



HAL
open science

L'hôtel-Dieu de Clermont-Ferrand : l'institution et ses personnels jusqu'en 1940

Claire-Charlotte Butez

► **To cite this version:**

Claire-Charlotte Butez. L'hôtel-Dieu de Clermont-Ferrand : l'institution et ses personnels jusqu'en 1940 : Le personnel religieux et laïcs et l'organisation du travail (1807-1937). Bernard Dompnier. L'Hôtel-Dieu de Clermont-Ferrand : histoire d'un établissement hospitalier, Presses universitaires Blaise Pascal, 2014, 978-2-84516-677-6. halshs-01099923

HAL Id: halshs-01099923

<https://shs.hal.science/halshs-01099923>

Submitted on 7 Jan 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

L'HOTEL-DIEU DE CLERMONT-FERRAND :
L'INSTITUTION ET SES PERSONNELS JUSQU'EN 1940
Le personnel religieux et laïc et l'organisation du travail (1807-1937)

Claire-Charlotte BUTEZ

Deux tendances se relayent progressivement dans l'histoire du personnel de l'Hôtel-Dieu. Au cours du XIXe siècle, les services s'organisent autour de principes moraux influés par la présence de la congrégation des Filles de la Charité. Ces religieuses sont garantes des soins apportés aux malades. Leur rigueur constitue le premier pilier pour le professionnalisme hospitalier.

Peu à peu, jusqu'en 1937, année de création officielle de l'école clermontoise d'infirmières, apparaissent les premiers signes matériels de professionnalisation du personnel. En effet, à la fin du XIXe siècle la commission administrative de l'Hôtel-Dieu est confrontée à des exigences qu'elle ne peut contourner. Ces nécessités sont d'abord internes aux services : les médecins se plaignent du manque d'effectifs et demandent un personnel mieux qualifié. D'autres exigences, cette fois externes à l'établissement, vont amener le service de l'Hôtel-Dieu à évoluer. Les épreuves de la Première Guerre mondiale en font parties. La mobilisation d'une partie du personnel pousse à la réorganisation des services et l'on voit apparaître parallèlement à la demande du ministère de la Guerre de nouveaux services plus techniques comme un laboratoire de bactériologie ou de radiologie. Les religieuses, qui en prennent la direction, tiennent un rôle dans la médicalisation des services, même après 1922 alors que le statut d'infirmier dans les hôpitaux est créé par décret.

Le travail collaboratif entre personnel laïc et religieuses à l'Hôtel-Dieu se conclut par le départ des sœurs de l'Hôtel-Dieu en 1968 qui, par conséquent, sonne la totale laïcisation du service hospitalier.

L'Hôtel-Dieu sous l'empreinte congréganiste

Au XIXe siècle, le personnel de l'Hôtel-Dieu s'organise autour d'un travail qui est à la fois collectif et hiérarchisé et pour lequel les attributions sont clairement réparties par le règlement. Au sommet de la hiérarchie, au plus près des malades, les religieuses rythment la vie de l'établissement et implantent profondément et durablement leur autorité, depuis leur arrivée en 1807 et jusqu'à leur départ en 1968.

Des religieuses au service de l'Hôtel-Dieu

Le 9 janvier 1807, la séance du Conseil administratif des hôpitaux de Clermont s'ouvre par une cérémonie d'accueil de deux sœurs de Saint Vincent de Paul. L'appel fait aux Filles de la Charité vient palier la sortie de l'ancienne gouvernante de l'Hôtel-Dieu, Mlle Ceyrat, qui fut au service de l'établissement durant trente ans. Fondée par saint Vincent de Paul, Louise de Marillac et Marguerite Naseau en 1633, cette congrégation est empreinte des vœux de pauvreté, de chasteté et d'obéissance et instituée pour assister les pauvres malades des paroisses et des hôpitaux. Par leurs statuts et leur effectif, les Filles de la Charité répondent très bien aux demandes de soignantes qui apparaissent dans les hôpitaux au début du XIXe siècle.

