



Hauts-de-France

**Coordinateur, coordinatrice de réseau :**

**Quel est donc ce métier ?**

**journée professionnelle ABF - jeudi 30 novembre 2023 -  
Cysoing**

# **BIBLIOTHEQUES EN RESEAU**

**RESEAU ? VOUS AVEZ DIT RESEAU ?**

Claire Gaudois - Membre de la commission Bibliothèques en réseau de  
l'ABF <http://www.bibenreseau.abf.asso.fr/>

# PREAMBULE

- LA COMPETENCE LECTURE PUBLIQUE N'EXISTE PAS
- IL N'Y A PAS DE MODELE DE RESEAU IDEAL

# UN RESEAU POUR QUOI FAIRE ?

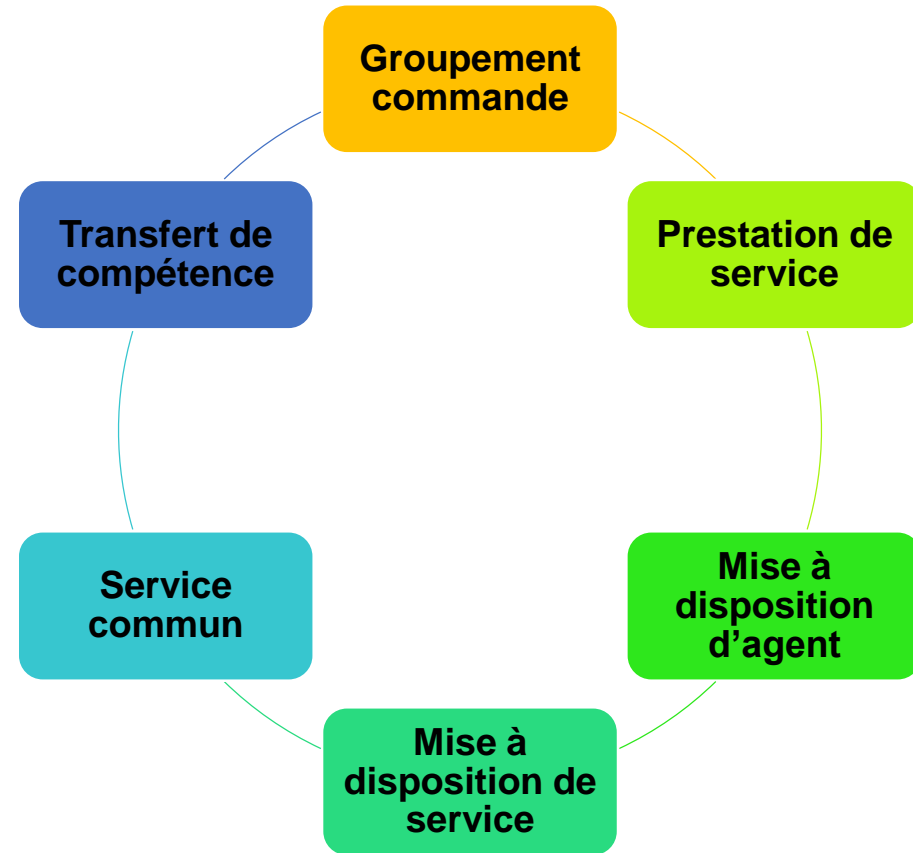
Une mise en réseau de bibliothèques permet la mise en communs des ressources et des moyens pour :

- ☐ étoffer l'offre
- ☐ élargir les publics
- ☐ **améliorer l'offre proposée et le service rendu**
- ☐ dynamiser les territoires ruraux
- ☐ augmenter la visibilité des bibliothèques
- ☐ gagner du temps et faire des économies d'échelle en mutualisant les moyens

*Construire un réseau de bibliothèques support de cours / CC BY-SA Amandine Jacquet 2019*

