



Capitalisation
des expériences
en promotion
de la santé

Fiche de capitalisation

Plus Belle La Nuit : La dynamique entre bénévoles et salariés



Résumé

Plus Belle la Nuit se développe depuis 2010 sur le territoire Marseillais et le département des Bouches-du-Rhône pour réduire les risques liés aux consommations de substances psychoactives en milieu festif. Fort de son expertise de terrain, Plus Belle la Nuit réunit des personnes concernées par les milieux festifs ; bénévoles, salariés et usager.es pour co-construire la promotion de la santé, la prévention et la réduction des risques des consommations liées aux substances psychoactives.

L'intérêt de cette capitalisation repose sur l'étude de la dynamique collective et plus précisément sur les liens d'équipe entre bénévoles et salarié.es qui s'inscrivent dans une démarche communautaire.

Quelles sont les spécificités du fonctionnement d'équipe de Plus Belle La Nuit ?

Cette capitalisation fait partie d'une série de trois fiches de capitalisation du projet Plus Belle La Nuit. Elle a été accompagnée par Louise Duchâteau, accompagnatrice indépendante, dans le cadre d'un projet porté par le Bus 31/32 et la SFSP et financé par l'ARS PACA. | Novembre 2025



sfsp
SOCIÉTÉ FRANÇAISE
DE SANTÉ PUBLIQUE



Carte d'identité de l'intervention

Intervention	La dynamique bénévoles et salarié.es
Porteur	Plus Belle la Nuit
Thématique	Prévention ; Réductions des risques ; Travail d'équipe ; Démarche communautaire ; Horizontalité ; Dynamiques relationnelles
Population cible	L'équipe de PBLN
Dates du projet	2013 à 2026
Milieu d'intervention	Milieu festif
Région	Provence-Alpes-Côte d'Azur
Niveau géographique	Ville de Marseille et Bouches-du-Rhône
Principaux partenaires	ARS PACA
Objectifs	S'adapter aux enjeux d'articulation liés au fonctionnement d'une équipe composée de bénévoles et de salarié.es
Stratégies mobilisées	• Transmettre des savoirs : Formation et savoirs expérientiels • Favoriser la cohésion d'équipe et une vision commune • S'adapter aux besoins de chacun.es pour agir collectivement

Constitutrice	Marie Gutowski Coordinatrice administrative des MicroStructures Association BUS 31/32 coordination.microstructures@bus3132.org Site web de la structure
---------------	--



Accompagnatrice	Louise Duchâteau Accompagnatrice en capitalisation indépendante louiseduchateau@gmail.com
-----------------	---

Méthodologie	Fiche réalisée sur la base de 9 entretiens individuels et de focus groupe de capitalisation conduit en 2025 en présentiel. Cette fiche fait partie d'une série de trois fiches de différents axes sur le même projet, à retrouver sur CAPS. L'Intelligence artificielle a été utilisée pour la retranscription écrite des entretiens.
--------------	--

Présentation de l'intervention

Plus Belle la Nuit

Piloté par l'association BUS 31/32, le projet Plus Belle la Nuit est né d'un collectif de santé festive marseillais sous l'impulsion de différents services de la ville de Marseille réunis au sein du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD) en 2010-2011.

Après deux ans d'expérimentations avec différents partenaires, le projet d'intervention en milieu festif urbain légal entre en action. Plus Belle La Nuit réunit à la fois des professionnels et des bénévoles concernés par les enjeux du milieu festif et de la promotion de la santé. Le nombre d'opérateurs s'est réduit au fil des différentes phases du projet : vingt opérateurs dans la phase d'implantation ; à sept opérateurs en tant que membres actifs dans la phase de consolidation : AIDES Marseille, ANPAA 13 (Addiction France), Avenir Santé PACA, Le TIPI festif, La MEP, Tremplin, Wimoov et le BUS 31/32.

À ce jour, le Bus 31/32 regroupe plusieurs dispositifs:

- Un Centre de Soins d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA)
- Un Centre d'Accueil et d'Accompagnement à la Réduction des risques pour Usagers de Drogues (CARUUD) urbain
- Un Centre d'Accueil et d'Accompagnement à la Réduction des risques pour Usagers de Drogues (CARUUD) Tekno auprès du public des free parties des scènes alternatives ou illégales
- Une équipe mobile de lutte contre les hépatites virales et la santé du foie (le BUS Hépatant),
- Un réseau de microstructures médicales
- Un dispositif d'analyse de drogue : le DRUG LAB¹
- Un projet numérique EDU qui développe son propre média de communication sur la sexualité, drogues et santé : KEPS²
- Plus Belle La Nuit

C'est dans cet écosystème que le Bus 31/32 accompagne la création de Plus Belle la Nuit qui s'intéresse aux enjeux concernés par les milieux festifs urbains. Bénévoles, salariés, organisateur.ices de soirées et usager.es co-construisent la promotion de la santé, la prévention et la réduction des risques liés aux substances psychoactives. PBLN s'est progressivement diversifié dans la mise en œuvre d'actions innovantes, adaptées aux réalités des publics rencontrés sur le terrain.

