements de droit social monégasque qui découlent de mon expérience et de mes fonctions en Principauté.

Pour le premier aspect, ma formation d'Universitaire m'a amené à développer un intérêt global pour l'enseignement en général, et pour l'enseignement du droit en particulier. Le droit social condense l'ensemble des règles régissant les relations individuelles et collectives de travail. Je ne vous surprendrai donc pas en affirmant que c'est une matière très importante et complexe, qui nous concerne tous, les employeurs comme les employés étant confrontés à un droit difficile d'application. Un employé de société peut aussi être l'employeur d'une femme de ménage par exemple, et ainsi appréhender le droit social dans sa double situation.

L'enseignement du droit social monégasque était donc une réelle nécessité, à la fois pour les entreprises et pour les employés de la Principauté. C'est une excellente initiative de la FEDEM d'avoir mis en place ce diplôme, avec le concours de l'Université de Montpellier, au travers de l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque, afin d'enseigner le droit social monégasque. Nombreux sont ceux qui pourraient commettre l'erreur de faire du "copier-coller" du droit social français en imaginant qu'à Monaco il suffit de dupliquer les solutions françaises pour respecter le droit du pays. Ce serait une grave erreur car, si dans certains domaines, notamment comme le droit civil ou le droit administratif, les similitudes sont importantes, ce n'est pas le cas en droit social où il existe de grandes spécificités qui nécessitent d'être enseignées en tant que telles. C'est ce que permet aujourd'hui le Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque qui est pionnier en la matière. C'est donc sans réserve qu'à la demande du Président de l'Association Philippe Ortelli, j'ai accepté de participer à cette aventure en tant qu'intervenant. Lors de la première promotion, le module que je proposais aux

étudiants était consacré aux sources du droit monégasque. Pour cette troisième promotion, je suis intervenu plus particulièrement sur la notion du droit du travail dans le secteur public.

En ce qui concerne le second aspect, en lien avec ma fonction de Président du Tribunal Suprême de Monaco, il est exact que le Tribunal Suprême n'est pas le juge du droit commun le plus fréquent du droit du travail ou du droit de la protection sociale. Les juridictions judiciaires, le Tribunal du Travail ou le Tribunal de Première Instance, les Caisses Sociales de Monaco avec leurs juridictions administratives spécialisées, ont leur rôle à jouer, et au-delà les instances d'appel des juridictions judiciaires comme la Cour d'Appel, et le cas échéant, la Cour de Révision. Ces juridictions instruisent la plupart des litiges et des contentieux en matière de droit social. Pour autant, même si l'intervention du Tribunal Suprême n'est pas quantitativement très importante, elle l'est au plan qualitatif, car il a été créé par la Constitution du 5 janvier 1911, ce qui lui confère historiquement une place significative, et sa compétence est à la fois d'ordre administratif et constitutionnel.

Or, certaines dispositions constitutionnelles ont une incidence directe sur l'organisation du droit social monégasque. Je ne prendrai qu'un seul exemple, mais non des moindres : dans une décision de juin 2018 publiée sur son site web (www.tribunal-supreme.mc), le Tribunal Suprême a rappelé que la priorité nationale à l'emploi des Monégasques bénéficie de la protection constitutionnelle. Dans le cadre des négociations entre Monaco et l'Union Européenne, il est évident que ces sujets ont un vrai impact. D'où l'importance d'apprendre aux étudiants que les racines du droit social monégasque sont d'abord constitutionnelles, et que le Tribunal Suprême est chargé de les protéger. De même, nous avons une jurisprudence maintenant assez abondante en matière de création des syndicats : nous avons rendu récemment une décision qui protège la liberté de création des syndicats, en adéquation avec la Constitution Monégasque et les textes fondamentaux qui régissent la Principauté. Nous pouvons aussi, et entre autres, intervenir en cas de licenciement des salariés protégés. Cela justifie l'enseignement que j'ai le plaisir de faire dans le cadre de ce diplôme et que je maintiendrai.

MBN/ Quel bilan dressez-vous en tant que jury de ce diplôme et quelles suggestions pourriez-vous faire pour l'améliorer ?

D. L. : Les étudiants sont majoritairement des professionnels désireux d'acquiescer des qualifications supplémentaires, ou renforcer celles qu'ils ont déjà. Sérieux et motivés, ils sont intéressés par la matière, ce qui facilite la transmission des connaissances. Pour le futur, une plus grande variété dans les profils des étudiants pourrait cependant être enrichissante. Pourquoi ne pas ouvrir cet enseignement aux élèves avocats qui veulent présenter le concours du barreau par exemple ? Ou aux syndicats de salariés ? Cela enrichirait encore davantage l'auditoire et dynamiserait les interactions en apportant d'autres points de vue.



© Direction de la Communication.

Pascale Pallanca,
Directeur
Direction du Travail

Pascale Pallanca, Directeur du Travail, et Sophie Vincent, Directeur Adjoint du Travail, qui sont intervenues sur plusieurs thématiques dans le cadre du D.U., et notamment l'inaptitude des salariés, l'emploi en Principauté et le télétravail, ont souhaité s'exprimer sur leur expérience en tant qu'intervenantes.

Pascale Pallanca : Cette année, ce sont cinq personnes de la Direction du Travail qui sont intervenues : Sophie Vincent, Directeur Adjoint du Travail ; Corinne Van Klaveren, Inspecteur Principal



© Direction de la Communication.

Sophie Vincent,
Directeur Adjoint
Direction du Travail

du Travail ; Raphael Espagnol, Inspecteur du Travail, en charge de la Cellule Hygiène et Sécurité ; Morgan Borgia, Inspecteur du Travail ; et moi-même.

Le choix des thématiques d'intervention est fonction de nos domaines de compétences.

Sophie Vincent : L'exercice est très différent de notre travail quotidien mais constitue une expérience très agréable car il permet un échange avec des étudiants, souvent des professionnels, qui connaissent le monde du travail, et qui sont donc intéressés par cette matière en particulier.

Au-delà de la transmission de nos connaissances, ce qui est intéressant c'est d'expliquer notre action, d'évoquer la pratique administrative, et d'échanger.

Nos interventions à tous se veulent très pragmatiques pour apporter un éclairage très concret sur le droit social monégasque.

Pascale Pallanca : Nous espérons également qu'elles donneront des équipes de la Direction du Travail une image dynamique et qu'elles confirmeront l'état d'esprit et l'approche pédagogique avec lesquels nous nous efforçons de travailler au quotidien.



Bertrand Crovetto,
Directeur Adjoint,
Caisses Sociales de Monaco

Bertrand Crovetto, Directeur Adjoint des Caisses Sociales de Monaco (CSM), intervient depuis la première promotion pour exposer aux candidats certaines particularités du système social monégasque et de la protection sociale des salariés.

MBN/ Que retirez-vous de votre expérience d'intervenant à cette formation ?

Bertrand Crovetto : Elle est très enrichissante. J'interviens dans deux modules, le premier, conjointement avec Christian Ausset, Responsable du Service du Contrôle des Employeurs, est consacré à l'assiette de cotisation, et le second, que j'assume seul, au régime social applicable en cas de détachement à l'étranger, deux sujets très techniques. Nous avons beaucoup rôdé notre présentation car nous intervenons également depuis neuf ans dans le cadre des formations dispensées par la Jeune Chambre Économique de Monaco pour expliquer les obligations sociales des Employeurs et des Travailleurs Indépendants. Aussi, nos modules sont bien reçus et provoquent des échanges intéressants. Cette expérience nous apporte en nous permettant de découvrir la perception des Caisses par les participants, ce qui constitue une information importante pour nous.

MBN/ Quel était le niveau global de connaissances des candidats à cette promotion ?

B. C. : Les questions posées montrent bien qu'il s'agit de professionnels, qui ont déjà l'habitude de travailler avec les Caisses,

et qui ont donc de bonnes connaissances de base de leur fonctionnement. Cela nous permet de mieux développer les points techniques plus pointus. J'ai notamment remarqué un fort intérêt pour la question du détachement, probablement parce que cette question fait souvent l'actualité dans le pays voisin. En effet, même si ce phénomène est en hausse continue depuis plusieurs années, il reste marginal en termes de volumétrie. Or, il s'agit d'un sujet compliqué : il faut distinguer les cas en fonction de la durée, du pays dans lequel est effectué le détachement, voire de la nationalité et du métier exercé. Nous insistons cependant sur le fait que les deux dispositifs conventionnels existants avec la France et l'Italie ainsi que les règles fixées par les Comités de la CCSS pour tous les autres pays, ne concernent que les conditions du maintien de l'affiliation aux Régimes monégasques et ne traitent pas de tous les autres aspects, comme les conditions et la durée du travail, la rémunération et plus généralement, le droit du travail applicable en cas de détachement. La problématique des retraites suscite également un grand nombre de questions : elle fait d'ailleurs l'objet d'un module spécifique assuré par notre Directeur, Monsieur Jean-Jacques Campana.

MBN/ Que pensez-vous de ce diplôme et quelles suggestions auriez-vous pour l'améliorer ?

B. C. : Ce diplôme est une excellente initiative, et j'y interviers à chaque fois avec plaisir. L'adéquation entre le nombre de participants, le lieu, les intervenants, et les candidats, permettent des échanges dont tous tirent des bénéfices. Ce format, avec un petit nombre de candidats, est vraiment un plus. Au niveau des suggestions, celle de commencer par un tour de table, permettant aux intervenants de mieux connaître les candidats et leurs aspirations, a été mise en place. Il conviendrait également de renforcer les Travaux Pratiques, afin d'aider les étudiants à mettre en application les principes théoriques qu'ils ont acquis.



Nathalie Tanzi,
Managing Partner,
Tempest Legal Services Monaco SARL

Nathalie Tanzi, Managing Partner de Tempest Legal Services Monaco SARL, est intervenue sur la protection des données personnelles et sur la médiation.

De la protection des données à la médiation

La nouvelle promotion du D.U. de droit social monégasque témoigne, une fois encore, du grand intérêt que portent les professionnels d'horizons différents à la protection des données personnelles.

La législation sur la protection des données est connue, le rôle du régulateur qu'est la Commission de Contrôle des Informations Nominatives aussi. Mais les enjeux pratiques, les conséquences juridiques de cette matière dans les relations entre l'employeur et l'employé continuent de constituer un enseignement essentiel du droit social monégasque parce que ces relations ne cessent d'évoluer. Les questions soulevées en séance témoignent de l'intérêt porté à cette matière, tant pour des responsables de ressources humaines que pour des juristes, des comptables qui intègrent en général un tel enseignement dans leurs pratiques professionnelles. Le respect des bonnes pratiques et la législation sur la protection des données personnelles permet d'assurer une confidentialité des échanges entre l'employeur et l'employé (quel que soit son statut dans l'entreprise), fondamentale dans le maintien de la confiance entre les parties.