Le premier traité qui fixe leur entrée en service est finalisé en 1808 entre trois signataires : le maire de la ville, président-né de la commission administrative, l'évêque de la ville, également membre du bureau de l'administration, et la supérieure générale de la congrégation. A ce moment, les administrateurs s'en remettent très clairement à la congrégation pour tout ce qui a trait au service des malades. À la tête d'une armée de personnel laïc, elles garantissent alors la tenue des soins.

Une présence morale et physique

« Les Filles de la Charité seront chargées de tout le détail intérieur de l'hospice ». Ainsi s'ouvre l'arrêté des conditions convenues entre la commission de l'administration des hôpitaux et la supérieure générale de la congrégation. Cet arrêté est fondamental car il désigne les domaines dans lesquels les religieuses auront toute autorité, il protège leur indépendance financière et réaffirme leur dépendance unique à la congrégation. La communauté des Filles de la Charité évolue ainsi, tel un Etat dans l'Etat, et donne à l'établissement clermontois une allure d'annexe congréganiste dans laquelle les statuts de la congrégation feraient office de règles imposées à tous. En conséquence, les

évolutions que connaît le monde du personnel hospitalier sur ces deux siècles se font toutes avec et à partir d'un prima : l'autorité des religieuses.

Les vertus chrétiennes qui auréolent les religieuses expliquent une partie du pouvoir qu'elles occupent dès leur arrivée. Les règles de la communauté qui s'appliquent aux sœurs présentes dans les hôpitaux annoncent, pour l'administration qui les reçoit, la venue d'êtres qui, dans leur volonté d'honorer Jésus-Christ, ont un dessein entièrement voué aux soins corporel et spirituel des malades. Les principes de leur vocation sont indéniablement un avantage pour l'administration qui trouve en cette congrégation de parfaits agents dévoués au service des malades. De ce fait, l'organisation du travail est quadrillée par les sœurs. Le règlement de 1812 prévoit une sœur spécialement attachée aux salles des malades où elle préside les soins apportés à chaque opération ainsi que la distribution des remèdes et nourriture. Il en prévoit une deuxième attachée aux salles des blessés et des fous [sic.], et une autre encore à la pharmacie chargée de préparer les remèdes et d'assurer leur distribution. Une quatrième est prévue pour la surveillance des services de lingerie, cave et distribution de vin et de fruits. Une cinquième est chargée de diriger les services de cuisine et enfin, la supérieure des sœurs de l'établissement chapeaute l'ensemble des employés de l'hôpital.

Les Filles de la Charité doivent être assez nombreuses pour assurer leur rôle. Ainsi, partant du nombre de deux sœurs en 1807, très vite, c'est-à-dire deux ans après, la congrégation fournit les six sœurs nécessaires à la tenue des services. Les chiffres seuls parlant peu, ils sont à mettre en rapport avec ceux des malades et du reste du personnel. Ainsi, en 1823 le nombre des religieuses est de 9 pour 225 malades civils et militaires, ce qui grossièrement fait un rapport d'une religieuse pour 25 malades. En 1831, ce rapport n'augmente que très légèrement de 1 à 28 environ pour repasser à 1 pour 22 en 1888 quand l'hôpital atteint 500 malades. A ces chiffres, il faut ajouter que les religieuses étaient secondées par la présence des sœurs postulantes au nombre de trois maximum.

La distribution des soins : les religieuses entre malades et médecins

D'après les règlements de 1812 et 1842, les Filles de la Charité tiennent une position de relai entre malades et médecins. Elles accompagnent chaque jour le médecin et les internes dans la visite des malades. La sœur chargée de la salle les informe de l'état des malades, celle de la pharmacie note les prescriptions médicamenteuses et les prépare, seule quand il s'agit de médicaments dits magistraux (d'après une formule prescrite), ou

sous la surveillance du pharmacien en chef quand il s'agit des officinaux (nécessitant l'usage d'une pharmacopée).