¹ [Accueil - Drug Lab](#)

² [KEPS - Sexualités, Drogues & Santé](#)

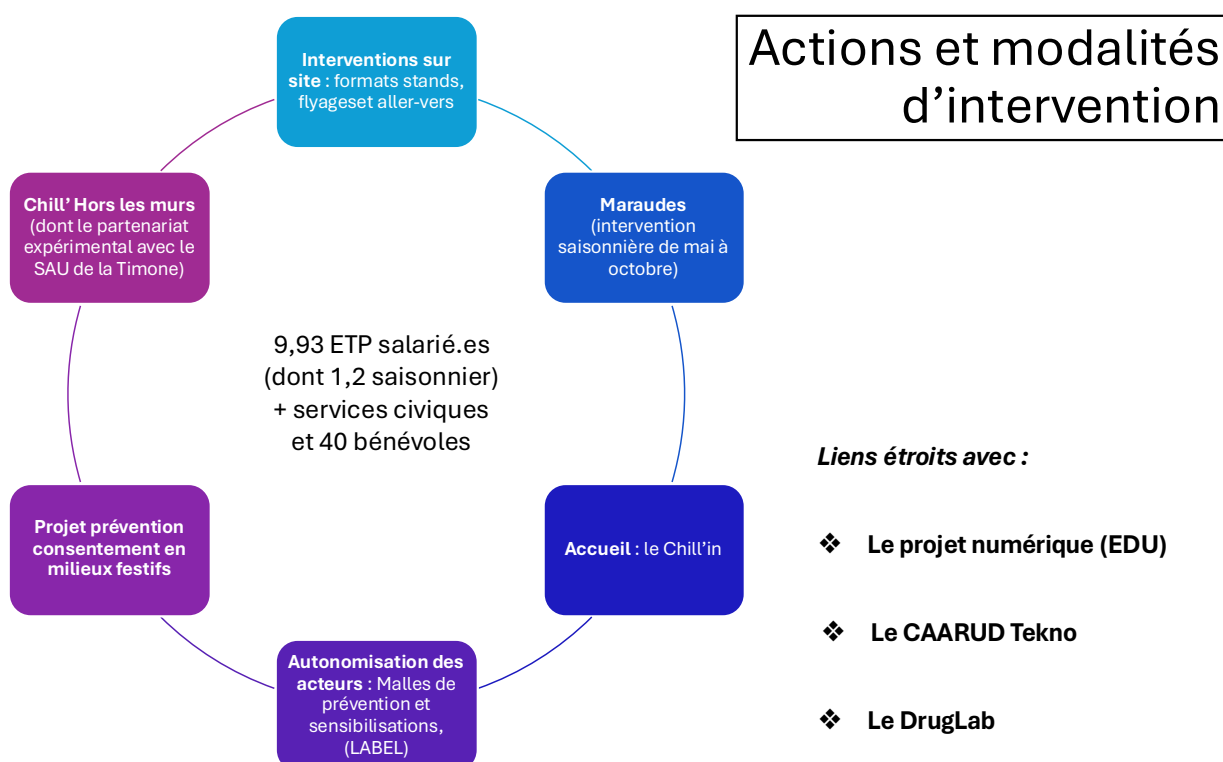


« La réduction des risques fait référence aux politiques, aux programmes et aux pratiques qui ont pour but de diminuer les effets négatifs de la consommation de drogues, et des politiques et des lois s'y afférant, que ce soit légalement, socialement ou par rapport à la santé.

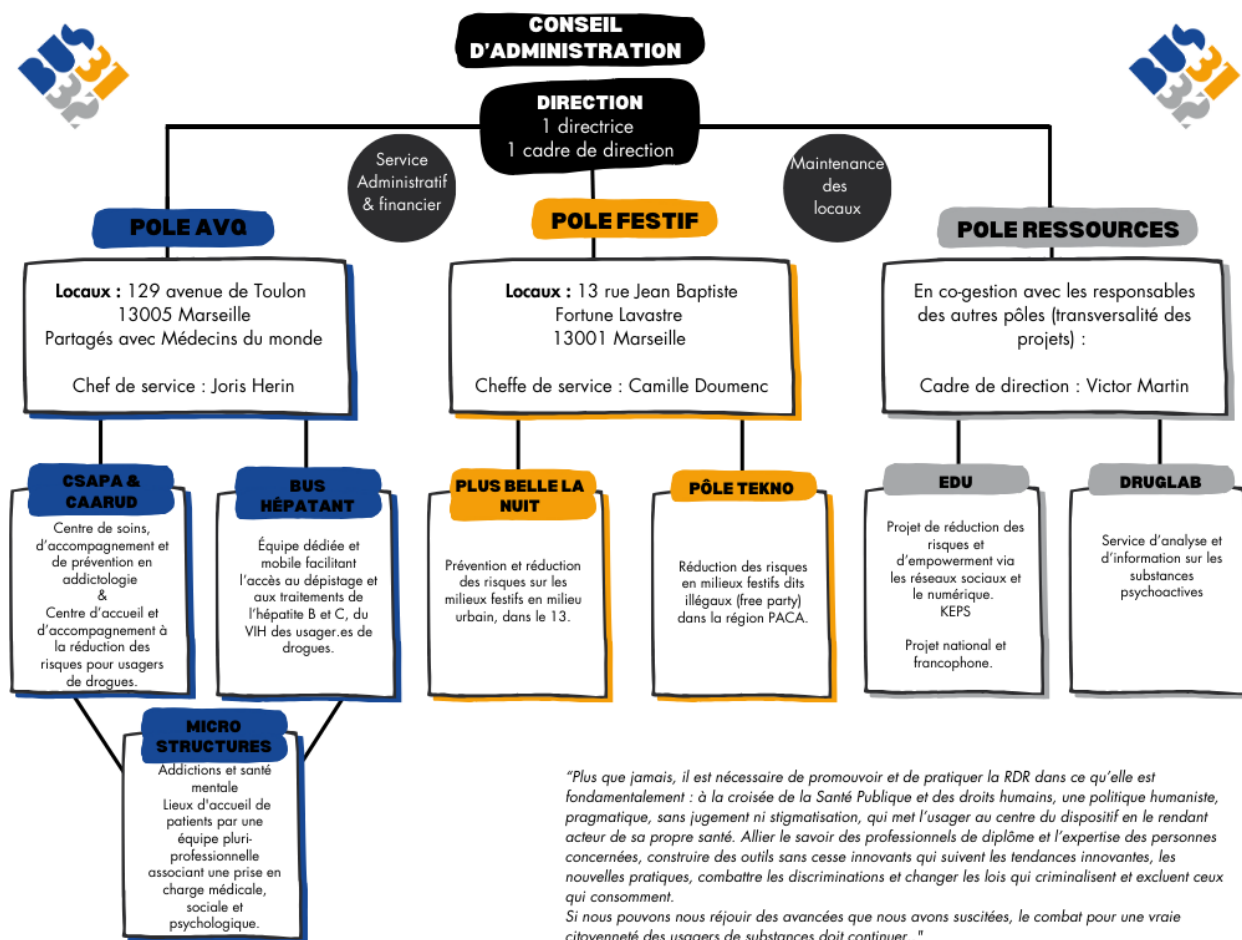
La réduction des risques se fonde sur les droits humains et la justice. Elle se concentre sur les changements positifs et le travail collectif sans jugement, sans obligation, sans discrimination et n'exige pas l'abstinence comme condition pré requise. » [La réduction des risques, c'est quoi ? - Harm Reduction International](#)

