

<b>Zeitschrift:</b>	Schweizer Hebamme : officielle Zeitschrift des Schweizerischen Hebammenverbandes = Sage-femme suisse : journal officiel de l'Association suisse des sages-femmes = Levatrice svizzera : giornale ufficiale dell'Associazione svizzera delle levatrici
<b>Herausgeber:</b>	Schweizerischer Hebammenverband
<b>Band:</b>	95 (1997)
<b>Heft:</b>	2
<b>Artikel:</b>	La philosophie d'une maison de naissance
<b>Autor:</b>	[s.n.]
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-950956">https://doi.org/10.5169/seals-950956</a>

### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 12.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## EDITORIAL

Créer une maison de naissance... Un rêve que beaucoup de sages-femmes caressent devant le constat d'une trop grande médicalisation de la naissance. Certaines d'entre nous ont fait germer ce rêve jusqu'à sa réalisation, d'autres sont en train de le faire grandir. Face à toutes ces entreprises et après avoir pris connaissance des exposés sur les maisons de naissance, conçus pour le dossier de ce mois, plusieurs questions se posent:

Comment se définit l'idéologie d'un groupe de sages-femmes travaillant pour une même cause? Y a-t-il des collaborateurs sollicités en dehors d'une maison de naissance? Cette structure fait-elle partie intégrante du système de santé? Existe-t-il une complémentarité avec d'autres institutions? Comment tourne une maison financièrement? Se préoccupent-on de l'impact économique sur le système de santé?

Comment circule l'information pour donner à toutes les femmes la possibilité d'y accéder? Quelle est la demande de la société?

Le critère de qualité est dominant dans la conception de ces maisons de naissance - désir d'offrir un cadre chaleureux, personnalisé et familial ou favoriser une prise en charge responsable et consciente de la naissance, par exemple - et c'est certainement primordial. Mais quelle place est-elle laissée à l'économie, à l'équité d'accès, à l'analyse de la demande?

Ces questions se posent si nous voulons développer un projet de société à long terme plutôt que réaliser quelques projets individuels qui risqueraient alors de s'essouffler après quelques années.



Denise Vallat

**Dix endroits en Suisse où naître entre l'hôpital et la maison**

## ► La philosophie d'une maison de naissance

Plusieurs personnes unissent leurs efforts pour que la naissance d'un enfant soit entourée de chaleur et de sécurité. Des femmes veulent prendre en main leur accouchement, jouir d'un accompagnement chaleureux et de la présence de leur compagnon. Des sages-femmes encouragent les femmes à croire en elles-mêmes et en leur aptitude à accoucher et sont disposées à se mettre à l'arrière-plan avec leur savoir professionnel.

UNE maison de naissance offre une ambiance privée où la femme et son compagnon peuvent se sentir bien et en sécurité pendant la naissance. La relaxation est facilitée par un agencement soigneusement choisi et par divers moyens auxiliaires. La femme peut prendre le temps qui lui est nécessaire pour mettre au monde son enfant.

Pour les sages-femmes de la maison de naissance, l'accouchement est un processus naturel, physiologique et à la portée de toute femme en bonne santé. Pendant la grossesse, la femme reçoit le soutien nécessaire pour se sentir en harmonie avec son corps et avec son enfant et pour se préparer à l'accouchement. Des sages-femmes s'occupent d'elle pendant l'accouchement, l'aident si elle le désire et interviennent si le déroulement du travail l'exige. Dans les premiers jours suivant la naissance, les sages-femmes apportent leur soutien pour la prise en charge du bébé et pour faire face à la situation nouvelle.

Une maison de naissance est un élément du système de santé, elle effectue de plus en plus de travail de prévention. Elle permet la continuité de la prise en

**Une dizaine de maisons de naissance existent en Suisse**

**Communauté d'intérêts**

Les maisons de naissance de Suisse ont créé en 1992 un groupement d'intérêts (IGG-CH) pour offrir une plate-forme de rencontre afin de favoriser l'échange d'idées et d'expériences.