Si les sœurs occupent la place de soignantes dans l'établissement c'est avant tout du fait de la présence très partielle du personnel médical, médecins et internes. Ainsi, dans la première moitié du XIXe siècle, les religieuses soignent certaines maladies selon leurs remèdes. Par exemple, le traitement de la teigne est laissé aux mains de la sœur pharmacienne jusqu'en 1840. Celle-ci offre aux malades des soins qui se résument à l'application d'une pièce de toile sur la tête, appelée calotte. Outre ce qui ressemble à des premiers soins élémentaires, les religieuses veillent également au travail des internes et alertent l'administration quand elles l'estiment négligé. Si les sœurs ne jouissent pas forcément dans les trois premiers quarts du XIXe siècle de connaissances médicales, leur présence permanente, la rigueur de leur organisation quotidienne, leur donnent à la fois une légitimité dans leur action auprès des malades mais développent aussi chez elles une vigilance dans les soins qui n'est pas remise en question.

Une domination valable tout le XIXe siècle

Jusque dans les années 1880, l'Hôtel-Dieu est le terrain d'épanouissement des principes de la congrégation, il est géré au quotidien comme le serait un établissement religieux. Sur place, seul l'économe de l'Hôtel-Dieu fait office de personnel laïc d'autorité, mais sa fonction est floue et son rôle dévie de la stricte tenue de l'économat. Ainsi on le retrouve parfois comme en 1830 chargé des rondes de nuit dans les salles de l'établissement pour éviter les sorties des malades la nuit venue.

Au quotidien, les sœurs gèrent également le personnel dit « domestique », mais la question de leur recrutement, de leur surveillance voire de leur renvoi, évolue dans le courant du siècle. Le règlement de 1812 affirme que la supérieure a le droit de choisir les domestiques et d'exercer sur eux une surveillance immédiate. La seule mention qui limite ses décisions se trouve dans le fait qu'après dix ans de service, elle ne peut les renvoyer sans en avoir conféré avec l'administration. Ce pouvoir de direction sur le personnel appartient à la supérieure jusqu'en 1885, année où l'administration réaffirme clairement et met en application le fait que désormais aucun domestique ou employé ne pourra être accepté ou renvoyé sans l'assentiment d'un administrateur délégué à cet effet.

Les limites légales et symboliques à leur autorité

Bien que très étendue, la liberté de gestion des services par les religieuses et plus particulièrement par leur supérieure, n'est pas sans limite. Leur pouvoir est avant tout concentré sur l'exécutif et il ne faudrait pas exagérer leur rôle décisionnel au sein de l'établissement. Elles ne peuvent pas ignorer, surtout au tout début du siècle, que leur congrégation est cadrée dans des bornes bien définies par des statuts officiels tels que le décret du 18 février 1809 qui régit les rapports entre les congrégations et l'Etat et plus particulièrement avec les hôpitaux. Ce décret affirme la suprématie des lois de l'Empire sur la congrégation. Les sœurs ont donc obligation de se référer aux administrateurs pour tout ce qui concerne le temporel dans le fonctionnement des hôpitaux où elles sont établies.

À partir de la moitié du XIXe siècle, les religieuses rencontrent une nouvelle limite, cette fois liée à la distribution des soins. Le règlement de 1812 stipule que la sœur au service des malades doit soigner tous ceux que les chirurgiens et médecins envoient et les actes liés aux malades sont théoriquement supervisés par les praticiens. Néanmoins, jusque dans les années 1840, ce sont les sœurs qui tiennent les registres, préparent et distribuent les remèdes et exécutent des prescriptions. D'autre part, d'après le traité de 1841, la congrégation impose ses principes dans les soins. En effet, les religieuses ne soignent pas tous les malades sans distinction : elles refusent de s'occuper « des femmes et filles de mauvaise vie, nie [sic.] les personnes atteintes du mal qui en procède », c'est-à-dire les vénériennes. Elles ne soignent pas non plus « les personnes riches, ni les femmes dans leur accouchemens [sic.] ». Des cas qui, d'après leur morale religieuse, ne leur apparaissent pas prioritaires. Les premières limites qui s'imposent à leur service paraissent finalement être les statuts de la congrégation eux-mêmes plus que celles des médecins.