Les actions de RDR s'inscrivent dans une démarche de promotion de la santé et de prévention notamment par le soutien et l'accompagnement des individus à déployer leur pouvoir d'agir en faveur de leur santé et qualité de vie.

Le dispositif s'articule ainsi autour des usager.es en milieu festif urbain par les interventions en soirées, les démarches d'aller- vers lors des maraudes de rue et de l'accueil au local de permanence du Chill'in. Le projet se diversifie également par des actions de prévention et d'autonomisation des acteur.ices de la fête. L'implication des bénévoles et salariés ainsi que la concertation régulière avec les partenaires institutionnels et associatifs, renforce le maillage territorial, instaure une relation de confiance avec les usager.es et ajuste le dispositif pour répondre au mieux aux enjeux locaux.



Structuration associative



Contexte

Historiquement développés par les acteurs du mouvement techno dans les années 90, les associations communautaires et le groupe d'auto-support, mais aussi les missions humanitaires comme la mission « RAVE » de Médecins du Monde, ont déployé la pratique de la réduction des risques dans le milieu de la fête.

Le milieu festif à ce jour est autant associé à des scènes alternatives ou illégales (free parties) que des scènes commerciales appartenant au paysage urbain (festivals, salles de concert, bars...). Le paysage des scènes festives évolue, et demande aux associations du milieu une constante adaptation à la dynamique de terrain. Petit à petit les scènes illégales viennent s'insérer dans le paysage urbain, sous d'autres cultures de la fête légale, dans un temps généralement plus court, le temps d'une soirée où le mode de consommation de drogue diffère également.



« La répression était telle dans les free parties, que les DJ qui jouaient se mettaient de plus en plus dans les clubs et les publics, pareil, donc en milieu urbain. Comme on avait une expérience face à la free party, à la musique techno et aussi de culture musique techno, c'était assez logique qu'on aille dans les clubs pour voir un petit peu ce qui s'y passe. »
Maëla Lebrun, Directrice du BUS 31/32

Depuis 2004, la politique de santé publique prévoit un cadre de référence pour les activités de Réduction des Risques en direction des consommateurs de stupéfiants. La Réduction des Risques en milieu festifs s'inscrit également dans le dernier plan pluriannuel de la MILDECA, « Stratégie interministérielle de mobilisation contre les conduites addictives 2023-2027 »³ afin « d'accompagner la vie festive locale et les grands rassemblements festifs ».

Les objectifs de Plus Belle la Nuit⁴

Objectif général : Favoriser la capacité d'agir des publics festifs, consommateurs.trices de produits psychoactifs, sur leurs pratiques et leur environnement en appliquant les principes de l'empowerment et de Réduction des Risques.

Objectifs spécifiques :

- Développer les appétences et compétences individuelles et collectives à agir sur ses pratiques et celles de la communauté
- Développer un environnement favorable et soutenant
- Assurer une fonction passerelle et de médiation entre les publics et leur environnement
- Travailler une organisation du travail inclusive, tournée vers l'autonomisation, la collaboration des différents services associatifs et le travail en réseau
- Rencontrer les publics jeunes et/ou usager.es récréatifs de produits psychoactifs dans l'hétérogénéité des espaces festifs

³ [MILDECA | Le Gouvernement publie la stratégie interministérielle de mobilisation contre les conduites addictives 2023-2027](#)

⁴ Rapport pour la ville de Marseille (2016) « Accompagnement à l'élaboration et la mise en œuvre du processus d'évaluation du dispositif de prévention et de réduction des risques en milieux festifs commerciaux à Marseille « Plus belle la nuit » »

- Accueillir les publics dans un lieu ressource, rendre accessibles le matériel de Réduction des Risques et l'information autour des questions d'usages de produits, de vie sexuelle et affective, de risques routiers et auditifs
- Rendre accessible l'offre de service par des canaux de diffusion multiples
- Favoriser l'ancrage communautaire par la participation active des personnes concernées, pairs, au projet
- Développer et soutenir le réseau d'acteurs concernés en lien étroit avec les publics cibles

Question de capitalisation

Plus Belle La Nuit évolue au sein d'un milieu festif en transformation permanente, en prise aux changements sociétaux, culturels et sanitaires. Cette nécessité d'adaptation continue influence les directions du projet ainsi que l'organisation de son équipe. L'engagement des bénévoles et des salarié.es constitue une variable essentielle dans cette dynamique.