La confidentialité, bien encadrée au vu des textes, contrôlée par un régulateur indépendant (CCIN), parmi d'autres, constitue un

enjeu majeur du D.U. de droit social, dans le cadre des enseignements théoriques et pratiques. Mais il s'agissait cette année d'aborder la confidentialité sous un angle différent, très utile dans le cadre des relations de travail.

Ainsi, il a été décidé, pour la première fois cette année, de mettre en place dans le cadre de ce D.U. une session dédiée à l'initiation de la médiation en entreprise. Fait intéressant, cet enseignement a été validé l'année où la FEDEM s'engage dans un partenariat avec UPE06 (Union pour l'Entreprise des Alpes Maritimes) avec la signature d'une convention en mars 2018 pour renforcer les synergies entre les entreprises des deux régions.

La médiation est une méthode permettant de respecter les échanges entre les employeurs et les employés pour prévenir et résoudre des litiges en totale confidentialité. La médiation en entreprise s'adapte aux situations, à l'organisation des acteurs, qu'il s'agisse du responsable des ressources humaines, du patron, du délégué du personnel, du responsable juridique.

Ainsi cette première session d'initiation à la médiation en entreprises, a permis de présenter le rôle préventif et curatif de la médiation, les composantes de la médiation en entreprise, qui s'adapte tant aux grandes qu'aux petites structures. Mais surtout, dans le cadre de cette initiation, la pratique a pu être abordée par des exercices simples de prises de parole ou de questionnements. Il me semble que cette organisation de la session est particulièrement adaptée à un Diplôme d'Université de droit social. Il permet aussi de répondre à d'autres objectifs : élargir ses connaissances, ses compétences, connaître les évolutions qui affectent directement le monde de l'entreprise, et enfin anticiper avec efficacité.



Sophie Marquet,
Avocat Associé,
CMS Pasquier Ciulla Marquet & Pastor

Sophie Marquet, Avocat Associé au CMS Pasquier Ciulla Marquet & Pastor, est intervenue sur les

suspensions du contrat de travail, le licenciement économique individuel, les conditions de travail.

MBN/ Comment se sont déroulés les cours, et que retenez-vous de votre expérience ?

Sophie Marquet : La variété des profils des candidats et le format des cours rendent la participation au diplôme très intéressante, dans la mesure où il s'agit de professionnels aguerris dans leurs domaines respectifs, dont la pratique vient nourrir les réflexions. J'ai retrouvé dans l'exercice quelque chose de mes études à Duke Law School aux États-Unis, où les étudiants avaient déjà travaillé quelques années pour se refinancer après les 4 premières années de master, avant d'entamer les études de droit. Cette épaisseur professionnelle des participants enrichit considérablement les cours.

MBN/ Avez-vous constaté une méconnaissance particulière du droit social monégasque ?

S. M. : Non, j'ai trouvé que les candidats avaient de très bons réflexes. L'intérêt du diplôme cependant est à mon sens de les faire réfléchir sur les sous-jacents, afin qu'ils comprennent les logiques et identifient les limites au-delà desquelles un risque social existe. Cela permet de développer une sensibilité aux situations de risque, afin que de retour dans leurs pratiques professionnelles ils puissent sérier les sujets qui peuvent être traités en interne, et ceux qui doivent être confiés à des professionnels.

MBN/ Quel bilan tirez-vous de cette promotion ?

S. M. : Une promotion curieuse, réactive, très agréable à pratiquer car dans l'interaction. J'aime échanger et confronter les idées, cela enrichit le débat, et peut d'ailleurs apporter à ma pratique lorsque certains candidats soulèvent des cas peu fréquemment rencontrés.

MBN/ Quelles suggestions auriez-vous pour la prochaine promotion ?

S. M. : Il serait intéressant en tant qu'intervenante, de connaître suffisamment en amont les profils des candidats et leurs attentes, afin d'adapter le contenu lorsque cela est possible.



Pascale Le Foll-Forchino,
Conseil juridique à Monaco

Pascale Le Foll-Forchino, Conseil juridique à Monaco, est intervenue sur la durée du travail et le droit syndical.

Diplômée en droit, conseillère juridique indépendante depuis 20 ans, et spécialisée en droit social, Pascale Le Foll-Forchino est particulièrement sensible à l'importance de la transmission d'une bonne connaissance du droit monégasque : *"Ce diplôme d'université de droit social monégasque est une formation nécessaire. Il est en effet essentiel d'apprendre à ne pas avoir le mauvais réflexe de faire systématiquement référence au droit français, et*

pour cela il faut bien connaître le droit social monégasque."

Pour cette troisième promotion, elle est intervenue dans les modules dédiés à la durée du travail, au droit syndical, et aux conflits collectifs du travail, trois domaines où les spécificités monégasques sont importantes et doivent être connues pour éviter les conflits. *"Heureusement, cette promotion était très motivée, avec des professionnels pragmatiques qui ont montré un grand intérêt pour la matière"*, souligne-t-elle.

Elle précise également : *"Les étudiants doivent assimiler une masse d'informations, en plus de leur activité professionnelle en parallèle. J'ai remarqué qu'ils sont en demande d'aspects pratiques pour mieux intégrer toutes ces nouvelles connaissances à leur pratique quotidienne."* Aussi, comme suggestion d'amélioration, elle propose d'intégrer plus de Travaux Dirigés.



Jean Billon,
Conseil Juridique,
Billon Conseil & Services (Monaco)

Jean Billon, Conseil Juridique, Billon Conseil & Services (Monaco), est intervenu sur les jours fériés et

les congés payés, le fonds social, la négociation collective, les statuts collectifs, la jurisprudence, l'originalité du droit monégasque, et sur le contrat de travail.

Pourquoi un D.U. de droit social monégasque ?

Aujourd'hui, plus que jamais, pour assurer les équilibres sociaux, et notamment assurer le financement à long terme des droits des salariés (couverture sociale et retraites notamment), notre Principauté se doit de développer l'emploi. La croissance des entreprises existantes ne suffira pas : il faut attirer des entrepreneurs porteurs de projets compatibles avec nos contraintes naturelles.

L'attractivité ne se décrète pas, elle est comprise – ou non – par les entrepreneurs. La stabilité politique, et surtout la prévisibilité sociale, sont des atouts essentiels, d'autant plus qu'elles rassurent les entrepreneurs, d'une part, et, d'autre part donnent envie de travailler à Monaco, parce que les droits personnels y sont aujourd'hui plus favorables et préservés.

La simplicité des règles, leur adéquation à la réalité, sans céder à des chimères compliquées dont l'impact négatif sur l'emploi se vérifie depuis des années chez nos voisins, et surtout leur lisibilité, sont notre meilleur outil d'attractivité, parce que les salariés pourront faire confiance à notre pays en y trouvant des emplois de qualité.

Il demeure que la majorité de nos entreprises sont de taille moyenne. Elles n'ont pas, pour nombre d'entre elles, une structure qui leur permet de créer une fonction exclusive de gestion des ressources humaines. Pourtant, chacun sait bien qu'une gestion attentive et éclairée des moyens humains est un facteur essentiel au développement harmonieux de l'entreprise. La formation des

salariés est un socle essentiel de cette recherche d'harmonie et de progrès.

Cette gestion sociale attentive doit donc être éclairée pour être efficace et rassurante, tant pour l'employeur que pour le salarié. C'est pour que nos règles sociales soient plus accessibles que des acteurs économiques de notre pays se sont mobilisés pour transmettre ce savoir spécifique, qui est un bien commun essentiel.

Ces passionnés du partage de la connaissance se sont fixés pour objectif de transmettre aux participants leurs propres savoirs, sans aucune arrière-pensée ni intérêt professionnel ou commercial. Chacun des nombreux intervenants apporte son savoir, son expérience, dans son domaine de compétence. Cette pluralité a fait, après trois années, la démonstration de la fiabilité et de la complémentarité des savoirs transmis. Les participants découvrent ainsi l'essentiel des règles et dispositions sociales, originales pour la plupart, et adaptées à Monaco.

Le Diplôme d'Université en Droit Social Monégasque ne cherche pas à créer une nouvelle caste de "spécialistes". Ce diplôme d'université, dont le contenu pédagogique est visé par la Faculté de droit de Montpellier, vise à donner des repères, en évoquant la quasi-totalité des sujets en matière sociale. Le savoir ainsi transmis se veut un complément de compétences, en sus du métier de base des participants. En toutes matières, nous savons bien que la qualité du décideur n'est pas de tout savoir, mais de savoir où trouver, de manière fiable et rapide, les réponses adaptées aux situations rencontrées. C'est cela l'ambition de ce D.U. qui s'adresse essentiellement à des salariés des entreprises de Monaco, qui veulent enrichir leurs compétences en y ajoutant une bonne vision des règles et des droits sociaux à Monaco.

Nous tous, les intervenants, nous voulons affirmer notre conviction que la transmission des savoirs, particulièrement dans une matière aussi vivante que le social, en assurera la diffusion. En outre, en mettant la matière sociale à sa juste place dans nos normes, nul doute que les acteurs, y compris ceux qui auront obtenu ce Diplôme d'Université, apporteront à leur tour leur contribution à la modernisation, indispensable, de notre droit social.

Quelques témoignages d'étudiants

Des étudiants ont aussi apporté leurs témoignages afin de nous permettre de vivre de l'intérieur cette 3^e promotion.