Jusque dans les années 1880, les différents pouvoirs dont disposent les sœurs n'amènent pas d'état de crise avec l'administration. L'absence de trace de rapports de force peut être interprétée comme l'existence d'un véritable consensus dans l'organisation des soins. Finalement, l'attitude des religieuses face au service et à la prise en charge des malades, apporte un gage d'assurance pour les administrateurs d'autant plus que le reste du personnel « moins fiable » contribue à mettre en avant le rôle des sœurs.

Un personnel laïc instable et difficilement identifiable

Au XIXe siècle, il s'avère assez difficile d'identifier le personnel laïc de l'Hôtel-Dieu qui participe aux soins des malades (tenue des lits, toilette des malades...), ou aux services que l'on peut qualifier de domestiques (cuisine, lingerie, jardin). Outre les registres de délibérations, les archives n'offrent pas de documents traitant directement des caractéristiques civiles de cette catégorie du personnel. Malgré cela, les recherches sur le personnel à la fin du XIXe siècle montrent que celui-ci est majoritairement féminin et en grande partie composé de religieuses. Un rapport qui s'équilibre au tout début du XXe siècle. Il pourrait paraître évident que l'activité des soins serait réservée aux femmes. Cependant, de 1886 à 1900, ce sont 74 hommes qui rentrent en tant qu'infirmier, fonction la plus en contact avec les malades, et 54 femmes. Il n'y aurait donc pas de sélection préférentielle pour les femmes dans le service aux malades. Néanmoins, les activités davantage domestiques restent pour la plupart « genrées » et n'offrent aucune mixité. Ainsi, seules des femmes sont recrutées pour le service de lingerie et seuls des hommes sont affectés à l'entretien du jardin. Les genres se croisent cependant dans le service de cuisine où entre 1886 et 1900, 18 femmes et 7 hommes sont recrutés sous la coupe d'une religieuse. Ainsi, cette situation ne nous permet pas d'interpréter l'Hôtel-Dieu comme un monde plus masculin que féminin ou inversement. Il mêle largement hommes et femmes, tant dans les travaux exécutifs (soins des malades) que pour l'aspect directionnel (religieuses et médecins).

L'attractivité géographique de l'Hôtel-Dieu

Essayons maintenant de sortir des frontières de l'établissement pour comprendre d'où vient le personnel recruté par l'Hôtel-Dieu, qu'il soit féminin, masculin ou religieux. L'établissement draine le personnel sur une large étendue nationale du Nord au Sud mais sans surprise, la région Auvergne se démarque clairement avec en particulier le département du Puy-de-Dôme qui fournit à lui seul 60 % du total des entrants. Les départements limitrophes sont les autres principaux pourvoyeurs en personnel dont le Cantal, l'Allier et la Haute-Loire.

Carte nationale (1200 signes)

Alors que les réseaux nationaux d'approvisionnement en personnel laïc ont une logique avant tout régionale, nous pouvons voir qu'au niveau départemental, cette logique est surtout familiale. Des réseaux sont constitués à partir de petites communes moyennement peuplées, d'où sœurs, frères, cousins partent pour la ville principale,

Clermont-Ferrand, profitant de l'embauche facile et nombreuse qu'offre l'établissement hospitalier. Dans le Puy-de-Dôme, il se dessine de vrais réseaux venant pour la plupart des Combrailles à l'Ouest du département. Il s'agit principalement des communes de Gelles, de Chapdes-Beaufort ou, de façon moindre, de Bromont-Lamothe et Saint-Genès-Champanelle. Ces quelques petites communes qui ne possèdent pas de forte population, offrent ensemble un peu moins de 20 % du personnel.