Depuis 2013, le développement des activités de PBLN s'est accompagné d'une progression du nombre de salariés, traduisant une volonté de consolider et de structurer l'action du projet dans la durée.

Ces évolutions, inhérentes à la vie du dispositif, peuvent néanmoins susciter des questionnements internes, notamment autour du fonctionnement collectif et de l'articulation entre les différents statuts salarié.es et bénévoles. Dans ce contexte, on peut s'interroger sur les spécificités du fonctionnement d'équipe de Plus Belle La Nuit.

Plus précisément : **Comment s'articule la relation entre salarié.es et bénévoles au sein du projet PBLN ?**

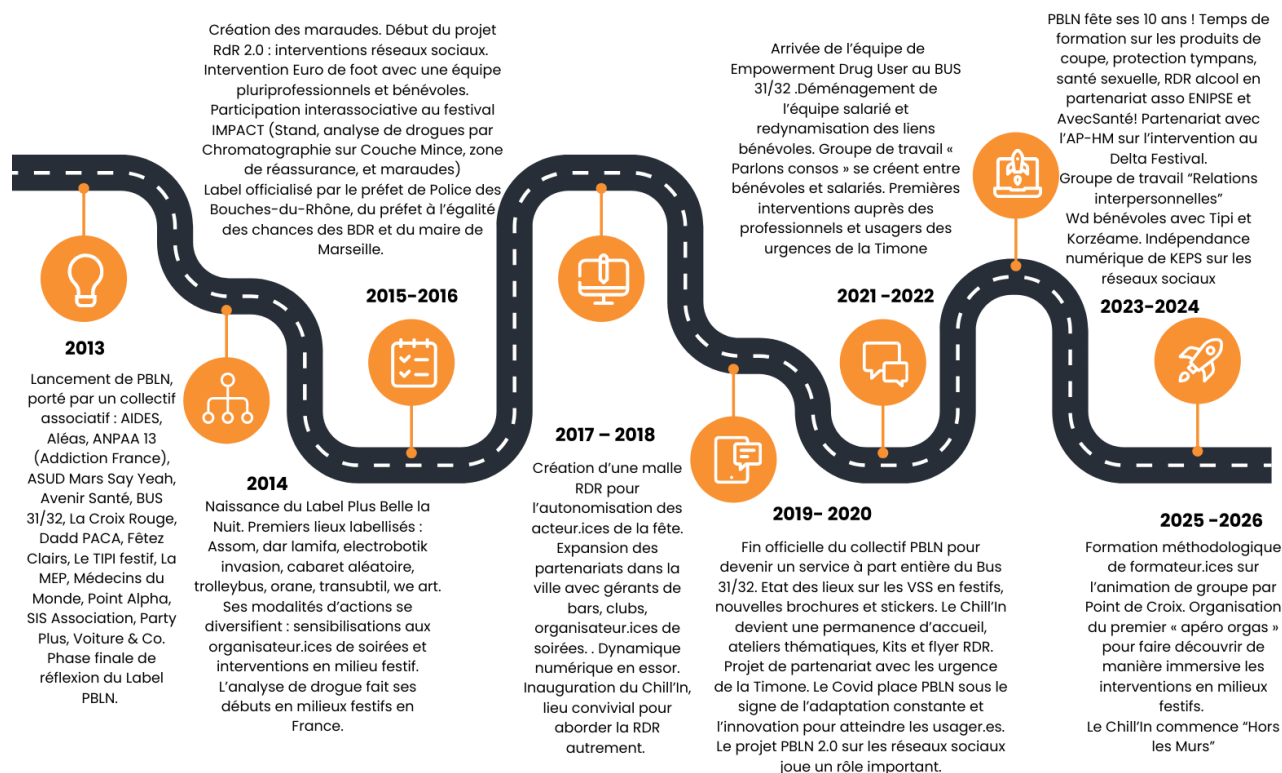
Objectifs de la capitalisation

La capitalisation réalisée présente une analyse de neuf entretiens menés, en groupe et individuellement, auprès de membres de Plus Belle La Nuit.

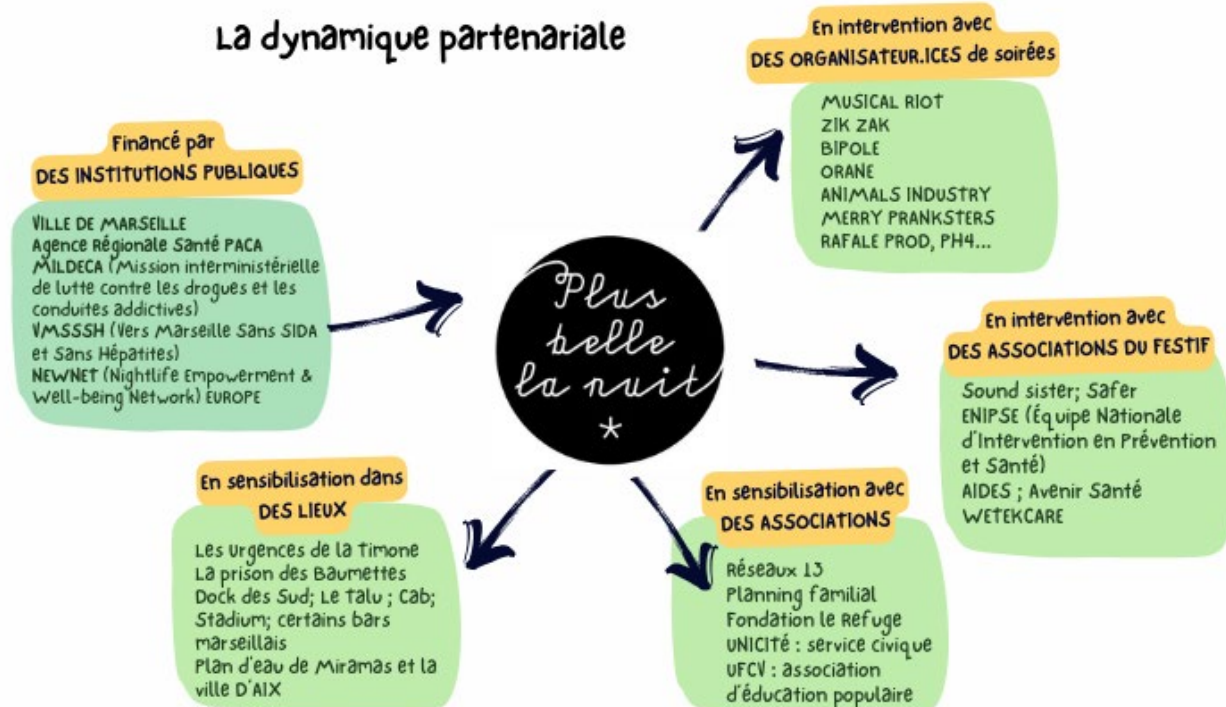
L'objectif de cette démarche est triple :