Yohan Couderc,
Contrôleur Financier,
Sunseeker Monaco

Contrôleur Financier dans l'entreprise Sunseeker Monaco, Yohan Couderc a choisi de suivre cette formation à la fois pour des raisons personnelles et à la demande de son employeur : *"Sur un plan personnel, cette formation m'intéressait, non seulement parce que j'apprécie le juridique, mais aussi pour l'importance des spécificités monégasques. Elle intéressait également ma hiérarchie pour accompagner au mieux le développement de notre activité à Monaco."*

Diplômé en Gestion des Entreprises et Administrations, formation complétée par deux ans de Droit, Yohan Couderc a travaillé aux

Ressources Humaines à La Poste, puis dans le secteur associatif (domaine culturel), avant d'intégrer la finance dans le secteur du Yachting. *"Au niveau du droit, je me suis surtout formé sur le tas",* remarque-t-il. Aussi cette formation a répondu à ses attentes : *"Elle couvre tous les sujets et permet de faire le point, c'est une mine d'informations. Dans notre cas particulier, elle nous a notamment aidé à entamer des démarches qui devaient être faites."* Comme amélioration, il suggère d'aider les candidats à mieux se préparer à l'examen : *"Avec nos vies professionnelles, nous avons perdu l'habitude, aussi une remise à niveau serait bienvenue. Par exemple, plus de Travaux Pratiques pendant les journées de synthèse aiderait beaucoup."* Mais ce point ne remet pas en cause son avis global sur la formation : *"L'intérêt a contrebalancé la charge de travail".*



Agnès Fioroni,
Comptable,
SAM Jean Tubino & Fils

Comptable unique au sein de la SAM Jean Tubino & Fils, qui emploie une centaine de salariés, Agnès Fioroni évoque tout d'abord la place très importante du social dans son travail. *"J'ai étudié la comptabilité en France pendant 5 ans. Aussi, quand je suis arrivée en Principauté il y a une dizaine d'années, j'ai appris le droit social monégasque sur le terrain. J'avais donc besoin de cette formation pour acquérir non seulement la théorie qui me faisait défaut, mais aussi sur un plan plus pratique, pour améliorer mon approche juridique afin de mieux comprendre et interpréter les textes monégasques et leurs implications. Cette formation m'a également permis d'apprendre où et comment rechercher certaines informations avec plus d'efficacité. L'autre intérêt était d'avoir en face de nous des intervenants, notamment de l'admi-*

nistration monégasque, avec lesquels nous avons besoin d'échanger régulièrement dans le cadre de notre mission", explique-t-elle.

Elle mesure ainsi l'apport concret de cette formation dans son travail : *"Pendant la formation, comme je pratiquais ce qui avait été appris dans la partie comptabilité, je comprenais rapidement ce qu'il fallait faire, ou à défaut ce que je devais améliorer. Aujourd'hui, mes réflexes juridiques sont plus rapides, et certaines tâches s'en trouveront simplifiées."*

Suggestions pour les prochaines promotions : *"Pouvoir disposer des sujets bruts des examens des années précédentes, voire éventuellement des corrigés, et d'une méthodologie de travail des révisions, nous aurait aidé à mieux préparer l'examen final, la plupart d'entre nous ayant quitté les bancs de la faculté depuis longtemps. Renforcer encore davantage les cas pratiques aurait aussi été utile. Ce constat ne remet cependant pas en cause mon ressenti global sur ce diplôme qui m'a beaucoup apporté, tant en termes d'efficience professionnelle que de la qualité des échanges au sein du groupe."*



Audrey Isoart,
Adjointe au Responsable
Relations sociales et contentieux
Société des Bains de Mer

Audrey Isoart, qui travaille au pôle Relations sociales et contentieux de la Société des Bains de Mer, revient sur son expérience durant cette troisième promotion du Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque. *"Tout d'abord, je souhaite saluer la qualité des intervenants. Cela a été un vrai privilège d'écouter et d'échanger avec des grands noms du droit social monégasque au sens large",* explique-t-elle.

Elle résume ainsi les différents aspects de cette formation qu'elle a le plus appréciés : *"Les thèmes abordés étaient complets. L'équipe des permanents de la FEDEM était à l'écoute de nos appréhensions au fur et à mesure que*

les examens se rapprochaient. Enfin, cet enseignement a été source d'émulations et de riches échanges. La diversité des parcours des étudiants et les secteurs variés dont ils étaient issus ont permis de compléter l'apprentissage théorique. La solidarité entre les étudiants a été de mise, et je suis convaincue que ces relations, fort sympathiques, perdureront. J'espère que le projet de création d'une association des anciens élèves pourra se concrétiser."

Pour optimiser les prochaines promotions, elle propose d'améliorer les supports de cours : *"Ils peuvent difficilement être remplacés par des recherches personnelles. Dans ce cadre, les cahiers juridiques du Monaco Business News ont été un bon complément pour certains sujets."*

Et de conclure : *"Le Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque m'a permis d'acquérir les réflexes juridiques nécessaires dans mon quotidien professionnel. Il faut maintenant assurer une veille en matière de jurisprudence."*



Olfa Kerfant,
Responsable des ressources humaines,
Besins Healthcare

Responsable des ressources humaines dans le secteur de l'industrie pharmaceutique, Olfa Kerfant est particulièrement intéressée par les différences entre les droits français et monégasque : *"Je suis diplômée en Droit du Travail français, aussi je voulais approfondir mes connaissances sur les spécificités monégasques. Le droit du travail est une matière dont le champ large nécessite d'en maîtriser les bases. Même si les deux droits ont des points communs, les disparités existantes, notamment entre les différentes sources (lois, conventions et accords collectifs, contrats de travail...), ont des répercussions sur les différentes étapes du contrat de travail, de l'embauche à*

la rupture, et sur la gestion des différents éléments de la relation de travail."

Cette importance des spécificités nationales, elle la vit au quotidien : *"Je m'occupe de Monaco, de la France, de la Belgique et d'autres pays qui ont vraiment des juridictions très distinctes. Aussi je dois souvent me faire conseiller."*

Dans ce cadre, le Diplôme d'Université lui aura apporté beaucoup : *"Cette formation m'a donné une vision, et aussi une position différentes : je comprends maintenant le pourquoi derrière certaines spécificités, ce qui m'aide beaucoup dans mon travail."* Elle a trouvé la formation extrêmement enrichissante, grâce notamment aux intervenants de grande qualité, très passionnants et connaissant leur domaine : *"C'est une formation extrêmement large, tous les volets sont abordés".* Une idée d'amélioration ? *"Plus de cas pratiques et de travaux dirigés",* conclut-elle.



Cédric Marette,
Responsable du département social,
Ernst & Young Monaco

Responsable du département social d'Ernst & Young Monaco, c'est sur proposition de sa direction que Cédric Marette s'est inscrit à la formation. *"L'objectif était de développer un nouveau domaine de compétences et, de fait, mon poste a évolué grâce à ce diplôme. En plus des questions liées à la paie, je m'occupe maintenant aussi des Ressources Humaines."*

Diplômé en Réseaux-Télécom, c'était sur le terrain que Cédric Marette avait développé ses compétences juridiques. Se replon-

ger dans un certain formalisme universitaire a demandé des efforts, mais il en garde un souvenir très positif : *"Il faut réussir à intégrer cette formation dans son activité professionnelle, ce qui demande du travail et de l'implication personnelle, mais elle est très intéressante et complète, avec des cours variés. Je retiendrai aussi la richesse des échanges, pas seulement avec les intervenants, mais aussi entre les étudiants."*

Au niveau des suggestions d'amélioration, il propose de renforcer les cas pratiques ou les débats sur certains des thèmes abordés *"pour s'adapter au mieux au profil professionnel des étudiants",* conclut-il.



Céline Papisidero,
Assistante Juridique,
Cabinet Billon Conseil & Services

Assistante Juridique au cabinet Billon Conseil & Services, Céline Papisidero considère le Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque comme une opportunité : *"Je travaille au cabinet depuis 1998 où j'ai été embauchée comme Secrétaire. Au fil des ans, mon poste a évolué et je collabore maintenant avec l'équipe juridique. Titulaire d'un BTS d'Assistante de Direction, je n'avais pas de formation juridique, et j'ai appris directement auprès de mes collègues, au fur et à mesure des années. Je souhaitais donc maîtriser les bases qui me faisaient défaut, et mieux connaître les textes réglementaires utiles dans mon travail quotidien. C'est pourquoi j'ai souhaité m'inscrire car il était important pour moi d'acquérir les fondamentaux, d'approfondir les compétences que j'avais pu apprendre sur le terrain et d'obtenir un diplôme en droit"*.

Elle confirme que son objectif est atteint : *"Cette formation m'a donné plus d'aisance, d'efficacité et de légitimité pour assister nos juristes. J'ai aussi apprécié les interactions avec les intervenants, disponibles et dévoués, et l'encadrement de l'équipe de permanents de la FEDEM. C'était une expérience globalement très positive."*

Et de conclure : *"Je suis une personne très organisée, et dans le milieu où je travaille j'avais la chance de pouvoir accéder à la documentation, ce qui m'a aidée. J'ai aussi travaillé en binôme avec une autre élève, ce qui nous a permis de mieux gérer notre temps, certains modules étant plus complexes à assimiler, et il n'était pas toujours facile de concilier les cours avec le travail et la vie personnelle. Il serait intéressant pour le futur de proposer davantage de cas pratiques pour mettre en application ce qui est appris pendant les cours."* Autre suggestion : l'uniformisation des supports remis par les intervenants aux élèves à l'issue de chaque cours.



Céline Parola,
Responsable des
Ressources Humaines,
IM2S - Institut Monégasque de
Médecine du Sport

Responsable des Ressources Humaines de l'IM2S depuis 2 ans, Céline Parola, diplômée de la 3^e promotion du DUDSM, considère que cette formation l'a beaucoup aidée dans son travail au quotidien : *"J'étais auparavant Responsable des Achats, sans formation de juriste, et devais donc souvent chercher pour trouver les informations liées à ma nouvelle fonction. Ce diplôme m'a vraiment permis de gagner de l'assurance,*

mais aussi plus d'efficacité dans mon travail, en étant capable de répondre plus rapidement aux questions de ma hiérarchie."

Pour arriver à ce résultat, elle s'est évidemment beaucoup investie dans cette formation. *"Ce n'était pas du luxe : le Droit Monégasque a beaucoup de spécificités qu'il m'a fallu apprendre"*, précise-t-elle, avant d'ajouter : *"J'ai aussi beaucoup apprécié les rencontres et les échanges avec les enseignants et les autres étudiants provenant tous d'horizons différents. C'était très enrichissant d'un point de vue humain."* Un seul regret : l'absence de suivi post-formation. *"Il faudrait mettre en place deux ou trois rencontres annuelles destinées aux anciens élèves afin de leur permettre de mettre à jour les compétences acquises"*, conclut-elle.



Isabelle Schofield,
Assistante de Direction,
Imodco / SBM Offshore

Assistante de Direction chez Imodco / SBM Offshore, Isabelle Schofield a vécu cette formation comme un défi personnel : *"Nous avons de la chance de pouvoir passer, en formation continue, un diplôme d'université à Monaco à deux pas de notre travail et il faut en prendre la mesure. C'est pourquoi j'ai décidé de m'inscrire à cette 3^e promotion pour acquérir de nouvelles compétences et découvrir les particularités du droit social du pays qui m'emploie depuis 1990."*

De la création des lois à leur application, elle note que l'enseignement dispensé était de grande qualité. Elle a pu en mesurer l'apport concret dans son travail. *"Ma direction était informée de ma démarche, et j'ai pu partager des informations sur des sujets concernant, notamment la protection des données personnelles*

et le règlement intérieur. Cette expérience a également été enrichissante au plan humain car nous avons un groupe de travail dynamique au sein duquel nous avons beaucoup échangé", précise-t-elle.