Carte départementale (1200 signes)

Vers quoi se dirigent-ils ? Les motivations qui poussent le personnel hospitalier laïc ne sont sûrement pas les mêmes que celles des religieuses. Les sœurs, empreintes de chrétienté, remplissent leur fonction avant tout par souci de spiritualité. Pour le reste du personnel, l'hôpital représente surtout un employeur urbain peu regardant sur les critères d'embauche. L'afflux des populations rurales vers les villes au début du XXe siècle peut s'expliquer par des considérations économiques et sociales bien identifiées. Le Puy-de-Dôme connaît à ce moment un renchérissement général de la vie due à une crise agricole suite à trois années de mauvaises récoltes ainsi qu'à une crise viticole. La sécheresse de 1906 fait en effet perdre les vignes, et les céréales et les foins sont dans une situation de rendement presque nul. Cette crise, qui est qualifiée de « *calamités agricoles* » par le Conseil général du Puy-de-Dôme, écarterait d'après l'inspecteur de l'Assistance publique, de nombreux travailleurs de la campagne pour les conduire en ville, aux usines. Ces effets s'appliqueraient à l'Hôtel-Dieu, autre large employeur de la ville.

Travailler à l'Hôtel-Dieu : une réclusion ?

Quittons maintenant l'habit civil du personnel pour entrer dans ses fonctions à l'Hôtel-Dieu. Si la misère le fait fuir des campagnes, voyons ce que l'établissement hospitalier lui réserve. A la lecture des règlements, les fonctions exercées par le personnel laïc n'ont à notre époque rien d'enviable. Au début du XIXe siècle, l'organisation à laquelle est soumis le personnel de l'Hôtel-Dieu comporte des principes monacaux stricts. Ce caractère alimentera fortement les analyses qui font rentrer l'institution hospitalière du XIXe dans un principe d'enfermement de la population des malades mais aussi de ceux qui y sont employés.

Le travail débute à quatre heures du matin auprès des malades. Pendant que les religieuses distribuent les premiers remèdes, les filles de salle s'activent au nettoyage des chaises percées, bassins, crachoirs et remettent en ordre les lits des malades, balaient et aèrent. Après la messe de six heures du matin, le personnel laïc se met à la

disposition des sœurs qui régissent la suite des événements. Lors de la distribution des repas, le personnel de salle porte la nourriture, les boissons, lave la vaisselle. Son rôle est aussi d'entretenir le feu, la lingerie, le potager et de participer aux opérations de cuisine. Le règlement offre ainsi une foule de détails minutieux sur le quotidien de l'établissement. La réalisation de ce programme nécessite une grande docilité du personnel. L'administration des hôpitaux est apparemment consciente du fait que ces travaux sont éreintants et les rétributions peu motivantes. En 1831, la commission administrative comprend que des gages trop modiques face au lourd travail offert ne draine que des hommes « attirés par l'espoir de ne rien faire qui ne tardent pas à faire reconnaître leur incapacité dont (elle) fut obligé de se contenter faute de mieux ». La question de la fiabilité du personnel paraît entièrement liée aux conditions de travail et de rétributions.

Face à la précarité et à la difficulté du travail, on observe par moment la présence d'un esprit collectif dans les rangs du personnel laïc, comme en 1835, lorsqu'une sœur signale les prémices d'une résistance commune des filles de services et des lessiveuses du fait « du délabrement qu'occasionne ce genre de travail, elles ne peuvent le continuer sans un supplément de nourriture ». Ces dernières, éprouvant « une répugnance » pour les portions alimentaires servies les jours maigres, ne peuvent se nourrir correctement. Une revendication qui, appuyée par la sœur, leur vaut d'obtenir une portion de fromage supplémentaire les jours de lessive. Cette « amélioration » est ici une conséquence de la manifestation de mécontentement des filles de service mais elle peut aussi être motivée par les difficultés à recruter du personnel.

La sélection du personnel se fait dans l'épreuve du devoir plutôt que dans le recrutement. Les délibérations qui témoignent du quotidien de l'établissement révèlent quelques cas de violence ou d'ébriété qui, au vu des punitions, ne pouvaient se répéter incessamment sans qu'il n'y ait exclusion. Les fautes de comportement équivalent pour l'administration à des fautes professionnelles sanctionnées de punitions. Les griefs reprochés peuvent être liés à l'abus de boissons, au détournement de vin collectif, ou à l'abandon de poste. Les archives témoignent également d'une sanction pour un cas de relation interdite entre une fille de service et un interne. Ces années ne semblent cependant pas être le théâtre d'épreuves de mutineries ou d'indisciplines fréquentes. Pourtant en 1885, l'administration juge bon, suite aux « quelques désordres qui se sont produits », d'afficher dans le réfectoire des domestiques, l'ordre de service. Une affiche qui rappelle dix points concernant la nécessité d'exactitude des horaires de services, les réprimandes encourues en cas d'état d'ivresse et la responsabilité qu'endosse le chef de service envers le personnel placé sous sa direction. Ce placardage laisse entendre que toutes les

indisciplines commises ne doivent pas être mentionnées dans le registre des délibérations car les quelques cas relevés auparavant ne justifieraient pas à eux seuls cette mesure de rappel.