- Elle vise à alimenter la réflexion sur les enjeux d'articulation liés au fonctionnement d'une équipe composée de bénévoles et de salarié.es.
- Elle permet aux structures intéressées de questionner la dynamique relationnelle de leur propre équipe.
- Elle s'inscrit dans une démarche de réflexion plus compétente construite de trois fiches de capitalisation sur le fonctionnement de Plus Belle La Nuit : Les relations d'équipe ; la dynamique partenariale ; la Réductions des Risques et la démarche communautaire. Ces axes feront l'objet d'une méta-analyse des pratiques en milieux festifs à retrouver sur le portail CAPS.

Frise chronologique de l'histoire de Plus Belle la Nuit



Actions de partenariats



Principaux éléments saillants

Statuts de l'équipe

En 2013, Plus Belle La Nuit était composée quasiment exclusivement de bénévoles et d'un seul salarié. Le projet grandit au fil des années et nécessite le recrutement de plus de salarié.es.

L'équipe salariée se caractérise par une stabilité globale, soutenue par une augmentation progressive des équivalents temps plein, en cohérence avec le développement des activités. Du côté du bénévolat, les dynamiques apparaissent plus hétérogènes. Si certains bénévoles s'engagent de manière ponctuelle, d'autres s'inscrivent dans un engagement de long terme, parfois sur plusieurs années. Plus Belle La Nuit reste avec les années un dispositif d'approche communautaire avec un noyau dur de bénévoles qui co-construisent avec l'équipe de salarié.es des projets communs. Les statuts des membres de l'équipe sont souvent fluides, passant parfois de bénévole à salarié.e, ou inversement, en fonction des projets personnels de chacun.

Ces différences de temporalités et de modalités d'engagement constituent un premier élément saillant pour comprendre les enjeux d'articulation entre salarié.es et bénévoles au sein du projet PBLN.



« Je suis devenue bénévole à Plus Belle la Nuit en quittant le Chapiteau [lieu de fête marseillais] en 2023, puis en 2024 j'ai commencé un contrat aux maraudes [PBLN], je suis ensuite redevenue bénévole et là depuis peu je suis salariée. »

Clem, salariée

Les salarié.es de PBLN occupent une place importante tant sur le plan organisationnel qu'opérationnel. Ils assurent la coordination interne et le déploiement du réseau de partenariats,



« On questionne un peu la personne : Quelle expérience elle a ? Si elle a fait des soirées ? Quel rapport elle a avec ce milieu ? Comment elle se sent impliquée ? Le but c'est d'avoir un échange franc pour essayer de cerner un peu la personne. [...] Nous, on représente l'asso' donc il faut que cette personne soit aussi en accord avec ce que représente l'asso'. Donc ça passe par une petite présentation de l'asso, et puis qu'on dise exactement ce qu'on fait, dans quel intérêt. [...] Je pense qu'il y a des personnes qui ne sont pas faites pour la RDR parce que ça va pas les aider à ... ça pourrait les enfoncer plus dans les consommations, parce que quand on fait des inter' et tout ça on est beaucoup exposés. Il faut que la personne elle soit claire avec ses conso', pour elle et pour sa santé en premier. »

Sylvain, bénévole

tout en contribuant activement à l'élaboration des projets et au maintien de la vision commune du projet. Concernant le recrutement des bénévoles, il s'inscrit dans une démarche structurée. Il se déroule par un entretien préalable, au cours duquel est évalué la motivation des candidats, leur rapport au milieu festif et aux substances psychoactives, ainsi que leurs connaissances sur ce sujet. Ce processus vise à garantir l'adéquation des nouveaux bénévoles avec les valeurs et les missions de PBLN.

Les salarié.es s'appuient sur une charte d'engagement bénévole qui formalise les valeurs éthiques de respect, neutralité, confidentialité et non-jugement portées par l'équipe de Plus Belle La Nuit. Cette charte précise également la nécessité d'une formation continue, les pratiques de travail en communauté et le suivi régulier de chaque bénévole par l'équipe. Les salarié.es jouent un rôle essentiel dans l'accès à la formation pour l'ensemble de l'équipe, veillant à l'accompagnement et au compagnonnage de chaque bénévole tout au long de son engagement.