Une expérience qu'elle décrit comme globalement très positive. Un bémol : *"La seule difficulté, est la charge de travail. Nous avons une journée de cours par semaine, ce qui fait que, de novembre à juin, nous avons eu 80 % de présence dans l'entreprise avec 100 % du travail à assumer en sus des cours à mémoriser."*

Selon elle, la charge de travail pourrait sensiblement être réduite si, à la fin de chaque cours, chaque intervenant communiquait aux élèves, sur un support uniformisé, les points essentiels à retenir, afin qu'ils perdent moins de temps à synthétiser l'ensemble, très dense, pour en extraire l'essentiel. Autre suggestion : la création de journées annuelles de mise à jour des connaissances pour permettre un meilleur suivi des évolutions légales et réglementaires.

Une étudiante, un an après...



Céline Ansquer,
Consultante Protection des données,
Monaco Informatique Service SAM

Céline Ansquer avait suivi la seconde promotion du Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque. En tant qu'ancienne étudiante, elle a accepté de s'exprimer à nouveau sur ce que ce diplôme lui a concrètement apporté un an après.

"Cet enseignement a d'abord permis une symbiose entre les étudiants. Nous venons d'environnements et de secteurs différents, et nous nous sommes retrouvés sur la thématique commune qui était celle du droit social monégasque, même si nous n'avions pas tous le même objectif. Certains étaient en réorientation professionnelle. D'autres désiraient se renforcer sur certaines thématiques qui faisaient partie de leur quotidien professionnel. C'était mon cas à l'époque puisque je travaillais sur des dossiers juridiques au sein de la Commission de Contrôle des Informations Nominatives (CCIN) et que j'avais besoin de me sentir plus en

confiance sur l'approche théorique du droit social monégasque. Grâce à cet enseignement, j'ai pu trouver des réponses auprès des intervenants, mais aussi auprès d'autres étudiants qui traitaient ces sujets au quotidien. Ce partage de compétences, de caractères et d'environnements était très enrichissant, en complément de la petite parenthèse que cela entraînait dans nos quotidiens très rythmés", confie-t-elle.

Au-delà, elle souligne aussi la pérennité du lien que les étudiants de cette promotion ont réussi à créer.

"Aujourd'hui, les apports de cette formation me sont aussi utiles dans ma mission au sein de Monaco Informatique Service puisque j'accompagne les entreprises dans leur mise en conformité en matière de protection des données. Le droit social est l'un des aspects de cet accompagnement, même si l'n'est pas le seul. Cette formation m'a aussi et surtout permis de me rendre compte que, même si j'avance en âge, je suis toujours capable de réfléchir, d'apprendre, de mémoriser ou de me lancer de nouveaux défis", termine-t-elle.

Cérémonie de remise des diplômes

Le 29 juin dernier, dans la salle d'audience du Conseil d'État, s'est déroulée la cérémonie de remise des diplômes de cette 3^e promotion.

Philippe Ortelli, Président de l'Association pour la connaissance du droit social monégasque, est intervenu à cette occasion (voir ci-contre).



Résultats des examens de cette 3^e promotion

- 11 étudiants / 9 reçus
- 1 mention "Très Bien" (note supérieure à 16/20)
- 1 mention "Bien" (note supérieure à 14/20)
- 5 mentions "Assez Bien" (note supérieure à 12/20)
- 2 mentions "Passable" (note supérieure à 10/20)
- 2 étudiants admis à un rattrapage oral prévu le 27 septembre 2018

EN SAVOIR PLUS

Profils des étudiants et coût de la formation :

Cette formation en droit social monégasque est réservée aux étudiants de niveau Bac +4 et aux actifs disposant de 5 ans d'expérience professionnelle en Principauté. Elle délivre un Diplôme d'Université en Droit Social Monégasque de l'Université de Montpellier. Son coût, validé avec la Direction de l'Éducation Nationale, est de 3 300 €.

Thèmes abordés :

L'enseignement, organisé en 100 heures de cours, couvre l'ensemble du droit social monégasque :

- Les sources du droit monégasque;
- L'emploi et la formation professionnelle;
- Le contrat de travail;
- Les rémunérations;
- Le pouvoir réglementaire de l'employeur;
- Les conditions de travail;
- Le harcèlement et la violence au travail;
- La collectivité du personnel;
- La protection sociale;
- La législation monégasque en matière de protection des données nominatives;
- Notions de droit du travail dans le Secteur Public;
- Règlement des litiges : la médiation et le contentieux;
- La rupture du contrat de travail.

LES DATES DE LA 4^e PROMOTION

SAVE THE DATE

Date de début	Lundi 12 novembre 2018
Examens - Écrits	Lundi 11 juin 2019
Examens - Oraux	Jeudi 20 juin 2019
Remise des diplômes	Fin juin 2019

Perspectives d'avenir

Une 4^e promotion débutera le 12 novembre 2018, pour se terminer fin juin 2019. Les inscriptions peuvent être adressées jusqu'au 31 octobre 2018 à l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque, par courrier au 20, avenue de Fontvieille, Le Coronado, 98000 Monaco, ou par email à acdsm@fedem.mc. Il est également possible de venir rencontrer un représentant de l'Association pour obtenir de plus amples informations sur le diplôme et les modalités d'inscription. ■

Discours de Philippe Ortelli,

Président de l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque

"CETTE TRANSMISSION DU SAVOIR EST FONDAMENTALE"



© FEDEM

“ Bienvenue à tous dans ce lieu prestigieux. Je tiens tout d'abord à remercier Son Excellence Monsieur Laurent Anselmi, Directeur des Services Judiciaires, de nous accueillir ici pour la remise des diplômes de cette troisième promotion du Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque. Je vous remercie d'être présents aussi nombreux.

Monaco est un État de droit doté d'un modèle socio-économique avancé et spécifique. Pour réguler, encadrer et donner un contexte juridique à cet environnement favorable, il faut s'appuyer sur le droit. C'est cela qui nous a amené, dans un monde où tout va plus vite, à préparer et mettre en place un cursus diplômant en droit social. Tout va très vite, on le voit avec la législation qui évolue tous les jours. Dans cet environnement spécifique qu'est Monaco, il nous a paru important d'organiser la transmission de ces savoirs.

La réflexion de créer ce diplôme a été initiée dans les années 2000 avec l'ancien Président de la FEDEM, Francis Griffin, et surtout avec Maître Jacques Barthélémy, un très grand nom du droit social en France. Toutes ces années, il s'est battu à nos côtés pour porter ce projet jusqu'à sa concrétisation. Je remercie aussi l'Administration, Monsieur Patrice Cellario, Conseiller de Gouvernement - Ministre de l'Intérieur, et Madame Isabelle Bonnal, Directeur de l'éducation nationale, de la

jeunesse et des sports, pour leur soutien et pour avoir accepté ce projet de D.U., ainsi que la Faculté de Montpellier qui nous a soutenu par rapport au système diplômant français.

Aujourd'hui, l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque est très fière d'être dans ce lieu, symbole de justice, pour clôturer ensemble la troisième session de ce Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque. Durant cette formation, une trentaine d'intervenants de très grande qualité ont enseigné les spécificités du droit social sous une double composante : droit du travail et droit de la sécurité sociale. Onze stagiaires, issus en majorité du monde de l'entreprise, ont pu en mesurer toute la portée et le sens.

Cette transmission du savoir est fondamentale. Nous sommes dans une civilisation qui avance. Il y a eu des gens avant nous, il y a nous, et puis il y aura nos enfants. Transmettre ce qui a été créé est essentiel. Cela me rappelle le proverbe : "Tout ce qui n'est pas donné est perdu". C'est vraiment le sens de ce que nous avons essayé de faire avec vous toutes et tous ici : vous transmettre ce droit et mettre en place une structure qui, année après année, diffusera ce savoir, et peut-être même dans le futur créer un club de réflexion pour se réunir et réfléchir tous ensemble à ce qui fonctionne, à ce qu'il faudrait faire évoluer, afin de faire des propositions dans l'intérêt de notre droit social, qui est très spécifique et fait partie de notre particularisme et de notre capacité à avoir une économie fondée sur la connaissance.

Je dis parfois dans les journaux qu'à Monaco, nous n'avons pas de pétrole, pas d'agriculture, nous n'avons que le cerveau des personnes qui travaillent ici, et malgré cela, grâce à nos Princes et à ce système créé il y a une centaine d'années, notre pays continue de progresser. Le droit social monégasque fait partie de ce système, et il est donc indispensable de le transmettre parce qu'il épouse notre réalité économique et politique et qu'il se différencie grandement du droit social français.

Lors de la formation qui s'est étalée sur huit mois, les étudiants ont écouté les cours, se sont appropriés les textes et ont acquis des réflexes. Ils vont pouvoir appliquer et restituer aux entreprises monégasques ce qui leur a été transmis, et ainsi éviter les risques d'insécurité juridique et de judiciarisation des rapports de travail, conséquences de la non-application ou de l'application erronée des textes. C'est crucial pour nous car nous sommes aperçus que des chefs d'entreprises ne maîtrisent pas assez ce droit du travail. Le Tribunal du travail en voit d'ailleurs régulièrement qui n'ont pas appliqué la loi par manque de connaissances. Il faut donc que ce droit soit mieux connu afin qu'au moins les chefs d'entreprises respectent les textes et que les rapports sociaux entre les entreprises et leurs salariés soient basés sur les bonnes règles.

Pour valider cette formation, des examens ont eu lieu ce mois-ci et onze étudiants y ont participé avec courage. Ils étaient douze inscrits au départ, mais l'un d'entre eux a renoncé en raison de difficultés de gestion du temps. Cette participante nous a assuré qu'elle reviendra pour la prochaine session à laquelle quatre personnes sont déjà inscrites. Nous débuterons sans doute début novembre. Dans l'ensemble cette troisième session s'est bien passée. Preuve en est : sur les onze étudiants, une personne a été reçue à l'examen avec la mention "Très bien", une autre personne a été reçue avec la mention "Bien", cinq avec la mention "Assez Bien" et deux avec la mention "Passable". Deux étudiants ont échoué, mais méritent de se voir remettre une attestation de suivi, pour leur assiduité et les efforts fournis.