Le turn-over du personnel

Plus que l'insubordination, l'administration hospitalière de Clermont apparaît surtout tributaire d'un important *turn-over* du personnel laïc à la fin du XIXe siècle. Les raisons de ce phénomène sont à mettre en relation avec le mode de recrutement. Nous avons vu que des réseaux se créent en provenance de petites communes du Puy-de-Dôme comme Chapdes-Beaufort ou Gelles. L'Hôtel-Dieu représenterait pour les ruraux surtout un premier point d'ancrage dans la ville avant de trouver une autre issue professionnelle peut-être plus prolifique. Les conditions de travail plutôt rudes à la lingerie, aux cuisines et aux lavoirs, ne permettent pas à l'établissement de fidéliser son personnel. Ainsi de 1884 à 1925, presque 5% du personnel embauché a 16 ans, ce qui laisse penser que l'Hôtel-Dieu leur offre un premier emploi avant de pouvoir aller s'établir ailleurs. Leur durée de service confirme cette hypothèse dans la mesure où plus de la moitié d'entre eux reste moins d'un an en service et qu'un quart sort de l'établissement au bout de deux ans.

Le premier quart du XXe siècle est le plus touché par le *turn-over*, avec une accentuation en 1916 suivie d'une légère stagnation après la période de la Première Guerre mondiale. Les années 1920 sont celles qui subissent les plus fortes contraintes à ce niveau. Ce phénomène est une des traductions des années de restructuration qui suivent la Première Guerre mondiale, mais aussi de l'accélération de l'exode rural qui touche le Puy-de-Dôme. L'Hôtel-Dieu doit gérer un personnel éphémère et nouveau. Ces années sont également celles qui voient l'entrée d'un personnel d'origine étrangère (Russes et Polonais).

Malgré les turbulences dues aux événements extérieurs, l'administration maintient, au début du XXe siècle, un nombre d'agents oscillant entre 70 et 90 personnes. L'instabilité des employés nécessite un renouvellement constant. Cela pose d'autant plus problème que, nous l'avons vu, le personnel laïc a la particularité de n'avoir pour formation et compétence que l'expérience de travail cumulée à l'Hôtel-Dieu. De ce point de vue, un agent du personnel « formé » est une personne qui reste assez longtemps pour acquérir les connaissances nécessaires à son service. Ainsi, si le nombre d'agents en service varie peu, son renouvellement permanent peut être un handicap dans la gestion des services, une difficulté en partie palliée par la constance des religieuses à la tête des services.

Les premiers mouvements de professionnalisation du personnel

Il convient de garder à l'esprit que sur un siècle et demi, rien ne se déroule de manière linéaire. Les problèmes que rencontre l'administration dans la gestion du personnel, notamment avec la déstabilisation que suscite la Grande Guerre, coexistent avec les premiers phénomènes d'instruction professionnelle. Pour cette raison nous parlerons de « mouvements » de professionnalisation en ce qui concerne le personnel au début du XXe siècle.