« Il y a quand même pas mal de formations. On nous apprend à dialoguer, à gérer des situations qui peuvent être problématiques... On envoie pas quelqu'un qui a jamais eu de formation gérer des situations comme ça en inter'. »

Sylvain, bénévole

« Il y a la posture et être bénévole en réduction des risques, ça s'apprend, il faut être formé. [...] On est là pour accompagner l'autre sans le juger. »

Carla, ancienne bénévole

Le rôle des bénévoles est central dans le fonctionnement de PBLN. Leur implication s'inscrit pleinement dans l'approche communautaire du projet⁵, enrichissant chaque action grâce à leurs savoirs expérientiels uniques, notamment sur les réalités du milieu festif, les substances psychoactives, ainsi que par les compétences relationnelles qu'ils déploient auprès des usager.es.

L'apport des savoirs expérientiels des bénévoles est indispensable : sans leur engagement, les interventions en milieu festif ne pourraient être menées à bien : ils constituent le socle sur lequel repose la capacité du dispositif à agir sur le terrain en répondant aux besoins spécifiques des publics rencontrés.

Mobilisation de l'équipe

La mobilisation des équipes de Plus Belle La Nuit part d'un principe a priori simple : aimer faire la fête. Ce qui lie au préalable les individus c'est ce plaisir. De ce point de départ découle la

⁵ Cf : Fiche Plus Belle La Nuit « Approche communautaire et réductions des risques »

volonté de préserver ces espaces de liberté d'expression individuelle et collective. Les équipes salarié.es et bénévoles de Plus Belle La Nuit se connaissent généralement par l'appétence commune du milieu festif, par l'action du « bouche à oreille » des actions du dispositif et plus précisément par les stands de réduction des risques de PBLN lors de soirées. L'équipe prône des valeurs auxquels les individus s'engagent par telles que l'anonymat, la bienveillance et le non-jugement des usager.es concernant les pratiques de consommations de drogues. En ce sens, le dispositif participe à renforcer le lien communautaire dans le festif, en faisant de la fête un espace de rencontre, d'expression et d'engagement collectif.⁶

⁶ Ibid

Stratégies de mise en œuvre

Transmettre des savoirs : Formation et savoirs expérientiels

Plus Belle La Nuit favorise la montée en compétence et la transmission des savoirs entre bénévoles et salarié.es à travers la formation continue et le partage de savoirs expérientiels. Les bénévoles bénéficient de plusieurs formations, notamment sur la connaissance des produits ; sur la posture d'écoute et de réassurance auprès des usager.es ainsi que sur le fonctionnement du projet. L'équipe salariée s'engage également à répondre aux besoins de formations plus spécifiques des bénévoles en s'appuyant notamment sur la richesse du réseau partenaire. Par exemple en 2025, PBLN fait appel aux réseaux partenaires concernant les enjeux liés à la vie affective avec le CoReSS (Comité de Coordination Régionale de la Santé Sexuelle) sur le Chemsex et également sur la PREP par VMSSSH (Vers Marseille sans Sida et Sans Hépatites).

Pour la première intervention, les salarié.es accompagnent le nouveau recrutement bénévole dans une phase d'observation. C'est l'occasion pour la personne de se familiariser avec les outils disposés du stand, flyers et matériel de réductions des risques, de comprendre l'importance des liens avec les organisateur.ices de soirées et la sécurité sur les lieux, d'observer les entretiens et les pratiques de réassurance auprès des usager.es.

L'objectif en promotion de la santé est de renforcer les capacités d'autonomie des usager.es en milieu festif mais aussi de l'équipe de Plus Belle La Nuit sur le principe d'empowerment en assurant la continuité des savoirs théoriques et la pérennité des savoirs expérientiels au sein du fonctionnement collectif de PBLN.



« L'empowerment est à la fois un objectif et un processus par lequel les individus et les groupes de personnes développent leur pouvoir d'action et de transformation de leur environnement et leur contexte de vie. Appliqué au domaine de la santé c'est le processus par lequel un individu ou un groupe développent leur pouvoir d'agir sur les facteurs déterminants de leur santé.

Ce processus repose sur le développement de la conscience critique individuelle et collective, l'identification et le questionnement des relations de pouvoir et de domination qui sont les racines de l'inégalité avec pour but l'équité et la justice sociale. Favoriser l'empowerment requiert un ensemble partagé de valeurs et de postures, aussi bien au niveau des pratiques professionnelles, individuelles, qu'organisationnelles. »

Médecins Du Monde [guide-empowerment-WEB.pdf](#)

La formation continue dispensée par le dispositif ou par les réseaux de partenariat sollicités est un socle commun pour tous les membres de PBLN. Sur l'année 2025, neuf formations ont été à destination des salarié.es et bénévoles sur les thèmes de la vie affective, des substances psychoactives spécifiques, l'analyse de drogue, premiers gestes de secours et gestion de la violence.

En outre, l'équipe met en place différents espaces dédiés à la transmission des savoirs expérientiels et à la prise de parole. Il peut s'agir, par exemple, de week-ends réunissant bénévoles ou professionnel.les, du groupe de travail « Parlons conso' » qui offre un cadre d'échange autour de l'exposition aux drogues lors des interventions en milieu festif ou encore de temps de supervision spécifiquement destinés aux bénévoles.

Au sein de PBLN, le partage d'expérience constitue ainsi un processus continu, qui se déploie dans des espaces aux formes variées. Ceux-ci sont généralement distingués entre espaces formels et informels.

Favoriser la cohésion d'équipe et une vision commune

La place de l'informel est également importante au sein de Plus Belle La Nuit. L'équipe bénévole et salariée se retrouve régulièrement en dehors du cadre de travail. L'organisation de ces temps de convivialité est à l'initiative de chacun.e, et renforce les liens entre les membres du dispositif. En 2025, six temps de convivialité et d'intégration ont été organisés par l'équipe.