Je tiens encore une fois à remercier tous les intervenants qui ont donné de leur temps. Nous avons vraiment apprécié leur implication, ainsi que l'énergie et le professionnalisme qu'ils ont mis dans la transmission de leur savoir.

Bravo et merci à tous. ”

Transport, la constante de Zahavi



Cap-d'Ail, 22 janvier 2018 à 7h37.

Simcity

La première version de Simcity, un jeu informatique de simulation de cité, offrait en 1989 un moyen facile de faire croître sa ville : il suffisait de créer de nouvelles routes ou d'élargir les existantes pour multiplier le nombre de voitures y circulant, c'est-à-dire augmenter à la fois la population, la richesse de la cité... et les embouteillages. Cette règle peut paraître simpliste voire caricaturale, mais elle correspond surprenamment bien à ce que nous constatons au quotidien : plus il y a de routes, plus il y a de véhicules pour les emprunter, donc plus de bouchons, et au final nous passons toujours autant de temps au volant. De fait, le créateur de Simcity, William Ralph Wright, était passionné par les théories du planning urbain, et notamment la Constante de Zahavi.

Dix ans auparavant, Yacov Zahavi (à ne pas confondre avec Amotz Zahavi qui est le découvreur de la Théorie du Handicap citée Billets Eco 15 et 19) avait en effet présenté le *Modèle Unifié des Transports (UMOT)* qui explique l'effet utilisé par Simcity :

1) le temps de transport quotidien se réduit avec la vitesse de déplacement, mais tend asymptotiquement vers 1,1 heure (1 heure et 6 minutes),

2) le budget financier de transport est proportionnel aux revenus (11-12 % pour ceux ayant une voiture, 3-5 % pour les autres).

En d'autres termes : c'est le temps et l'argent qui décident de nos déplacements, la distance parcourue n'en étant que la conséquence mathématique.

L'UMOT désespérera tous ceux qui rêvent de perdre moins de temps en trajets quotidiens, ainsi que tous ceux qui savent que réduire le temps de transport est le moyen le plus efficace (avec tomber amoureux) d'augmenter et son degré de bonheur et son niveau de santé (Hansson et al., 2011). Le baromètre ParisWorkplace/SFL/Ifop 2017 (cité par *Le Figaro* du 17 mai 2018), avait montré que la distance du lieu de travail a un effet négatif sur les salariés... comme sur les employeurs, tant en termes de durée du travail quotidien que de turnover. Il avait trouvé que la moyenne de trajet des salariés franciliens est de 47 minutes par jour, et remarqué que :

"Si presque la moitié (48 %) des salariés "proches" (moins de 20 mn de voyage), envisage de rester dans la même

entreprise dans les cinq années à venir, leurs collègues qui habitent à plus de 60 mn ne sont plus que 37 % à afficher une telle fidélité."

Mais si le chiffre de 1,1 heure de l'UMOT n'a pas toujours été retrouvé (on constate des différences régionales), ses principes ont bien été validés. Ainsi, en 2002, Joly et al. ont re-testé la constante temps de Zahavi sur plusieurs villes du monde, dont des françaises, et étudié son évolution historique. Conclusion : le modèle souffre d'ambiguïtés, le budget temps est généralement supérieur à 1 heure et 6 minutes et montre des variations entre les régions, et le temps de transport dépend des revenus, mais, dès 10 km/h, sur le grand nombre, il tend bien vers une valeur stable. Ils ont ainsi confirmé ce que signalait Yacov Zahavi :

"Ainsi, quand des vitesses lentes sont augmentées, comme par l'utilisation d'une voiture au lieu du bus, une partie du temps 'gagné' est réellement gagnée, tandis que l'autre partie est compensée par une plus grande distance de trajet. Cependant, si la vitesse initiale est élevée, pratiquement toute augmentation de vitesse est compensée par de plus grandes distances de trajet."

Conséquences économiques directes

Cette Constante de Zahavi (aussi appelée Constante de Marchetti) permet de mieux comprendre l'impact majeur qu'a eu la vitesse de transport sur l'histoire humaine. Que la vitesse moyenne, et donc la distance parcourable pendant le budget temps consacré au transport, augmente ou diminue, et ce sont des régions qui deviennent, ou ne sont plus, accessibles. C'est la rapidité des transports, permise par des infrastructures solides, qui avait soutenu la réussite de l'Empire Romain, et c'est le quasi-blocage de la Méditerranée par les razzias et la piraterie ("*La grande affliction méditerranéenne*") qui avait ensuite étouffé l'économie européenne jusqu'à la prise d'Alger en 1830 (voir Heers, 1992). À un niveau plus local, la qualité des transports a même eu un impact sur le mixage génétique : si pendant de nombreux siècles la plupart des mariages se faisaient entre personnes de villages voisins, la bicyclette, le train, puis les voitures et les avions, ont très rapidement étendu les zones de rencontre et provoqué un changement majeur du pool génique.

Cet impact direct de la vitesse moyenne a même pu être chiffré économiquement. Jean Poulit, ancien Directeur Général de l'Institut Géographique National (IGN, France), l'avait calculé dans La Tribune de janvier 2014 en réponse à un projet gouvernemental de baisse de 12,5 % de la vitesse autorisée en France. Il avait montré que, à temps de trajet constant, la limitation proposée réduirait le territoire accessible de 23,44 %, avec des conséquences coûteuses : "*Cela*

signifie que le marché de l'emploi accessible en une heure baisse de 23,5 %, que les commerces et les équipements commodément accessibles baissent également en nombre de 23,5 %", et donc une réduction de 1,94 % en quatre ans. La baisse de 12 % des vitesses autorisées depuis le 1^{er} juillet 2018 sur 1 million de kilomètres de routes en France est attendue avoir le même effet, quoique plus localisé dans les campagnes.

Cela implique que la Constante de Zahavi nous offre un moyen simple de favoriser le développement économique : il suffit d'augmenter la vitesse moyenne de déplacement, c'est-à-dire notamment lutter contre les ralentissements.

Asymétrie

Les "bouchons" étaient souvent expliqués par la théorie des fluides : de même qu'on ne peut faire passer par un tuyau plus qu'une certaine quantité de matière, on ne peut faire transiter plus d'un certain nombre de véhicules par une route. Il suffirait ainsi d'élargir les routes pour les résoudre. Le problème est que cette hypothèse n'explique pas les embouteillages qui apparaissent fréquemment alors même que le nombre de véhicules en présence est très inférieur au seuil de saturation de la route.

Aussi une autre explication est maintenant privilégiée. Elle se base sur la constatation d'une asymétrie fondamentale : un véhicule peut toujours aller plus lentement, mais pas durablement plus vite que celui qui le précède, au bout d'un certain temps il sera contraint de ralentir s'il ne peut le doubler, ce délai dépendant de la distance qui les sépare, c'est-à-dire entre autres du nombre de véhicules sur la route. Si le véhicule suiveur s'aligne exactement sur la vitesse de celui qui le précède, il n'y aura pas d'effet bouchon, mais il a beaucoup plus de chances de ralentir un petit peu plus, et le troisième véhicule fera de même, etc., etc., jusqu'à ce que la vitesse devienne nulle, c'est-à-dire qu'un véhicule soit forcé à l'arrêt.

Pour supprimer les bouchons, il faut donc plutôt soit réduire la densité de véhicules, soit supprimer les causes de ralentissement, ce qui peut être fait en supprimant les obstacles (carrefours...), en créant des possibilités de dépassement, voire, sur les routes avec beaucoup d'entrées, en réduisant la vitesse autorisée afin que les véhicules entrants s'insèrent dans le flux sans influencer sur sa vitesse. Dans certains cas, la suppression de routes peut même fluidifier le trafic (c'est le Paradoxe de Braess).

L'accès à Monaco

Les difficultés d'accès à Monaco constituent un handicap majeur. Le temps d'accès en voiture depuis Nice est multi-

plié par deux (voire trois) aux heures de pointe, comme de nombreux pendulaires le savent. Les conséquences économiques sur l'attractivité du pays aussi sont connues : plus grande difficulté de recrutement pour les employeurs, désorganisation des chaînes de production, et même perte de clientèle touristique.

Pour les résoudre, le pays ne peut plus compter sur les limitations de vitesse : l'autoroute payante est déjà limitée à 110 km/h et le sera bientôt à 90 km/h, et la Moyenne Corniche est probablement la seule 4-voies à terre-plein central limitée à 70 km/h avec radar automatique (à Èze). Il faut donc privilégier les autres solutions, c'est-à-dire soit réduire le nombre de véhicules, ce que les échecs continuels de la SNCF ne permettent pas, soit supprimer les causes de ralentissement. C'est ce que le Gouvernement Princier fait en améliorant l'infrastructure, avec succès : l'ouverture du Tunnel Albert-II et de la Liaison Marquet ont par exemple déjà permis de réduire de 15 mn le temps d'accès à Fontvieille aux heures de pointe, tout en améliorant la qualité de vie des résidents. L'ouverture annoncée de la Bretelle de Beausoleil sur l'Autoroute aura probablement aussi un effet économique positif.

Mais la Constante de Zahavi nous apprend aussi que les bénéficiaires de ces investissements ne seront pas toujours ceux que l'on croit. L'amélioration des transports permettra aux pendulaires d'habiter plus loin sans augmenter leur budget temps. Cela signifie que, comme les difficultés d'accès à Monaco ont fortement augmenté la valeur de l'immobilier en Principauté et dans les communes limitrophes, leur amélioration aura pour effet d'augmenter cette valeur dans des zones de plus en plus distantes du pays. En d'autres termes : les propriétaires de logements éloignés seront parmi les bénéficiaires des investissements monégasques sur les transports, qu'ils travaillent ou non à Monaco. ■

Philippe Gouillou

Références : Hansson et al. (2011, DOI : 10.1186/1471-2458-11-834); Heers (1992, ISBN : 978-2262029432); Joly et al. (2002, HAL : 00088507); Orwell (1948); Poulit (2005, ISBN : 978-2849410028); Sandow (2011, ISBN : 978-9197834469); Stutzer et Frey (2004, RePEc:zur:iewwpx:151); Tachet et al. (2017, DOI : 10.1038/srep42868); Zahavi (1979); La Tribune, 6 janvier 2014; Evoweb.net, 23 avril 2018; Billets Eco 7, 12, 15, 19.