# COMMENT ?

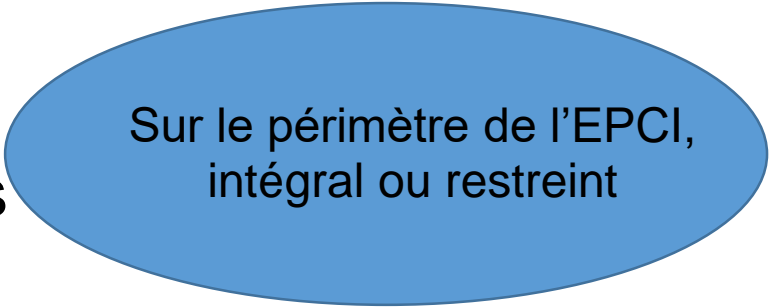
De multiples formules  
de mutualisation  
sont possibles :  
Elles doivent être au service  
du projet de coopération



# PROPOSITION DE TYPOLOGIE :

## Les réseaux de gestion

- Les réseaux intégralement transférés
- Les réseaux de bibliothèques municipales
- Les réseaux mixtes



Sur le périmètre de l'EPCI,  
intégral ou restreint

## Les autres réseaux

Action culturelle

Coopération informelle

# Régime administratif et mise en réseau : deux phénomènes sans corrélation directe

- Nature administrative des équipements : intercommunaux, communaux ou associatifs
- Coopération effective : logiciel de gestion unique, navette, action culturelle commune ou coordonnée...

On peut transférer sans coopérer  
On peut mutualiser sans transférer

# ATOUTS ET POINTS DE VIGILANCE

## Réseaux transférés :

- **Maîtrise par une seule collectivité de la stratégie et de la mise en œuvre de la politique de lecture publique**
- **Risque sur les transversalités et partenariats locaux**

# ATOUTS ET POINTS DE VIGILANCE

## Réseaux coordonnés:

- **Gouvernance horizontale favorisant l'appropriation, proximité préservée**
- **Difficultés de prises de décisions stratégiques/politiques à l'échelle du territoire**

On peut mutualiser beaucoup de choses,  
mais qu'est-ce qui fait réseau ?

L'amélioration du service rendu

La coopération

Merci de votre attention



[Fiche Quels modes d'organisation en réseau ?](#)

# Ateliers SWOT avec les participants

## Journée ABF-HdF / 30 novembre 2023 Cysoing

### 3 aspects du métier de coordinateur / coordonnatrice de réseau de lecture publique, animé par :

- **Marine Devienne**, coordinatrice du réseau de lecture publique L'Esperluette de la communauté de communes Flandre-Lys
  - **François Pruvost**, coordinateur du réseau de lecture publique L'Escapade de la communauté de communes Flandre Intérieure
  - **Béatrice Pennequin**, coordinatrice du réseau des bibliothèques et médiathèques Cœur d'Ostrevent
- 
- AXE 1 - DEVELOPPER
  - AXE 2 - MUTUALISER
  - AXE 3 - COORDONNER
- 
- Quels sont les éléments positifs qui **favorisent** la mission de coordination que ce soit en interne (= ATOUTS) ou en externe (= OPPORTUNITES) par rapport à votre institution/organisation/structure ?
  - Quels sont les éléments négatifs qui **pénalisent** la mission de coordination que ce soit en interne (= FAIBLESSES) ou en externe (= MENACES) par rapport à votre institution/organisation/structure ?

## AXE 1 - DEVELOPPER animé par Marine

	<b><u>POSITIF</u></b> pour atteindre l'objectif ?	<b><u>NEGATIF</u></b> pour atteindre l'objectif ?
<b><u>INTERNE</u></b> à l'organisation ?	<p>ATOUS :</p> <p><i>Connaissance territoire et maillage + ancrage + historique</i></p> <p><i>Socle : mêmes pratiques + donner un sens commun</i></p> <p><i>Volonté politique</i></p> <p><i>Transversalité : cf. services supports</i></p> <p><i>Spécificités structures / complémentarités</i></p> <p><i>Planification (phasage court / moyen / long terme</i></p> <p><i>Poste de coordination + alliés</i></p>	<p>FAIBLESSE :</p> <p><i>Budget / situation économique</i></p> <p><i>Réticences des équipes (conduite de changement, fragilités...)</i></p> <p><i>Projets imposés sans concertation</i></p> <p><i>Facteur temps notamment du coordinateur</i></p> <p><i>Présupposé : uniformisation (il faut préférer l'harmonisation)</i></p>
<b><u>EXTERNE</u></b> à l'organisation ?	<p>OPPORTUNITES :</p> <p><i>Modèles existants voir d'autres exemples</i></p> <p><i>Opportunités financières (subventions, aide ouverture élargie, extension horaires, CTL...)</i></p> <p><i>Lois (NOTRe, Robert...)</i></p> <p><i>Sensibiliser les élus</i></p>	<p>MENACES :</p> <p><i>Changement de mandat = rupture du projet qui se fait sur un temps long</i></p> <p><i>Evaluation trop centrée sur le quantitatif des éléments qui eux, se jugent sur le long terme</i></p>