L'espace du local associatif de Plus Belle La Nuit contribue aussi à une forme de convivialité : des canapés, une cuisine commune, et la possibilité de venir quand on le souhaite. Au-delà des conversations sur le travail, les échanges se prêtent aussi à des discussions plus personnelles.



« Après le COVID, on s'est vraiment posé la question de comment créer la dynamique de groupe et la cohésion d'équipe de l'association : entre nous bénévoles, et, salariés et bénévoles entre eux. Et ça je trouve qu'on a vraiment bien réussi avec tous les temps collectifs qui sont organisés : les réunions, les apéros, tous les temps informels, on aime bien partager des moments aussi hors cadre, hors association. Je pense que ça c'est super précieux pour la dynamique de groupe. »

Mathieu, salarié

Favoriser la cohésion d'équipe permet d'être soudé lorsqu'il s'agit de faire face aux situations difficiles sur le terrain. Ces situations peuvent elles-mêmes renforcer la dynamique de groupe et le besoin de « faire communauté ». Pouvoir s'exprimer librement, avec confiance est une

ressource collective qui permet de se décharger, de partager et de se sentir écouté par des personnes qui ont l'expérience d'un même vécu.

En plus de la dynamique de groupe, ce qui rassemble c'est l'identité du projet. Plus Belle La Nuit promulgue des valeurs communautaires de non-jugement, d'inclusion, de respect et d'empowerment. Ces valeurs sont constitutives d'un cadre éthique partagé, renforçant la mobilisation de ses membres autour d'une mission de santé publique.⁷ L'équipe représente le dispositif sur le terrain lors des interventions mais également via le réseau de partenariats et les différentes actions de plaidoyer. L'engagement pour une vision commune renforce également le lien de l'équipe PBLN et ses actions en promotion de la santé. La réduction des risques est un sujet éminemment politique, que PBLN défend régulièrement dans les rues de Marseille par des actions militantes et citoyennes. L'équipe de Plus Belle La Nuit a notamment milité pour la campagne mondiale de plaidoyer en faveur de politiques en matière de drogues fondées sur la santé et les droits humains de Support Don't Punish.⁸

S'adapter aux besoins de chacun.es pour agir collectivement

Lorsqu'une intervention en milieu festif s'organise, bénévoles comme salarié.es préparent des temps de « brief » ; pendant ; et « débrief » (l'avant/pendant/après intervention). Ces temps formels sont essentiels dans la dynamique d'équipe et le bon déroulement des interventions PBLN.

Le brief permet notamment d'aborder :

- l'état d'esprit et la disponibilité de chacun.e en amont de la soirée ;
- les intentions et les modalités d'implication pendant l'intervention ;
- la répartition des rôles et des responsabilités ;
- l'identification des partenaires présents ainsi que l'organisation opérationnelle sur site.

Pendant l'intervention, plusieurs dispositifs sont prévus :

- des temps de vérification mutuelle au sein de l'équipe ;
- l'organisation de pauses ;
- la possibilité de fermer temporairement le stand en cas de situation de violence ou d'insécurité.

Le débrief à chaud comprend :

⁷ Cf : Fiche Plus Belle La Nuit « Approche communautaire et réductions des risques »

⁸ [PAGE D'ACCEUIL - Support. Don't Punish](#)

- un retour qualitatif sur les situations rencontrées, les observations et les ressentis de l'équipe ;
- un recueil de données quantitatives : nombre de personnes rencontrées, situations de réassurance, thématiques abordées, orientations réalisées

Enfin, un débrief « à froid », organisé environ trois jours après l'intervention, est également mis en place et apparaît particulièrement important pour les bénévoles. Ces temps d'équipe permettent aussi de favoriser la parole après une intervention. Cela demande notamment au salarié d'adopter une posture d'écoute et de s'investir dans la relation pour entendre les difficultés potentielles.



« On ne vient jamais engueuler quelqu'un ou lui dire que c'est mal... On se questionne sur ce qu'il s'est passé : Pourquoi, par exemple, tu t'es moins senti à l'aise derrière le stand ? Ou qu'est qui a fait que tu n'as pas pu tenir ton rôle d'intervenant jusqu'au bout ? Et du coup, on va s'interroger, est-ce que nous, on a fourni un cadre suffisamment bien pour la personne ? Est-ce que par exemple, ça lui a créé du « craving » de voir des conso' ? Ou elle était trop fatiguée et on a pas réussi à le capter ? »

Séverine, salarié.e

À la posture d'écoute, vient aussi s'ajouter la compétence de réflexivité sur ses pratiques. Si la dynamique d'équipe est envisagée dans des rapports de symétrie et d'horizontalité, elle s'inscrit dans la relation à l'autre. Les temps de supervisions à Plus Belle la Nuit laisse la place et le temps à l'équipe de penser les situations rencontrées, et parfois de pouvoir faire un pas de côté pour les analyser.

Pour conclure en chiffres sur l'année 2025, Plus Belle La Nuit a organisé : 9 formations ; 2 week-ends de formation ; 6 rencontres conviviales et d'intégration et 3 supervisions destinées aux bénévoles.

Principaux enseignements

Résultats observés

La fluidité des parcours

Au sein de l'équipe de Plus Belle la Nuit, la circulation entre le statut de bénévole et de salarié se caractérise par une grande fluidité. Il est fréquent d'observer des passages d'un statut à l'autre, dans un sens comme dans l'autre, sans trajectoire prédéfinie ni linéarité imposée. Cette dynamique permet à chaque membre d'apporter sa propre singularité au dispositif, enrichissant ainsi la vision globale de Plus Belle La Nuit et la diversité des expériences partagées.