**Association en Europe**

Les maisons de naissance d'Europe se sont également unies pour constituer une association pour la promotion des maisons de naissance. Le comité se compose de cinq femmes d'Allemagne et de Suisse.

charge pendant la grossesse, pendant et après la naissance, ce qui renforce chez la femme le sentiment de responsabilité envers elle-même et envers sa famille. Cela constitue un apport non négligeable à la promotion de la santé féminine et familiale.

Une maison de naissance ne se pose pas en concurrente de l'hôpital ou de l'accouchement à domicile. Elle offre aux femmes une possibilité supplémentaire de choix.

Appellation	Localité	Année d'ouverture	Accueil et P.P.	Acc. et P.P. à domicile
	Buckten BL	1941		
Storchenäsch	Lenzburg AG	1983		•
Delphys	Zurich	1989	•	
Maison de naissance	Muttenz BL	1990	•	
Oberburg	Oberburg BE	1991		•
Maison de l'Oberland	Wald ZH	1992		•
Artemis	Steinach SG	1994		•
Maison de naissance	Fruthwilen TG	1994		•
Coopérative «La vie»	Olten SO	1995	•	
Maison Adligenswil	Adligenswil LU	1996		•

## Team «Villa Oberburg»

Il était une fois deux sages-femmes qui rêvaient d'une maison de naissance. Comme dans ce temps-là il ne suffisait déjà plus de rêver pour que les vœux se réalisassent, elles en parlèrent à toutes leurs amies, leurs connaissances et leurs familles. Le 1<sup>er</sup> février 1991, elles fondèrent, dans la cuisine de l'une d'elles, l'association «Maison de naissance Mötschwil». L'idée se transforma en projet, les économies constituèrent le capital de départ.

On put louer et transformer une ferme à Mötschwil. Il fallut élaborer un concept directeur et un mode de fonctionnement. Attente fébrile jusqu'au feu vert du service cantonal de la santé. Des milliers de prospectus prirent le chemin de cabinets médicaux, pharmacies, centres d'information, magasins «bio», cafés autogérés, etc. Et déjà les premières inscriptions arrivèrent. En automne déjà, les premières naissances avaient lieu, alors que la peinture avait à peine eu le temps de sécher!

### Le concept

L'association constituait le support idéologique et financier de la maison de naissance. Selon l'optique des années 80, on voulait un fonctionnement autonome et dépourvu de hiérarchie. Quatre sages-femmes et deux ménagères/cuisinières formaient une équipe et toutes étaient responsables de tout. On prenait ensemble les décisions lorsqu'il fallait engager ou licencier des collaboratrices, on se partageait le travail dans toute la mesure du possible et toutes recevaient le même modeste salaire.

### La structure

#### Le comité

Il comprenait au moins deux représentantes du groupe. Il fonctionnait comme employeur, s'occupait des finances, de la représentation officielle et des affaires propres à l'association.

#### Commentaires

Accueil dans un home (hébergement, pré et post-natal)

Créée par 10 femmes d'horizons divers

Créée par 5 sages-femmes; dans cabinet de S.F.

Villa; anciennement à Mötschwil

Fondée par 5 sages-femmes et une gouvernante d'hôtel

Fondée par 6 sages-femmes dans cabinet de S.F.

Appartement dans ferme ouverte aux sages-femmes agréées et aux préparatrices à la naissance

## Un nouveau fonctionnement pour une nouvelle maison de naissance

# ► De Mötschwil à Oberburg

Une bonne dose d'idéalisme a permis la création de la maison de naissance Mötschwil. Une fois les premières expériences vécues, il a fallu se rendre à l'évidence: la répartition des fonctions était trop aléatoire pour assurer la bonne marche du travail de chacune. Il fallut définir des structures plus précises et mettre en place une direction qui assurerait l'organisation de la maison.

A Oberburg, les sages-femmes sont parvenues à structurer leur fonctionnement.



