

**le lab.** *L'innovation  
partagée*  
de la sécurité sociale

# L'open innovation

ou comment s'ouvrir à d'autres  
univers professionnels pour  
s'inspirer, partager et progresser

# Contexte et problématique

Il est important pour nos organismes de savoir s'adapter et se transformer afin de répondre aux nouvelles attentes des publics comme des collaborateurs.

Aussi, la digitalisation des organisations, renforcée depuis la crise sanitaire, a modifié notre perception du travail « traditionnel » et a imposé une remise en question, notamment sur les modalités de fonctionnement.

La communauté managériale est fortement impactée par ces évolutions et doit donc réinterroger ses pratiques. [Le projet Cap'M](#) porté par l'Ucanss est une offre de service d'accompagnement dédié aux managers de l'institution.

Dans une perspective d'ouverture et de partage d'expérience, la démarche « d'open innovation » propose de s'ouvrir et de collaborer avec des acteurs d'écosystèmes autres que celui de l'Institution afin de s'enrichir et de développer de nouvelles pratiques managériales.



# Objectifs

- Favoriser l'agilité des collaborateurs par **l'échange, la coopération et l'ouverture sur les pratiques** de différents acteurs externes à l'institution.
- Aborder de nouveaux paradigmes managériaux et **enrichir le modèle managérial**.
- Créer des **relations avec d'autres secteurs professionnels** pour échanger sur les bonnes pratiques dans l'objectif de s'inspirer et/ou les déployer en interne.





# 1

## Définition de l'objectif du partenariat



Recensez **les sujets d'intérêt et les besoins en interne** : l'animation d'une dynamique collective, la mise en œuvre d'un projet d'entreprise, la mise en place d'une nouvelle culture managériale, l'aménagement de nouveaux espaces de travail, etc.

Pour cela, menez une enquête sur les principaux irritants ou éventuelles difficultés rencontrées par les managers et échangez avec le terrain afin de bien comprendre les problématiques identifiées et les besoins qui en découleraient.

Dans le même temps, recensez **les aspects organisationnels internes à l'organisme qui pourraient intéresser de futurs interlocuteurs** dans le cadre d'une collaboration. Dressez un inventaire de ce que l'organisme peut proposer aux partenaires : par exemple une démarche d'animation de la communauté managériale, le déploiement d'un plan d'accompagnement du changement, la mise en place du management visuel dans les équipes, etc.

# 2

## Recherche de partenaires externes



Identifiez **un panel d'entreprises avec lesquelles il serait opportun de collaborer** (autres acteurs publics, entreprises privées pouvant avoir des problématiques managériales similaires...)

Vous pouvez les contacter via une campagne d'emailing, un contact téléphonique, les réseaux sociaux professionnels. Faites aussi jouer votre propre réseau !

**La participation à des associations d'acteurs** (dans une zone géographique par exemple) peut aussi faciliter la sollicitation des entreprises ciblées (par exemple : le club RH des organismes de Sécurité sociale en région Centre Val-de-Loire).

# 3

## Contact et formalisation du partenariat



Résumez une **proposition de partenariat** dans un courriel de quelques lignes : présentez les missions de votre organisme, de votre Direction ou service et indiquez vos attendus quant à la collaboration envisagée.

Prenez en charge l'aspect administratif du partenariat : rédaction d'une convention ou d'une charte partenariale par exemple.



Ce document permet de **formaliser les termes du partenariat** pour éviter une remise en cause de celui-ci une fois la démarche mise en place. L'organisation d'un rendez-vous physique en amont du lancement du partenariat est recommandée : plus convivial, il permet de renforcer les liens entre l'organisme et la structure externe.

# 4

## Mener les réunions et autres temps de collaboration



Partagez vos thématiques avec l'entreprise partenaire et échangez sur vos enjeux communs pour déterminer les sujets prioritaires que vous souhaitez traiter collectivement. Réfléchissez également à la mise en place d'actions communes possibles.

Sur base de ces constats et d'une volonté commune d'aborder ensemble certaines thématiques, organisez des temps d'échanges entre managers des deux organisations. Cela peut prendre la forme d'ateliers de co-développement, de séminaires, de formations communes, etc.

Vous pouvez également organiser des « voyages apprenants » (immersion dans différents secteurs de l'entreprise afin de découvrir et de s'imprégner de nouvelles pratiques) afin que vos équipes rencontrent vos nouveaux partenaires au sein de leur organisation. Ces voyages apprenants permettent également de « benchmarker » des outils et nouvelles techniques à expérimenter.



**Un espace de collaboration numérique partagé** peut aussi être mis en place en appui des rencontres afin de renforcer votre nouvelle communauté managériale.