## AXE 2 - MUTUALISER animé par François

	<b><u>POSITIF</u></b> pour atteindre l'objectif ?	<b><u>NEGATIF</u></b> pour atteindre l'objectif ?
<b><u>INTERNE</u></b> à l'organisation ?	<p>ATOUTS :</p> <p><i>Valorisation des compétences</i></p> <p><i>Donner du sens notamment à un service public plus inclusif</i></p> <p><i>Etre inspiré et bénéficier des retours d'expériences = émulation</i></p>	<p>FAIBLESSE :</p> <p><i>Résistance au changement / habitudes bouleversées</i></p> <p><i>Ne pas sortir de sa zone de confort y compris parfois de la part du public</i></p>
<b><u>EXTERNE</u></b> à l'organisation ?	<p>OPPORTUNITES :</p> <p><i>Complémentarité : équipes, ressources, collections... donc diversité qui sera profitable à tous</i></p> <p><i>Gagner en visibilité notamment grâce au service communication (ex : signalétique)</i></p>	<p>MENACES :</p> <p><i>Peur perte d'identité : sentiment de se sentir délesté ou dépossédé de son équipement pour un élu par exemple</i></p> <p><i>Désinvestissement des équipes locales notamment bénévoles pour qui l'investissement peut semblait trop lourd</i></p>

### AXE 3 - COORDONNER animé par Béatrice

	<b><u>POSITIF</u></b> pour atteindre l'objectif ?	<b><u>NEGATIF</u></b> pour atteindre l'objectif ?
<b><u>INTERNE</u></b> à l'organisation ?	<p><b>ATOUTS :</b></p> <p><i>Moyen humain : 1 poste dédié + des collègues + Formation + Déterminer les rôles et missions de chacun</i></p> <p><i>Moyen tech : véhicule, matériel informatique, faire des réunions + moyen de communication interne</i></p> <p><i>Diversifier les canaux de comm en fonction du type d'interlocuteurs</i></p> <p><i>Org de COtech + COpil</i></p> <p><i>VP culture = « porteur »</i></p> <p><i>Vivier de contacts = alliés extérieurs</i></p> <p><i>Organisation de la navette qui repositionne les éléments aidants tel que l'agent navette qui devient ambassadeur/ colporteur</i></p>	<p><b>FAIBLESSE :</b></p> <p><i>Isolement du coordinateur</i></p> <p><i>Personnel réfractaire</i></p> <p><i>La place dans l'organigramme à définir</i></p> <p><i>Turn over des équipes</i></p> <p><i>Ingérence / omnipotence</i></p> <p><i>Pas de documents cadres : délib, convention, règlement...</i></p> <p><i>Priorisation : dissonance entre ce que pressent le coordinateur et les équipes</i></p> <p><i>Illectronisme des équipes</i></p>
<b><u>EXTERNE</u></b> à l'organisation ?	<p><b>OPPORTUNITES :</b></p> <p><i>Réseau autour de soi telles que les expériences autour de soi</i></p> <p><i>Politiques des différents partenaires : dépt, région...</i></p> <p><i>Les lois notamment Robert</i></p>	<p><b>MENACES :</b></p> <p><i>Manque de soutien des élus</i></p> <p><i>Manque de formation des élus</i></p> <p><i>Ingérence sur la politique d'acquisition et action culturelle de la part des élus</i></p> <p><i>Habitants qui véhiculent une image péjorative</i></p> <p><i>Autres missions qui s'ajoutent</i></p> <p><i>Collègues des autres services hors bib</i></p>