



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 ?

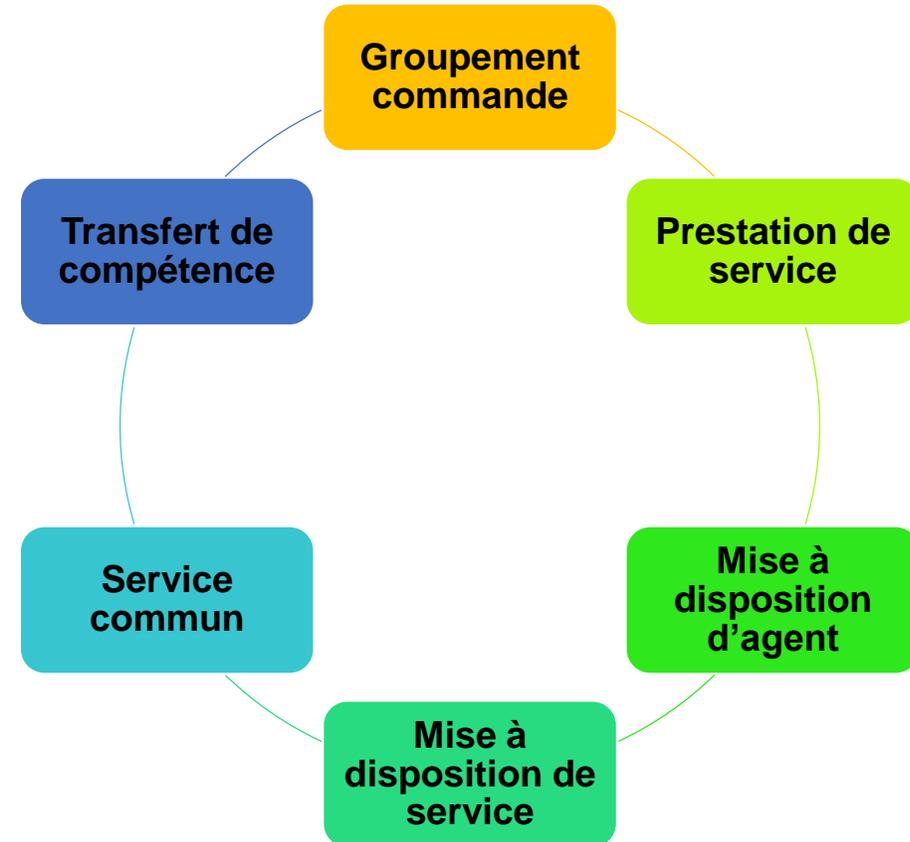
Une mise en réseau de bibliothèques permet la mise en communs des ressources et des moyens pour :

- 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

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

AXE 2 - MUTUALISER animé par François

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

AXE 3 - COORDONNER animé par Béatrice

	<u>POSITIF</u> pour atteindre l'objectif ?	<u>NEGATIF</u> pour atteindre l'objectif ?
<u>INTERNE</u> à l'organisation ?	<p style="text-align: center;">ATOUTS :</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 style="text-align: center;">FAIBLESSE :</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>
<u>EXTERNE</u> à l'organisation ?	<p style="text-align: center;">OPPORTUNITES :</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 style="text-align: center;">MENACES :</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>