Cette souplesse dans les parcours est rendue possible grâce au suivi des personnes impliquées dans le projet et la bienveillance entre ses membres. L'équipe encadrante et la direction accordent une attention particulière aux aspirations personnelles et professionnelles de chacun.e. Ce cadre sécurisant ouvre la voie à des perspectives d'évolution, qu'il s'agisse de prises de responsabilités, de changements de type d'engagement ou de nouveaux projets professionnels.

Par exemple, plusieurs personnes engagées chez PBLN ont choisi de poursuivre une formation diplômante en éducation spécialisée à la suite de leur expérience. Cette dynamique illustre le management de proximité à soutenir et encourager les parcours individuels, tout en renforçant l'engagement et la motivation au sein de l'équipe.



« La réduction des risques c'est vraiment des valeurs de bienveillance et de vivre ensemble. [...] Dans les free parties il n'y avait rien au début, c'est pour ça que les groupes d'auto support sont nés. C'est des valeurs qui me portent, et moi c'est grâce à la réduction des risques que je suis devenue éduc' »

Carla, ancienne bénévole

Les enjeux relationnels au sein du collectif

La fluidité des statuts au sein de Plus Belle la Nuit se traduit par une véritable porosité entre les différentes fonctions, qu'il s'agisse de bénévoles ou de salarié.es. Cette caractéristique est renforcée par la fréquence et l'intensité des moments informels partagés par les membres de l'équipe, qui vont au-delà du cadre strictement professionnel.



« Il y a des moments où je trouve qu'il y a de l'informel dans le formel. Par exemple, quand on part en Week end bénévoles, c'est dur de savoir à quel moment est le travail, pas le travail, on fait aussi la fête ensemble. C'est quand même un peu flou, des fois t'as des discussions de travail alors qu'il est 4h du matin... »

Séverine, salarié.e

Cette proximité favorise la création de liens interpersonnels forts, mais introduit également des zones de flou entre sphère personnelle et sphère professionnelle. Ces situations peuvent rendre difficile la différenciation des actions réalisées dans le cadre du projet. Par exemple, il n'est pas rare que la question « *Ah mais tu es en train de faire la fête et t'es payé pour ça ?* » d'un bénévole à un.e salarié.e émerge, soulignant ainsi la nécessité de mieux définir les rôles et les limites de chacun. Les membres de Plus Belle La Nuit sont amenés à jongler en permanence entre ces deux dimensions du formel et de l'informel.

Face à ces interrogations et aux ambiguïtés qui en découlent, l'équipe a pris l'initiative de constituer un groupe de travail spécifique sur les relations interpersonnelles. L'objectif de ce groupe est de réfléchir collectivement à l'impact des relations interpersonnelles sur le travail, de définir les contours de ce qui relève du cadre professionnel ou personnel et de clarifier les attentes concernant l'engagement de chacun.e.

L'enseignement qui découle de cet engagement provoque une identification collective forte. Le partage des valeurs communes, les relations interpersonnelles, l'engagement pour une cause et le militantisme créent un sentiment d'appartenance à une communauté.



« On est vraiment un crew, un collectif. Et c'est ça qui fait notre force. » « On est une bande de potes, on travaille ensemble, et on sait très bien se marrer » « On sait aussi, des fois se prendre le chou, ça arrive. En fait, on est des humains ! »

Mathieu et Thom, salariés

Perspectives : La participation des bénévoles

La volonté d'intégrer davantage les bénévoles dans les processus décisionnels du projet constitue un enjeu à Plus Belle La Nuit.

Cependant, les modalités pratiques de cette participation soulèvent plusieurs défis, notamment sur la prise en compte des temporalités de chacun.e.s. Les temps de réunions décisionnaires sont fréquemment organisés en journée, ce qui limite l'accès des bénévoles, souvent indisponibles à ces horaires. Les salarié·es réfléchissent à favoriser les modes de participation active des bénévoles lors des prises de décision de construction des enjeux de PBLN.



Pour aller plus loin :

Charte de promotion des pratiques de santé communautaire. (1998) Paris, Institut Théophraste Renaudot

Jauffret-Roustide, M. (2025) « Violences et adversités dans les dispositifs de réduction des risques. L'expérience des professionnels » [Présentation PowerPoint](#)

Journée d'étude : « Penser la réduction des risques et des dommages pour accompagner les personnes vulnérables ». (2024). Orspere-Samdarra. France.

Jourdan, D., O'Neill, M., Dupéré, S., & Stirling, J. (2012). Quarante ans après, où en est la santé communautaire ? Santé Publique, 24(2), 165–178. <https://doi.org/10.3917/spub.122.0165>

Orinel, V. (s.d.). La musique techno en France : Intégration d'une contre-culture et processus de légitimation. [PDF].

Rhizome. (2018). Rhizome n°68 – « Aller vers »... d'autres pratiques ?

Rietveld, M. A., & St John, G. (Travaux variés). Études sur la culture rave et techno, la fête comme espace de résistance, de communauté et de spiritualité profane.

St John, G. (Ed.). (2004). Rave Culture and Religion (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203507964>

Verchère, C. (2005). Significations et logiques de l'usage de psychotropes en lien avec le contexte festif techno : enjeux identitaires et sociaux. In P. Giraux-Arcella, M. Joubert, & C. Mougin (Eds.), Villes et toxicomanies (pp. 117–138). éres. <https://doi.org/10.3917/eres.girau.2005.01.011>

Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises : (2015) Etude : « Être engagé pour une cause, par une entreprise sociale »



Capitalisation
des expériences
en promotion
de la **santé**

Retrouvez plus d'informations sur la capitalisation des
expériences en promotion de la santé sur le portail
CAPS : www.capitalisationsante.fr