Tous les Billets Eco sont en ligne avec le détail de leurs références à : <http://www.fedem.mc/billets>



MONACO GRIMALDI

Espace entreprises

57, rue Grimaldi

Tél. +377 92 16 57 10*

*Coût d'un appel local

banquepopulaire.mc

BANQUE POPULAIRE CORPORATE BANKING

BANQUE & ASSURANCE

BANQUE POPULAIRE
MÉDITERRANÉE



La Société Monégasque de Transport
prend soin de ce que vous avez de plus cher.



smt

www.smt.mc

Tel : +377.93.30.64.42
"Le Lumigean" - 2, Boulevard Charles III
B.P. 306 - 98006 Monaco Cedex
Email : office2@smt.mc

Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) un tiers au moins de l'ensemble des cas de cancer est évitable. La prévention constitue donc la stratégie à long terme la plus rentable pour lutter contre cette maladie qui touche des millions de personnes dans le monde. L'Institut Européen d'Oncologie (IEO) de Milan, fondé par le docteur Umberto Veronesi, a développé l'application de la DWB (Diffusion Whole Body) associée à une nouvelle technique de résonance magnétique qui permettrait, en 30 minutes, sans préparation spécifique, inconfort et douleur pour la personne, de détecter des tumeurs très petites sur l'ensemble du corps et ainsi de diagnostiquer de façon précoce un cancer chez des sujets sains. Dans ce cadre, et **sous le Patronage de l'Ambassade d'Italie à Monaco**, lundi 22 octobre au CREM aura lieu la présentation du livre " La boîte magique contre le cancer et tous les autres moyens de le prévenir: un examen novateur de dépistage avancé du cancer ".

La journée de **ADVANCED SCREENING CENTERS (ASC)** à Monaco



ASC
ADVANCED SCREENING CENTERS



L'auteur est le docteur **Giuseppe Petralia**, chercheur à l'Université de Milan et **Directeur adjoint de radiologie à l'IEO** qui a développé cette méthode au sein de l'ASC (sis en Italie) dédié à la prévention du cancer, réputé pour ses spécificités technologiques et ses remarquables performances diagnostiques dans le dépistage avancé du cancer. Créé en 2015, l'ASC est né de la passion et de l'engagement d'un groupe d'entrepreneurs italiens, leaders dans leur secteurs, qui se sont réunis pour travailler sur la lutte contre le cancer, convaincus que celle-ci dépend de façon primordiale de la prévention auprès de personnes en bonne santé.

Le but d'ASC est de jouer un rôle actif dans la promotion de la prévention avancée du cancer afin que le DWB, avec le méthode de l'ASC, devienne un examen médical basique chez les personnes saines. Pour en savoir plus: www.asc-italia.it

Dr Gilles Chironi :

“Nos check-ups préventifs sont suffisamment précis pour découvrir, avant l’apparition de tout symptôme, des maladies potentiellement graves”



© Centre Hospitalier Princesse Grace.

La Monaco Princess Grace Check-up Unit, le service du CHPG qui permet à chacun de bénéficier d’un dépistage systématique de ses risques de santé, a ouvert son offre aux entreprises. Le MBN a rencontré le Docteur Gilles Chironi, son Chef de Service, pour mieux comprendre l’intérêt pour les employeurs de faire passer des bilans de santé à leurs employés.

MBN/ Qu’est-ce que la Monaco Princess Grace Check-up Unit et qu’offre-t-elle ?

Dr Gilles Chironi : L’idée d’un Centre de Dépistage haut de gamme au sein du Centre Hospitalier Princesse Grace (CHPG) est née d’une préconisation du Conseil Stratégique pour l’Attractivité (CSA). De nombreuses personnes à fort pouvoir d’achat cherchent à s’assurer le meilleur niveau de santé, et pour cela passent régulièrement des check-ups afin de détecter, corriger au plus tôt et surveiller tout risque pouvant les impacter à terme. Le CSA a noté que le CHPG, grâce à son plateau hospitalier de haut niveau et à son environnement attractif, est particulièrement bien placé pour l’offrir. Le Prince Souverain a donc inauguré notre Unité en février 2016.

Depuis, nous avons proposé d’étendre cette prestation aux entreprises du pays. Le Gouvernement Princier et les entreprises avaient déjà mis en place un Office de la Médecine du Travail (OMT), qui joue un rôle majeur pour détecter un grand nombre de risques. Mais l’OMT ne peut pas les couvrir tous.

Il s’agit donc d’aller plus loin, avec un bilan approfondi et personnalisé, qui permet de détecter des pathologies dès leur apparition, de conseiller sur le traitement et la surveillance éventuels, et bien sûr de délivrer des conseils de prévention.

MBN/ Que vérifiez-vous ?

Dr Gilles Chironi : Nous couvrons tous les domaines importants, d’abord les deux fléaux de santé publique que sont le risque cardiovasculaire et la détection fine des cancers, mais aussi des préoccupations quotidiennes comme les risques psycho-sociaux et les troubles musculo-squelettiques. Pour chaque patient, les examens à effectuer sont définis en fonction de son âge, ses facteurs de risque et son histoire médicale pour à la fois augmenter la sensibilité de détection et éviter les faux-positifs qui peuvent mener à des interventions inutiles. Une image : il est parfois plus efficace de pêcher à la ligne avec l’hameçon approprié que de lancer ses filets et capturer tout et n’importe quoi.

MBN/ Est-ce onéreux ?

Dr Gilles Chironi : La planification des examens et consultations sur quelques heures (la personne arrive le matin et repart en début d’après-midi) a bien sûr un coût : amortissement du matériel d’imagerie et de biologie, locaux, médecins et personnel paramédical.

Mais il faut plutôt raisonner en termes de rapport bénéfice/coût. Nos check-ups préventifs sont suffisamment précis pour découvrir, avant l’apparition de tout symptôme, des maladies potentiellement graves. Il coûte beaucoup moins cher de dépister, et éventuellement traiter dès l’origine un cancer naissant que d’attendre que celui-ci ait suffisamment évolué pour nécessiter un traitement lourd. Les personnes qui viennent d’elles-mêmes faire des check-ups savent bien qu’il s’agit d’une stratégie essentielle pour leur vie, une garantie qui réduira leurs coûts de santé ultérieurs, tout en augmentant leur qualité de vie. Les entreprises qui nous adressent leurs salariés sont bien conscientes qu’un problème de santé réglé tôt sera moins coûteux, en temps comme en argent. Et bien sûr pour la société dans son ensemble, c’est aussi un investissement rentable : un dépistage et une prévention de qualité permettent de réduire les coûts de santé de la population.

MBN/ Avez-vous des exemples?

Dr Gilles Chironi : Depuis 2016, nous avons détecté trois cancers du poumon à un stade très précoce, c'est-à-dire encore opérables et guérissables. Cette annonce n'est bien sûr jamais agréable, mais sans cette détection, le traitement aurait été beaucoup plus lourd, long et coûteux, et à l'issue incertaine. Ce n'est pas fréquent, mais c'est assez régulier : hier encore, j'ai découvert une artère presque bouchée chez un salarié sans aucun symptôme mais à haut risque cardiovasculaire : son check-up et la prise en charge qui a suivi auront sauvé une bonne partie de son avenir, et bien sûr pour son employeur c'est un gain important.

MBN/ N'y a-t-il que l'aspect financier qui est pris en considération?

Dr Gilles Chironi : Naturellement non. Cette approche bénéficie-coût, si elle est primordiale, n'est pas celle qui fonde notre métier. Ce que nous voulons, c'est que chacun puisse bénéficier du plus haut niveau de santé, parce qu'il s'agit d'une composante fondamentale de la qualité de vie. Nous avons la chance d'avoir au CHPG un matériel de pointe et les compétences de spécialistes reconnus, l'objectif est que les salariés des entreprises monégasques puissent en bénéficier.

Mais les contraintes financières font aussi partie de la vie de chacun, et notamment des entreprises, aussi nous faisons de notre mieux pour qu'elles soient le moins bloquantes possible. En proposant des tarifs préférentiels aux entreprises-partenaires. Et en leur montrant que l'investissement santé est rentable à court terme.

MBN/ Votre unité peut-elle fournir aux employeurs un certificat de bonne santé comme le fait l'OMT?

Dr Gilles Chironi : Ce n'est ni notre rôle, ni notre vocation. Les examens que passe un employé sont totalement confidentiels (secret médical) et leurs résultats, quels qu'ils soient, ne sont donc pas transmis à l'employeur. Le bénéfice pour l'employeur n'est pas de savoir si son employé présente un problème de santé ou non, mais de savoir que s'il en présente un, alors il sera traité plus tôt, c'est-à-dire avec moins de conséquences pour l'entreprise. Un employé en maladie longue durée représente un coût important pour cette dernière, autant tout faire pour l'éviter.

Nous pouvons cependant collaborer avec les Médecins du Travail de l'entreprise quand il y en a. Dans ce cas le secret médical est partagé entre médecins, et les employés peuvent être suivis conjointement.

MBN/ Comment les entreprises peuvent-elles en savoir plus sur ces bilans de santé?

Dr Gilles Chironi : Elles peuvent consulter notre site web, www.checkupunit.chpg.mc, qui présente toutes les informations nécessaires. Elles y trouveront notamment des détails utiles sur les contenus des bilans pratiqués. Enfin, je suis personnellement à leur disposition pour leur faire visiter les lieux en vue de la contractualisation d'un partenariat : gilles.chironi@chpg.mc. ■



© Centre Hospitalier Princesse Grace.

Les Soins de l'Espoir Monaco : une association qui sauve des vies

Les Soins de l'Espoir Monaco, association monégasque créée en mars 2017, a pour mission de soigner et de sauver des enfants et des adultes indigents d'Asie du Sud-Est en prenant en charge des opérations de chirurgie cardiaque. Son Président Jacques Bernard et son Vice-président Raphaël Canestrelli font le point sur ses actions, ses besoins et ses projets.



R. C. : Depuis 2016, l'IDC s'est doté de 4 blocs opératoires modernes et de 2 salles de réanimation. Le Vietnam devient peu à peu un centre mondial de formation en chirurgie cardiaque de pointe. Des développements sont aussi prévus à Hanoï, la capitale, où un

autre établissement de ce type devrait voir le jour. Dans le futur, l'idée c'est d'en ouvrir une dizaine dans tout le pays. À titre indicatif, 10 000 enfants et adultes atteints de pathologies cardiaques sont sur une liste d'attente à l'IDC. Il s'agit souvent de malformations cardiaques congénitales liées sans doute à une mauvaise nutrition, aux effets dévastateurs des guerres et aux herbicides répandus.

MBN/ Quels sont les objectifs de l'association et pourquoi l'avoir créée à Monaco ?