#### Les sages-femmes

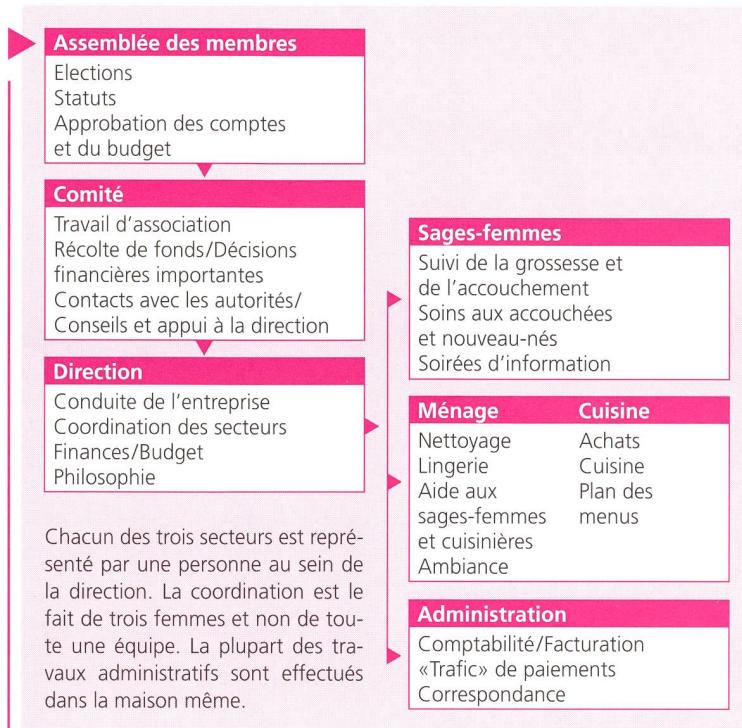
Au départ, une sage-femme à plein temps travaillait 18 jours (de 24 heures)! Il fallait chercher des remplaçantes pour les vacances. Au fur et à mesure que le nombre de naissances augmentait, on engagea davantage de sages-femmes et le pensum mensuel se réduisit à 12 jours, soit 6 jours de premier rôle et 6 jours de second rôle (= présence non constante dans la maison).

#### Administration

Ici, c'était l'imbroglio total: une comptable indépendante assumait la comptabilité, une sage-femme faisait la facturation, le comité se chargeait de la correspondance officielle et de celle de l'association, la caissière de l'association contrôlait les factures.

#### Les problèmes

Dans la foulée du succès (la deuxième année déjà, plus de 90 naissances et des chiffres noirs), il fallut élargir l'équipe. Cela signifiait: mettre les nouvelles au courant, leur transmettre l'idéologie, confier des responsabilités, satisfaire des exigences contradictoires (projet féminin, autogestion, idéalisme, dimension sociale, ambiance familiale, etc.), le tout venant s'ajouter à des journées de travail surchargées par le nettoyage,



la lessive, la cuisine, les naissances, sans parler des longues heures de présence dans la maison.

Il aurait encore fallu trouver du temps et de l'énergie pour des séances, ce qui était tout simplement impossible. C'est pourquoi les différents secteurs se concentreront surtout sur eux-mêmes, on savourait les nombreux bons moments comme un précieux nectar, mais la coordination était laissée pour compte. Il n'y avait aucune clarté, ce qui faisait qu'on ne pouvait rien transmettre de clair. Le comité et l'équipe en étaient réduits à réagir, plus question d'agir. Personne n'avait vraiment cette vue d'ensemble que tous jugeaient si importante. Le succès était malgré tout continu; l'idée de base, l'idéalisme et l'investissement personnel portaient leurs fruits.

## Les mesures prises

Trois ans après l'ouverture, le comité commença à étudier intensément de nouveaux modes de fonctionnement. Une première démarche fut le recours à la supervision par une conseillère en organisation, ce qui fut en particulier salvateur lors d'une crise aiguë dans le secteur ménage/cuisine. Mais les lacunes structurelles se firent de plus en plus sentir. Une fois le mécontentement général expressément reconnu, la volonté de changement put se manifester. Alors que le mode de fonctionnement était demeuré inchangé depuis le début, on put tout à coup commencer à tout remettre en question.

