

# Smart Contracts : les contrats informatiques, ce n'est pas encore automatique !

Loin des effets d'annonce, cette vague se matérialise par un marché des solutions RH de 2,6 milliards d'euros dont la croissance est évaluée à 7,1% sur la période 2017-2019.

Cependant, cette nouvelle course technologique – qui s'apparente souvent à une « valse technologique » tant les changements d'outils sont fréquents – ne permet pas aux organisations de résoudre l'ensemble de leurs problématiques.

Automatisation des processus, protection des données, valorisation des données RH, engagement des collaborateurs ... Pour répondre à ces grands enjeux RH, un concept issu de la Blockchain est devenu incontournable : le Smart Contract.

## **Vers un nouveau mode de contractualisation**

Le Smart Contract est un protocole informatique facilitant la vérification et la validité du contrat. Informatisé et automatisé, il permet l'application programmée de clauses contractuelles de manière sécurisée.

Issu de la Blockchain, dont les registres sont réputés infalsifiables, le système représente alors un tiers de confiance. Plusieurs avantages économiques directs viennent alors à l'esprit : réduction des contentieux, diminution des coûts de transaction et abaissement du risque d'erreur.

Moyen d'optimisation et de sécurisation, la technologie représente surtout une nouvelle voie contractuelle peu élastique aux volumes des échanges : Sberbank, mastodonte bancaire russe, a récemment recouru au Smart Contract pour sécuriser une transaction de 12 milliards de dollars.

Bien que significatives, ces améliorations fonctionnelles ne reflètent pourtant pas les ramifications potentielles de la technologie : sans se limiter aux échanges inter-organisationnels, ce nouvel instrument transactionnel prend toute son ampleur au sein-même des organisations.

## **Du service aux salariés à la convergence des intérêts**

A l'heure où les ressources humaines se redéfinissent autour de la notion de service aux collaborateurs, des échanges directs et réguliers sont nécessaires à l'identification des besoins collectifs et des attentes individuelles.

En ce sens, les Smart Contracts permettent d'accélérer et de fluidifier les interactions : afin de moduler les conditions d'activité d'un salarié, il suffit d'intégrer de nouvelles clauses qui seront alors instantanément et automatiquement transmises pour signature électronique, puis applicables.

En matière de gestion courante, il est par exemple possible de traiter individuellement et en temps réel les Temps et la Paie, ce qui profite conjointement au collaborateur – par un surcroît de

flexibilité – et à l'organisation – par une économie de ressources.

Aussi, dans un environnement s'articulant de plus en plus autour de la notion de projet et caractérisé par une « guerre des talents », il devient déterminant d'identifier et de récompenser les réalisations respectives des contributeurs.

La présence systémique d'un tiers de confiance et l'automatisation des transactions introduites par le Smart Contract permettent alors une attribution rapide et contrôlée de récompenses proportionnelles aux accomplissements du collaborateur, ainsi qu'une répartition plus agile et plus libre du travail.

Par la même occasion, le système apporte une traçabilité de l'activité et une évaluation plus précise de la performance pour une meilleure identification et promotion des talents.

Enfin, le recrutement évolue : LaborX, nouvelle plateforme d'emploi, s'organise comme une marketplace permettant une flexibilité totale des conditions d'embauche aux attentes des contractants. Il ne s'agit donc plus seulement de proposer des services aux salariés, mais bien d'aménager des zones de convergences d'intérêts entre l'organisation et ses collaborateurs.

### **Un meilleur taux de conversion pour éviter la reconversion**

Au-delà des limites règlementaires s'opposant à la démocratisation du Smart Contract, les principaux obstacles à son adoption demeurent l'intégration et l'acceptation d'une telle technologie.

En amont, la cartographie des flux et des processus nécessaires à un tel chantier induit la mobilisation de ressources conséquentes. De la même manière, la phase de développement – c'est-à-dire la conversion numérique des interactions organisationnelles – requiert la coordination des différentes parties prenantes : unités fonctionnelles, technologiques et stratégiques.

Enfin, bien que 65% des salariés européens perçoivent le développement numérique comme la clé d'une meilleure productivité, les résistances au changement demeurent significatives : 70% des changements organisationnels n'atteignent pas leurs objectifs, notamment par manque d'accompagnement dans la transformation.

A charge donc pour les professionnels des Ressources Humaines de conduire cette évolution technologique, au risque d'en rester spectateurs.

*Par Idriss Ghaddab et Thibault Guilloux, consultants au sein de mc2i Groupe*

### **Sources :**

<https://www.digitalrecruiters.com/blog/nouveau-role-rh-a-lheure-de-transformation-organisations.html>

<http://www.focusrh.com/strategie-rh/organisation-et-conseil/impact-du-numerique-sur-la-productivite-qu-en-pensent-les-salaries-30196.html>

<https://smartcontractciffop.com/>

<https://blockchainfrance.net/2016/01/28/applications-smart-contracts/>

<https://www.entrepriseinnovation.net/article/worlds-first-complete-blockchain-based-job-platform-launched-871158826>

<https://www.ethereum-france.com/smart-contract-ou-le-contrat-auto-executant/>

MOREAU Yves, Enjeux de la technologie de Blockchain. Recueil Dalloz, 2016.

MENARD Claude, L'économie des organisations. Paris : La Découverte, 2004