Les soins apportés aux malades sont, avant tout et avant tous, l'affaire des religieuses. Si leur action n'est pas thérapeutique mais plutôt de nature à améliorer le confort des malades qu'à guérir, nous pouvons repérer une nouvelle orientation dans le rôle des religieuses au début du XXe siècle. Dès le début du XIXe siècle, la commission n'ignore pas les méthodes jugées dangereuses employées par les filles de bain et proscrit les bains collectifs entre malades atteints de différentes maladies. La raison invoquée est certes d'abord d'ordre moral car « inconvenant » mais clame aussi le danger de cette « cumulation ». Dans les années 1830, apparaissent les premières mesures de sanctions contre le personnel qui ne respecterait pas les mesures d'hygiène et de propreté garantes de la protection contre les épidémies. La seule commission administrative des hôpitaux de Clermont n'est pas isolée dans l'établissement de ces mesures. En effet, elles émanent à l'origine de positions médicales imposées à la fois par le ministère de l'Intérieur mais aussi par des médecins qui œuvrent à l'hôpital et à l'école de médecine (ouverte en 1806).

Les archives témoignent de l'initiative d'un médecin, le docteur Vincent Nivet (1809-1893), très actif à la fin du siècle. Avec le docteur Ledru, son action en faveur de la création d'une école d'accouchement en 1892 apporte pour la première fois à l'Hôtel-Dieu l'idée que la formation du personnel est bénéfique pour le service de l'établissement. Ils mettent en lien le taux de mortalité à l'accouchement avec la qualité de l'enseignement offert aux sages-femmes. D'après eux, un bon enseignement obligerait les accoucheuses à « raisonner avec la science » et à utiliser entre autre, systématiquement des antiseptiques à partir de 1880. Ils revendiquent ainsi la présence d'un personnel soignant qualifié autre que médecins et chirurgiens dans les lieux mêmes de l'établissement.

Durant les années 1890, une politique d'instruction du personnel de l'Hôtel-Dieu est mise en place. Il s'agit avant tout d'instruire plutôt que de professionnaliser le personnel. Déjà suggérée par les médecins, l'impulsion décisive provient d'une délibération du Conseil

supérieur de l'Assistance publique en mars 1898 et d'une circulaire émanant du ministère de l'Intérieur en juillet 1899 transmise à l'administration de l'Hôtel-Dieu. Ce document incite les administrations hospitalières à ouvrir des conférences destinées au personnel infirmier. Dans cette optique, l'administration de l'Hôtel-Dieu prend l'initiative de réunir les médecins titulaires et attachés aux hôpitaux de Clermont et de s'entendre avec eux sur la possibilité de cette création. L'avis unanime est de « relever le niveau d'instruction professionnel du personnel secondaire des établissements hospitaliers » mais, d'après eux, il n'y a pas « d'urgence quant à présent de créer à Clermont une école d'infirmières ». L'établissement de conférences d'instruction leur paraît être un bon intermédiaire à l'école. Ainsi quatre d'entre eux proposent de participer gratuitement à ces conférences : le Dr Pojolat dispense un cours d'anatomie et physiologie, le Dr Lepetit, un cours de pansements, le Dr Maurin un cours d'hygiène et le Dr Huguet un cours de petite pharmacie. Au début de l'année 1900, les conférences sont lancées. Elles ont lieu chaque semaine dans une salle de l'école de médecine. La commission administrative décide de l'achat de cartes murales représentant la composition du corps humain. C'est d'ailleurs le seul investissement financier qu'elle consacrera à la tenue de ces conférences, le reste n'étant que l'acte de charité des médecins.

D'après le préfet, l'extension de ces conférences pourrait déboucher sur la création d'une école d'infirmières à Clermont-Ferrand en ouvrant « une carrière nouvelle à beaucoup d'enfants de familles nécessiteuses ». Seulement, les conférences n'aboutissent pas à ces objectifs. Le public qui se rend aux cours est avant tout constitué du personnel hospitalier infirmier et non de la population clermontoise qui ne répond pas à l'appel de la commission. Cette considération désavoue l'objectif du préfet qui était d'attirer et d'instruire de nouvelles recrues. Finalement, en 1902, la commission prend la décision de ne pas créer d'école d'infirmières. Elle choisit de maintenir le système de conférences qui suffisent, d'après elle, à augmenter les connaissances scientifiques et pratiques du personnel soignant au contact des malades.