Le comité et l'équipe se réunirent pour une journée de retraite bien organisée et définirent un nouveau principe:

il faut une direction qui assume la responsabilité et l'organisation de la maison. En d'autres termes, plus de professionnalisme, moins de bricolage.

Tout le monde était d'accord sur un point: toutes les personnes concernées devaient prendre part à la réorganisation, mais avec le concours d'un conseiller extérieur.

Un organigramme vit bientôt le jour. Puis il fallut travailler sur chaque secteur: énumérer qui ferait quoi et où pour établir des diagrammes de fonctions. Enfin relier entre eux ces diagrammes pour définir les voies d'information et les possibilités de participer aux décisions et d'exercer une influence. Tout cela a nécessité d'innombrables heures de travail et de discussions. Autre résultat de tous ces efforts: des cahiers des charges détaillés et des contrats de travail correspondants.

## La maison

Les expériences faites à Mötschwil et le processus de réorganisation mirent de plus en plus en lumière la nécessité de trouver une nouvelle maison. Le déménagement et l'introduction des nouvelles structures eurent une influence positive l'un sur l'autre. Avec l'arrivée à Oberburg, les nouvelles structures purent être mises en application, ce qui n'aurait pas été possible autrement. La direction et l'administration disposent d'un bureau. Il y a une pièce supplémentaire servant aux réunions et aux cours, les ménagères ont une pièce de travail et une pièce de repos, les sages-femmes disposent aussi d'un bureau et d'une pièce de repos.

## Les finances

Nous estimons que cet aspect n'a exercé qu'une faible influence sur les problèmes de structures, c'est pourquoi nous ne nous étendrons pas. Le seul élément déterminant a été l'assurance du financement du conseiller en organisation.

## Conclusion qui n'est pas une fin

L'organisation était la cause de bien des problèmes. Grâce à la clarification de nos structures, nous nous sentons les deux pieds bien sur terre, la tête et les mains libres pour aborder les problèmes restants. Nous avons beaucoup appris pendant toute cette démarche: nous remettre en question, renoncer à des habitudes érigées en lois, nous transformer. Nous allons encore apprendre à poursuivre le processus.

### Le comité après la réorganisation

Les tâches et compétences sont clairement réparties entre le comité et l'équipe. C'est-à-dire que bien des tâches et compétences qui incombait auparavant au comité ont été confiées à la direction. Le comité s'attend ainsi à une diminution de sa charge de travail.

(Vera)

### Cuisine

Les membres de la direction représentent la maison de naissance vis-à-vis de l'extérieur, nous savons donc qui sont nos interlocutrices. La direction est présente à jours fixes (lu et je), ce qui améliore les contacts avec le personnel. Pour l'équipe de cuisine, il y a des structures nettes et une répartition claire des tâches.

(Nelly)

### Ménage

Chaque ménagère est responsable d'un domaine. La voie de service est claire: nous savons où, quand et à qui nous adresser en cas de doutes ou de divergences d'opinions. Le contrat contient maintenant un cahier des charges et les horaires de travail y sont clairement définis. Cependant, vu la grandeur de la maison, la charge de travail a augmenté, la «Villa Oberburg» est devenue une petite entreprise.

(Yolanda)

### Sages-femmes

Répartition claire des compétences et des tâches entre l'employeur et les employé(e)s. La direction est intégrée à la maison, ce qui permet une meilleure transparence. En tant que sages-femmes, nous sommes déchargées d'une partie du travail, tout en restant une équipe dépourvue de hiérarchie. Suite à la nouvelle organisation et au déménagement, nous sommes devenues une petite entreprise et non une maison de naissance synonyme de communauté ou de grande famille.

(Agnès)