Jacques Bernard : Nous avons créé l'association monégasque il y a un an et demi, en jumelage avec son homologue française qui existe depuis 2007. Elle vient en aide aux enfants et adultes souffrant de déficiences cardiaques d'Asie du Sud-Est issus de milieux défavorisés, en particulier au Vietnam, en réunissant les fonds nécessaires pour financer des interventions de chirurgie cardiaque, des soins médicaux, et en développant des structures de soins.

Raphaël Canestrelli : La solidarité et l'action caritative font parties des valeurs monégasques, c'était donc une évidence d'y créer une association. D'autant que de par ses actions, celle-ci est de nature à contribuer au rayonnement de la Principauté au Vietnam et à l'international.

MBN/ Pourquoi le Vietnam en particulier ?

J. B. : Les actions de l'association sont essentiellement dirigées vers le Vietnam. Tout d'abord pour des raisons familiales où des attaches profondes liaient ma famille au Vietnam. Ensuite parce que beaucoup d'enfants de ce pays ont des pathologies cardiaques et leurs familles n'ont pas les moyens de les faire opérer. Enfin, parce que c'est aussi au Vietnam, à Hô-Chi-Minh-Ville, qu'est installé l'Institut du Cœur (IDC), qui a pour vocation de fournir des soins de haute qualité aux malades cardiaques vietnamiens, et plus particulièrement aux enfants. C'est avec cet établissement unique, créé en 1991 par le Professeur Alain Carpentier dans le cadre de sa Fondation, que nous avons établi un partenariat. À l'IDC, une intervention chirurgicale à cœur ouvert coûte environ 3 500 dollars (près de 3 000 euros), beaucoup moins qu'en France. Tous les chirurgiens vietnamiens de l'IDC ont l'obligation de se former pendant 2 ans à l'hôpital Pitié-Salpêtrière à Paris. Il faut savoir qu'avant la création de l'IDC, il n'existait aucune structure dans la région de Hô-Chi-Minh-Ville pour accueillir et soigner ces patients.

MBN/ Quels résultats concrets avez-vous déjà obtenus ?

J. B. : En 11 ans, l'association française a sauvé la vie de 48 patients, essentiellement des enfants qui ont pu être opérés du cœur à l'IDC d'Hô-Chi-Minh-Ville. À Monaco, après seulement un an et demi d'existence, nous en sommes déjà au 5^e cas pris en charge, sachant que, contrainte budgétaire oblige, nous soutenons 3 ou 4 projets par an.

MBN/ Quel est le dernier cas pris en charge par l'association ?

R. C. : Il concerne une jeune adulte de 30 ans, maman d'un petit garçon de 8 ans accueilli chez ses grands-parents à la campagne. Si notre action permet de l'opérer, elle pourra recommencer à travailler à Hô-Chi-Minh-Ville, ce qui lui permettra de retrouver son enfant et de le rescolariser.

MBN/ Comment identifiez-vous les malades et comment se déroule le procédé pré et post-opératoire ?

R. C. : Sur place, nous collaborons avec une Directrice d'orphelinat, également pédiatre, qui nous propose des dossiers d'enfants ou d'adultes malades du cœur, tous nécessiteux et ayant besoin d'une aide urgente. Nous sommes aussi en relation avec l'IDC qui établit un diagnostic et adresse un devis à l'association. À l'issue, l'IDC assure les soins postopératoires et facture l'association. L'ensemble des interventions sont effectuées sur place par un personnel médical hautement qualifié.

MBN/ Comment financez-vous ces opérations de chirurgie cardiaque ?

J. B. : L'association finance les opérations annuelles grâce aux revenus des cotisations annuelles et des dons qu'elle perçoit, ainsi qu'aux bénéfices des événements caritatifs qu'elle organise, et est

en recherche de nouveaux sponsors et partenaires pour aller plus loin. Il est important de préciser que l'association ne supporte aucun frais de gestion, qu'elle est gracieusement hébergée à Monaco et n'emploie aucun personnel rémunéré.

R.C. : Il est également possible de soutenir l'association en finançant des actions ponctuelles ou en organisant des manifestations pour obtenir des fonds qui serviront à financer des interventions chirurgicales, des structures de soins ou du matériel médical.

MBN/ Quels sont les autres projets de l'association ?

R.C. : En 2019, nous retournerons à l'IDC et leur proposerons de quantifier leurs besoins en matériel. L'idée serait que pour chaque tranche de 3 000 euros investie dans du matériel, l'IDC s'engage à opérer gratuitement un enfant malade. L'association jouerait ainsi sur les deux tableaux en fournissant à la fois du matériel nécessaire à l'IDC pour sauver des vies et en contribuant elle aussi à en sauver. Nous sommes en train d'étudier le montage de cette nouvelle forme de partenariat.

J.B. : À plus long terme, l'autre but de l'association est de faire évoluer les mentalités : peu de Vietnamiens installés ici aident leur pays car ils l'associent toujours à la guerre. Le Vietnam continue d'incarner tout ce qu'ils ont fui. Mais j'ai bon espoir qu'à notre modeste niveau, nous parvenons peu à peu à faire évoluer positivement les choses.



© Les Soins de l'Espoir Monaco.

MBN/ Quel sera son prochain événement ?

R.C. : Le 8 février 2019, en soirée, l'association célébrera les fêtes du Têt, le nouvel An Vietnamien, à la Rascasse à Monaco. Le but de cet événement est de mieux faire connaître l'association et ses actions. Les bénéficiaires contribueront à financer nos prochains projets. ■

Pour plus d'informations, contactez Les Soins de l'Espoir Monaco :
Tél. +377 97 70 25 60 - Email : info@lessoinsdelespoirmonaco.org
Web : www.lessoinsdelespoirmonaco.org



**MONACO
ECONOMIC
BOARD**

MONACO
CHAMBER
COMMERCE | MONACO
INVEST

> **Le MONACO ECONOMIC BOARD (MEB)** est l'organisme de promotion économique de la Principauté. Le MEB est doté de deux départements : MONACO CHAMBER OF COMMERCE soutient le développement des entreprises monégasques, MONACO INVEST prospecte et accompagne les investisseurs étrangers dans leur démarche d'implantation.

Renseignements :
+377 97 98 68 68 – info@meb.mc

2, rue de la Lujèrnetta BP 653 - 98013 MONACO CEDEX – www.meb.mc



Chambre Monégasque du Numérique : le RGPD pratique

Le 27 juin, à MonacoTech, la Chambre Monégasque du Numérique (ex-Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies) a tenu son Assemblée annuelle. L'occasion de s'intéresser à la stratégie numérique du pays, et à l'impact du Règlement Général sur la Protection des Données personnelles (RGPD) pour les entreprises de la place.



© Chambre Monégasque du Numérique

L'Assemblée a d'abord officialisé les adhésions des sociétés Everal, Homisis, Smart GDPR, WIN GSM, avant de dresser le bilan de l'année précédente et de reconduire le Bureau Syndical. Pour le nouvel exercice, priorité sera donnée aux rendez-vous networking pour développer les échanges entre les membres. La Chambre célébrera aussi ses 20 ans d'existence autour d'un événement spécifique, et poursuivra sa mission de veille technologique en organisant des conférences thématiques. Également au programme : le lancement du guide du GTEN sur "La gestion et la sécurisation des e-mails".

La Chambre a ensuite accueilli Frédéric Genta, nommé Country Chief Digital Officer de la Principauté, qui a présenté les grands axes de sa mission consistant à gérer l'ensemble des aspects de la transition numérique du pays (Voir interview en page 3), et a répondu aux nombreuses questions des 120 acteurs économiques présents.

Conférence RGPD : quel impact pour les entreprises monégasques ?

Même si la Principauté n'est pas membre de l'Union Européenne, les entreprises monégasques qui ont des salariés, clients, ou fournisseurs établis dans un des pays de l'UE sont concernées par le RGPD, entré en vigueur le 25 mai 2018 : c'est ce qu'ont unanimement confirmé les spécialistes de la Chambre. À l'heure où des travaux sont engagés pour adapter la législation monégasque aux nouvelles règles européennes, il est conseillé aux entreprises d'agir dès maintenant pour se mettre en conformité. Le but de cette conférence était donc de les y aider en leur apportant des clarifications pratiques.

Jean-Marc Rietsch, Gérant de Fisam, a d'abord expliqué que le RGPD est une évolution naturelle de l'existant visant principalement à unifier et organiser au niveau européen la protection des données personnelles, en consolidant les droits des personnes, la responsabilisation des acteurs traitant ces données, la coopération entre les autorités de protection des données, tout en renforçant les sanctions qui peuvent atteindre 4 % du chiffre d'affaires annuel

mondial. Et de rappeler : "Il s'agit aussi et surtout d'une opportunité pour les entreprises de mettre en œuvre une méthodologie adaptée aux données personnelles, et plus largement au numérique, pour réussir leur transformation numérique globale en appliquant une véritable gouvernance de l'information ne se limitant pas aux données personnelles".

Marion Soler, Responsable juridique de Telis, a précisé le contexte juridique européen et les spécificités monégasques de ce règlement. "Il est applicable directement dans chacun des États membres de l'UE et nécessite également une adaptation des lois nationales. Il confirme une volonté de mettre en place une protection unique et harmonisée des données personnelles en Europe, la notion de protection des données nous concernant tous en tant que citoyens". Elle a aussi traduit ce qu'implique son entrée en vigueur pour les entreprises du pays : "À Monaco, la Loi n°1.165 du 23 décembre 1993 relative à la protection des informations nominatives modifiée reste applicable. Les entreprises doivent donc continuer de s'y conformer, mais doivent aussi se conformer au RGPD, notamment afin de ne pas risquer que leurs clients, prestataires ou sous-traitants européens ne puissent plus travailler avec elles".

Mise en conformité

Céline Ansquer, Consultante Protection des Données de Monaco Informatique Service, et Jean-Christophe Pari, Directeur Technique de Noeva, ont détaillé les actions à réaliser dans le cadre de cette mise en conformité. "Il faut faire une cartographie exhaustive des données à caractère personnel et des traitements qui y sont associés pour mieux les classer afin de pouvoir adopter des mesures dimensionnées aux besoins. Il faut aussi continuer à effectuer ses formalités auprès de la Commission de Contrôle des Informations Nominatives (CCIN). Avec le RGPD, les entreprises devront pouvoir prouver en toutes circonstances qu'elles sont conformes, ce qui exige notamment de tenir un registre des traitements des données personnelles, mais aussi de procéder à une analyse de risques des



Olivier Guillo.

SMART GDPR® : UN SUCCÈS MONÉGASQUE

Créée en 2017 et membre de la Chambre Monégasque du Numérique, Smart GDPR a lancé en janvier une solution complète de mise en conformité GDPR.