Les religieuses de la congrégation sont les premières à détenir une validation de leur instruction d'infirmière avec le diplôme que leur délivre la Croix-Rouge dès 1902, ce qui conforte la position dominante qu'elles tiennent dans les services. De ce point de vue, les sœurs représentent indéniablement les premiers relais médicaux de l'hôpital pour les médecins et leur formation. En effet, lors de la création officielle de l'école d'infirmières à Clermont-Ferrand en 1937, celle-ci est dirigée par une religieuse. Avec cette création, il n'y a donc pas de véritable passage de relais entre religieuses et laïcs mais plutôt d'une acculturation des pratiques de soins dans un cadre de formation. D'ailleurs, même si le

cadre d'initiation était à ce moment là non officiel, ce phénomène existait déjà avant 1937 au sein des services.

Les sœurs de Saint-Vincent de Paul quittent l'hôpital Sabourin en 1957, l'hôpital Général en 1965 et l'Hôtel-Dieu en 1968. A cette période, elles sont encore quatorze sœurs présentes mais leur forme physique, sûrement due à leur ancienneté, paraît faiblir. La profession d'infirmière à Clermont-Ferrand est laïcisée en 1968 quand l'instruction est faite par des monitrices laïques. A leur départ, c'est une directrice laïque, infirmière de l'Hôtel-Dieu et ancienne élève de sœur Henriette, qui gère désormais l'école d'infirmières.

L'adieu aux religieuses, fin du processus de laïcisation ? Il ne semble pas que le départ des religieuses soit l'expression d'un rejet issu du personnel laïc qui était en collaboration directe avec elles. Leur retrait de l'Hôtel-Dieu serait plutôt le fait d'une conjoncture globale peu favorable aux congrégations qui cumule une baisse des recrutements, les conséquences des événements de mai 68 et la fin du processus de laïcisation des institutions.

L'évolution de l'histoire du personnel de l'Hôtel-Dieu est avant tout inscrite dans un mouvement global et général, et il ne semble pas qu'elle soit basée uniquement sur la médicalisation des soins au XIXe siècle ou sur un objectif de laïcisation au XXe siècle. Avant d'être un ou une employé-e de l'Hôtel-Dieu, les individus sont avant tout des agents de la société qui répondent à des logiques sociales et économiques. L'étude de leurs origines géographiques montre clairement que le personnel qui incarne l'Hôtel-Dieu n'est pas automatiquement clermontois et que ce sont d'abord des raisons économiques qui l'amènent en ville. A partir de là, des réseaux familiaux ou de connaissances se forment en direction d'un employeur peu difficile à convaincre. Une fois entrés, les employés créent un univers professionnel sous l'influence des sœurs. Nous pouvons rappeler que le public qui assiste aux premières conférences infirmières n'est pas celui visé par le préfet, il n'est pas constitué de jeunes de la ville en mal d'instruction mais elles séduisent plutôt un personnel déjà sensibilisé au médical.

La culture d'une conscience professionnelle décrite chez les sœurs n'auraient-elles pas eu, de ce point de vue une influence sur le personnel laïc ? Acculturation, instruction, éducation, mais de cette addition seule, il ne faut pas omettre le phénomène d'auto-construction d'un groupe professionnel qui se nourrit aussi des évolutions nationales que connaît le monde du travail. Logiques économiques, sociales et professionnelles sont apparemment les trois éléments qui régissent les formes que prend la large catégorie des employés de l'Hôtel-Dieu.

Table des matières

L'INSTITUTION ET SES PERSONNELS JUSQU'EN 1940	1
Le personnel religieux et laïc et l'organisation du travail (1807-1937)	1
.....	1
L'Hôtel-Dieu sous l'empreinte congréganiste.....	2
Des religieuses au service de l'Hôtel-Dieu.....	2
Une présence morale et physique.....	2
La distribution des soins : les religieuses entre malades et médecins.....	3
Une domination valable tout le XIXe siècle.....	4
Les limites légales et symboliques à leur autorité	5
Un personnel laïc instable et difficilement identifiable.....	6
L'attractivité géographique de l'Hôtel-Dieu.....	6
Travailler à l'Hôtel-Dieu : une réclusion ?.....	7
Le turn-over du personnel.....	9
Les premiers mouvements de professionnalisation du personnel.....	10