# 5

## Faire vivre le partenariat et le faire connaître en interne et en externe



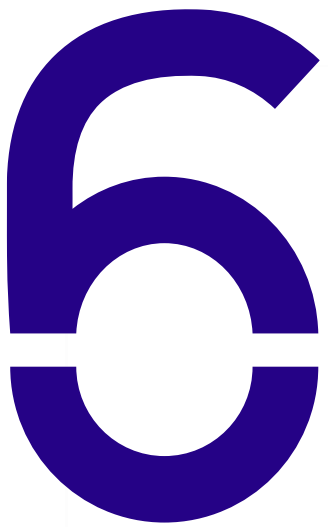
Prévoyez une enveloppe temps et un budget dédié pour animer le partenariat.

Le groupe projet de l'organisme pourra prendre en charge la mise en œuvre du partenariat.

Au sein de l'organisme, désignez un pilote en charge de l'animation de cette nouvelle communauté : organisation de réunions de suivi du groupe projet partenarial, mobilisation des collaborateurs, déploiement du plan de communication.

Proposez **des actions de communication communes** pour faire connaître la collaboration, informer des avancées et des actions mises en place grâce à ce partenariat. Communiquez en externe sur la démarche : réseaux sociaux, réseaux institutionnels, presse.





# Faire le bilan du partenariat



Le bilan doit comporter **les résultats concrets du partenariat** afin d'en perfectionner les éditions futures si une reconduction est actée, ou s'il a vocation à être étendu à d'autres domaines : nombre d'actions menées en commun, nombre et profil des participants à ces actions, taux de satisfaction des participants, problématiques travaillées, etc.

# Bénéfices attendus

Ces démarches « d'open innovation » **enrichissent les visions des acteurs**, encouragent les **expérimentations**, la **prise d'initiative** et valorise **la marque employeur** lorsque des actions de communications externes sont mises en place.

Cette approche va vous permettre de favoriser l'appropriation de nouvelles modalités de travail : en plus d'avoir créé du lien et de nouvelles relations intersectorielles, la démarche « d'open innovation » permet aux organismes qui l'entreprennent la **découverte de nouvelles pratiques** tout en développant les capacités d'agilité et d'ouverture des collaborateurs.

**Les capacités d'innovation** s'en trouvent décuplées et de nouvelles pratiques faisant évoluer les organisations peuvent être **expérimentées**, en se basant sur les idées découvertes chez les partenaires et sur leurs retours d'expériences.



# Facteurs clés de réussite

- La démarche doit être portée et valorisée par la Direction de l'organisme.
- Les besoins de l'organisme doivent être identifiés le plus précisément possible afin de pouvoir développer des actions concrètes avec les partenaires.
- L'identification de « managers référents » peut être utile pour la dynamique du partenariat. Ces acteurs doivent avoir un degré de maturité managériale suffisant pour faire avancer la démarche en testant de nouvelles pratiques, en participant aux temps collectifs, en mettant en pratique de nouveaux outils, etc.
- Des aménagements adaptés à l'accueil des entreprises partenaires peuvent faciliter la mise en œuvre des actions communes : espace de créativité, zone de convivialité, salle dédiée à des ateliers de réflexion, etc.
- Ne pas hésiter à valoriser la démarche d'open innovation à l'extérieur de l'organisme. La dynamique partenariale gagnera à être communiquée sur les réseaux sociaux professionnels ou dans la presse locale.
- Avoir déjà des fonctionnements de travail en partenariat avec d'autres organismes du territoire sera facilitant.

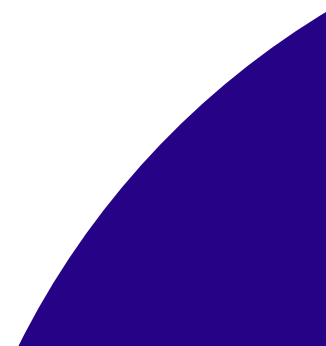


# Comment s'emparer de ce guide ?



Ce guide peut être utilisé en suivant les étapes indiquées, ou encore **à titre d'inspiration** : vous pouvez vous éloigner de la méthodologie décrite et mettre en place le projet dans votre organisme **en adaptant le périmètre et/ou les étapes** présentés.

N'hésitez pas à vous appuyer sur ce support pour alimenter d'autres démarches et nourrir des réflexions de manière plus globale.



## Pour aller plus loin

**L'URSSAF Picardie** a conçu et expérimenté une démarche d'open innovation avec des entreprises de son territoire, à la faveur du Défi du Lab 2021 organisé par le Lab de la Sécurité sociale.

Vous souhaitez **contacter un pilote de projet** pour bénéficier de son retour d'expérience ?

Vous avez besoin **d'outils ou de ressources** pour mettre en place une démarche d'open innovation dans votre organisme ?

**Contactez l'équipe du Lab de la Sécurité sociale :**

✉ [labsecuritesociale@ucanss.fr](mailto:labsecuritesociale@ucanss.fr)

🖱 [lab.securite-sociale.fr](http://lab.securite-sociale.fr)

Tous les jours, au service  
des acteurs de la Sécurité sociale

**ucanss**



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