Son dirigeant, Olivier Guillo, en explique les enjeux : *“Le marché GDPR est estimé à 739 milliards d’euros en 2020 selon la Commission européenne. C’est en fait un marché encore plus énorme quand on sait que tous les pays du G20 s’alignent sur GDPR avec leurs propres législations. C’est pourquoi nous créons la suite logicielle Smart Global Privacy Solutions pour couvrir tous ces pays.”*

Pour l’Europe, la solution Smart GDPR® - Professional Edition aide les organisations à se mettre en conformité à GDPR, et à le rester, et offre une place de marché leur permettant de trouver tous les services et produits GDPR complémentaires dont elles ont besoin : consultants, formateurs, avocats, éditeurs de logiciels...

Et cette exhaustivité de la solution a intéressé les plus grands éditeurs de logiciels : *“Microsoft a sélectionné Smart GDPR® - Professional Edition pour ses Clients et va nous accompagner dans notre développement commercial. En pratique, l’écosystème*

Microsoft (solutions et distributeurs) va être intégré au cours de l’hiver 2018 à notre place de marché. En contrepartie, Microsoft va nous aider à promouvoir notre produit sur ses supports et auprès de ses distributeurs. Le premier marché est la France et les 40 premiers distributeurs vont nous être présentés par Microsoft afin de construire une offre commune sur M365. Afin d’étendre ce partenariat à l’international, nous allons ouvrir des bureaux dans chacun des pays du G20. C’est ce que nous souhaitons financer par une levée de fonds en cours”, conclut son associé Benoit Guignard.



Benoit Guignard.

données les plus sensibles pour évaluer l’impact en cas de perte de confidentialité, et de définir les solutions adaptées pour y remédier si nécessaire. Les éventuelles failles de sécurité doivent être notifiées aux autorités et personnes concernées”, a-t-elle indiqué.

Jean-Christophe Pari a insisté sur la nécessité de s’organiser en interne : *“C’est un projet structurant pour l’entreprise. Il ne doit pas se limiter à la constitution d’une équipe de projets, mais engager tous ses acteurs opérationnels. Le RGPD est une évolution qui doit vivre avec l’entreprise, les différentes strates la composant, et qui vient la compléter - Le RGPD est une réelle opportunité de valoriser ses actifs informationnels par une meilleure maîtrise de leur protection, et par là même d’augmenter le niveau de confiance établi avec ses clients et fournisseurs”.* La notion de responsabilité est précisée et étendue à toute la chaîne : l’entreprise doit donc contrôler la conformité de ses sous-traitants et fournisseurs, et être en mesure de prouver qu’elle l’a fait aux plans technique et organisationnel. C’est là que la désignation d’un pilote du projet ou d’un Data Protection Officer (DPO) a du sens : interface avec les autorités compétentes, il informe et accompagne le Responsable de traitement, et s’assure que les directives sont mises en œuvre.

Caroline Téanor-Le Gargean, Directrice juridique de Monaco Telecom, a ensuite expliqué comment l’opérateur monégasque a réalisé son projet RGPD : *“Notre ambition était de faire évoluer notre mode de fonctionnement vers une gouvernance de la donnée et des procédures internes. Nous avons cartographié les données et les traitements associés sur la base du registre existant, afin d’élaborer des mesures techniques et organisationnelles adaptées pour garantir la sécurité des informations récoltées et protéger les droits des personnes, principalement clients et collaborateurs. Nous avons élargi la procédure à nos partenaires externes en vérifiant qu’ils s’engagent aussi dans une démarche de conformité. Pilotées par un Chef de projet, ces actions se sont déroulées sous le contrôle d’un DPO. Un comité interne de protection des données associant le DPO, le Directeur Général, les Directeurs Technique et Juridique a été créé et se réunit tous les 15 jours pour suivre l’évolution du projet.”*

Olivier Guillo, Associé fondateur de Smart GDPR, a dévoilé les avantages d’utiliser un logiciel pour accompagner les entreprises dans leur mise en conformité : *“Ces outils permettent de savoir comment devenir conforme, le rester, et avec qui travailler. Le RGPD est un sujet nouveau et complexe. Un outil adapté guide pas à pas l’entreprise vers la conformité, en réduisant le temps, et donc le coût,*

d’intervention des spécialistes, en étant sûr qu’en cas de problème tout a été fait comme il faut.”

Pour conclure, Jean-Marc Rietsch a rappelé que cette mise en conformité est une opportunité pour les entreprises, et devrait les aider à réussir leur transition numérique et à mettre en place une gouvernance de l’information efficace.

Pour plus d’informations, la présentation intégrale des spécialistes de la Chambre est téléchargeable en format PDF à : www.chambre-nt.mc



SOCIÉTÉ MONÉGASQUE
D’ASSAINISSEMENT

- Nettoyage
- Enlèvement d’encombrants
- Compacteurs - Caissons
- Collectes sélectives
- Bacs roulants

Tél. 92 05 75 16 • Fax 92 05 92 56
www.sma.mc • Email : sma@sma.mc

Cotisations sociales pour les employeurs de Monaco

Données arrêtées au 11 octobre 2018

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels ⁽¹⁾
Caisse de Compensation des Services Sociaux de Monaco	<p>Attention : les taux et plafonds concernant les Caisses Sociales Monégasques applicables à compter du 1^{er} octobre 2018 n'étaient pas encore publiés au jour de l'impression de ce numéro.</p>		
Office de la Médecine du Travail			
Caisse de Garantie des Créances des Salariés			
Caisse Autonome des Retraites			
Retraite Complémentaire NON CADRES (ARRCO)			
Tranche 1	4,65 %	3,10 %	1 à 3311 €
Tranche 2	12,15 %	8,10 %	3311 à 13 244 €
Retraite Complémentaire CADRES (AGIRC)			
Tranche A	4,65 %	3,10 %	1 à 3311 €
Tranche B (taux minimum)	12,75 %	7,80 %	3311 à 13 244 €
Tranche C ⁽²⁾ (taux minimum)	Cotisation de 20,55 %		13 244 à 26 488 €
AMSF / AGFF (cadres et non cadres)			
Tranche 1	1,20 %	0,80 %	1 à 3311 €
Tranche 2	1,30 %	0,90 %	3311 à 13 244 €
GMP (cotisation forfaitaire mensuelle)⁽³⁾	45,11 €	27,60 €	—
Assurance chômage	4,05 %	2,40 %	1 à 13 244 €
Contribution Exceptionnelle et Temporaire	0,22 %	0,13 %	jusqu'à 26488 €
APEC	0,036 %	0,024 %	1 à 13 244 €

(1) Il est rappelé que les plafonds des cotisations s'apprécient annuellement au 1^{er} janvier de chaque année pour le plafond de Sécurité sociale française et au 1^{er} octobre de chaque année pour le plafond des Caisses Sociales Monégasques.

(2) Pour les cadres dont le salaire est inférieur ou légèrement supérieur au plafond de la Sécurité Sociale. Salaire charnière : 3 664,82 € mensuel.

– **Indice de Référence des Loyers au 3^e trimestre 2018 : 128,45**
Série 001515333

– **Indice des Prix à la Consommation, ensemble des ménages septembre 2018 : 103,56**
Série 001759970

ATTENTION :
Pour les cotisations de retraite complémentaire, nous vous conseillons de bien vérifier le taux applicable à votre entreprise, les contrats pouvant être adaptés.

Monaco Business News

Directeur de la publication :
Philippe Ortelli

Rédaction :
Sophie Bonhomme
Carole Quazzolo
Philippe Gouillou
Romain Marguet

Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM)

"Le Coronado"
20, av. de Fontvieille - 98000 Monaco
Tél. (+377) 92 05 38 92
Fax (+377) 92 05 20 04
info@fedem.mc - www.fedem.mc

 [facebook.com/fedemmonaco](https://www.facebook.com/fedemmonaco)

 twitter.com/fedemmonaco

Édition et publicité :

 COMMUNICATION

BP 632 - 98013 Monaco Cedex
Tél. (+377) 97 97 60 00
Fax (+377) 97 97 60 30
info@epi.mc - www.epi.mc

Impression :
Graphic Service

Dépôt légal : 4^e trimestre 2018

Photo de Couverture et page 2 :
© Phonlamai Photo / Shutterstock



SYPAG 2018 Cert. 002

Le photovoltaïque est à Monaco

Sune

Sune® architecte

Habillons de soleil les toits de Monaco

La SMEG vous propose une offre clef en main qui vous permet de bénéficier d'électricité photovoltaïque sans supporter l'achat des panneaux ni leur exploitation.

Contactez-nous au 92 05 66 44 - commercial@smeg.mc - smeg.mc



ENSEMBLE METTONS
..... ◀ LE CAP ▶
SUR VOTRE
REUSSITE



NOTRE ACTIVITÉ

- › Travail temporaire dédié aux secteurs du bâtiment, de l'industrie, du tertiaire, de la finance et de l'hôtellerie.
- › Conseil en recrutement.

NOTRE MISSION

- › Développer un solide partenariat avec nos clients et les aider à s'entourer des meilleurs talents.

MI S.A.M. - 20, Avenue de Fontvieille - 98000 MONACO
Tél. : +377 92 05 28 11 - www.mimonaco.mc



**GRAPHIC
SERVICE**
IMPRIMEUR À MONACO

**IMPRESSION OFFSET
NUMÉRIQUE & TYPOGRAPHIQUE**
PERSONNALISATION DE DOCUMENTS
TRAITEMENT DE DONNÉES VARIABLES

NOUVEAU : NUMÉRIQUE BLANC COUVRANT ET VERNIS SÉLECTIF

T +377 92 05 97 97
info@gsmonaco.com
www.gsmonaco.com



IMPRIMEUR
DEPUIS 1980
LABÉLISÉ DEPUIS 2007

FOURNISSEUR BREVETÉ
DE S.A.S. LE PRINCE SOUVERAIN
DE MONACO



Planet of finance

THE WEALTH MANAGEMENT PLATFORM

Les banquiers sortent de l'ombre

Planet of finance bouscule les codes de la finance avec pour unique but de faciliter le quotidien des investisseurs et des professionnels de la Finance.

Avec **160,000 investisseurs** et plus de **4,000 institutions financières** sur la plateforme, découvrez la plus **grande communauté en ligne dédiée aux investisseurs.**



WWW.PLANETOFFINANCE.COM

+377 99 90 32 97

Villa Dorothy, 21 Avenue de l'Hermitage, 98000 Monaco
contact@planetoffinance.com

