



COLLOQUE EUROPÉEN SUR LA CONSERVATION DES JARDINS FRUITIERS ET POTAGERS HISTORIQUES

EUROPEAN SYMPOSIUM ON THE CONSERVATION OF HISTORIC FRUIT AND KITCHEN GARDENS



Présentation Chambord / Les jardins de l'Abbaye St-Georges de Boscherville, le 4 février 2021

**Thierry Hay, Responsable de la Cellule Parcs et Jardins
au Département de la Seine-Maritime**

Serge Conreur, Jardinier en chef des Jardins de l'Abbaye Saint-Georges

Thierry:

L'Abbaye St Georges, c'est un peu plus de 2000 ans d'histoire et d'occupation ininterrompue. Elle se situe à St Martin de Boscherville, petit village des boucles de la Seine, près de Rouen.

L'abbatiale romane du XII^{ème} siècle a été érigée en lieu et place d'un temple païen du I^{er} siècle av JC et d'un temple romain du II^{ème} siècle après JC.

Les jardins en terrasse et la clôture monastique furent réalisés au XVIII^{ème} siècle.

Après la révolution, l'abbatiale est achetée par la mairie. Le clos monastique et les bâtiments conventuels par un teinturier. Ces bâtiments deviennent alors une carrière de pierre, et les terres une exploitation agricole.

C'est en 1822, alerté par des érudits locaux, que le Conseil Général de la Seine-Inférieure, décide d'acheter la salle capitulaire, afin de la sauver de la destruction.

Suite aux premières fouilles archéologiques de 1978 et l'intérêt historique du site, le Conseil Général de la Seine-Maritime achète en 1987 l'ensemble du clos monastique toujours occupé par un agriculteur.

L'ensemble de l'assiette cadastrale des jardins ainsi que les éléments architecturaux qui les compose (murs des terrasses et de l'enceinte, bâtiments, puits, chapelle, vestiges archéologiques, etc...) furent classés au titre des Monuments Historiques en deux fois. Une première fois en 1987 puis en 1989. Les jardins sont labellisés « jardin remarquable » depuis 2004.

Deux paysagistes de renom travaillèrent sur ce projet de restauration. René Pechère dans un premier temps, réalisa un plan et fit des propositions qui n'aboutirent pas. Dans un second temps, Louis Benech proposa et finalisa le projet qui fut réalisé. Il se basa sur les différentes sources iconographiques connues de la fin du XVII^{ème} et du début du XVIII^{ème}. Les gros travaux de recréation des jardins s'étalèrent de 1992 à 2004.

Le domaine occupe une superficie de 5ha. Les jardins proprement dit 4. Ils s'étagent sur 5 niveaux et se composent actuellement d'un potager fleuri et d'un jardin de médicinales et aromatiques. Un verger de fruits à pépins et à noyaux, un vignoble, un jardin des senteurs ainsi qu'un jardin pédagogique complètent ces aménagements.

C'est en 1987 que le Département délègue la gestion du site par un bail emphytéotique de 30 ans, à l'Association Touristique de l'Abbaye Romane (ATAR), créée en 1954 par l'Abbé Capron.

C'est cette association qui a œuvré à la restauration et la promotion des jardins de l'abbaye.

Lors d'un séjour en Bretagne, le vice-président de l'ATAR de l'époque, découvre le dispositif du chantier d'insertion. Il décide alors de reproduire cette organisation, en 1990, à l'abbaye Saint-Georges. Il renoue ainsi avec la tradition des œuvres sociales dispensées par les moines. Le patrimoine est alors au service des salariés du chantier d'insertion et réciproquement.

« Un Atelier et Chantier d'Insertion (ACI) est une structure d'insertion par l'activité économique qui existe en France. Elle a pour but de lever les freins à l'emploi de personnes en difficulté d'insertion et d'emmener les salariés en insertion à l'emploi ou la formation » (définition Wikipédia).



COLLOQUE EUROPÉEN SUR LA CONSERVATION DES JARDINS FRUITIERS ET POTAGERS HISTORIQUES

EUROPEAN SYMPOSIUM ON THE CONSERVATION OF HISTORIC FRUIT AND KITCHEN GARDENS



Il propose également un accompagnement et une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Il est conventionné par l'État après avis des services compétents du Conseil Départemental. Il bénéficie d'aides pour accomplir ses missions.

En France, c'est à la fin des années 70 que se développe ce concept et que l'état commence à légiférer et poser le premier cadre légal à l'insertion par l'activité économique.

Le chantier d'insertion de l'ATAR fut l'un des 2 premiers créés en Seine Maritime.

De 1987 à 1993, le site et le chantier ne sont ouverts et ne fonctionnent que du 1^{er} avril au 31 octobre.

Depuis 1993, le chantier d'insertion œuvre toute l'année. De 7 à 8 personnes employées les premières années, ses effectifs ont évolué progressivement pour arriver à une moyenne de 12 à 15 personnes actuellement.

Serge :

Depuis 1987, les salariés du chantier d'insertion ont permis de restaurer et d'entretenir le jardin. Plus de 600 personnes se sont relayés pour travailler à cette œuvre collective de sauvegarde et d'embellissement du domaine.

Les salariés des chantiers d'insertion bénéficient d'une rémunération au moins égale au Smic (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance). Ils bénéficient d'un accompagnement personnalisé obligatoire. Ils peuvent être aidés dans leurs démarches personnelles de logement, de santé, de budget mais aussi et surtout dans leur projet professionnel. En effet, l'activité proposée, le jardinage à l'abbaye Saint-Georges, n'est qu'un support technique pour redonner confiance à la personne et la remettre dans une dynamique de travail.

L'accompagnement permet de l'aider et de l'orienter dans son projet professionnel qui peut être très éloigné du support proposé. Le public rencontré et visé est très varié. Ainsi des hommes et des femmes, de 18 à 62 ans peuvent venir travailler sur un chantier d'insertion. Des personnes qui ont déjà travaillées ou pas, ne sachant ni lire ou écrire, ainsi que d'autres ayant effectuées des études plus poussées mais ayant connues des cassures dans leur vie, font partie des potentiels bénéficiaires. Chaque salarié connaît le chômage de longue durée et perçoit généralement des revenus dits « minimas sociaux ».

Parfois, d'autres problématiques viennent s'ajouter à cette expérience de chômage : désocialisation, dépression, surendettement, problèmes judiciaires, addictions diverses et variées... Il faut alors accompagner la personne afin de l'aider à régler certaines de ses difficultés et à poursuivre la suite de son parcours, de sa carrière... de sa vie.

Des entretiens d'embauches simplifiés sont organisés en amont par la structure porteuse du chantier. La conseillère en insertion professionnelle organise ces entretiens auxquels j'assiste. Ces entretiens permettent d'informer le futur jardinier de ce qui lui est proposé comme poste de travail et dans quels contextes et conditions celui-ci œuvrera. C'est pendant ces échanges que nous tentons de cerner la motivation du candidat. Notre intuition est souvent la bonne mais parfois nous recrutons malheureusement une personne qui fait illusion un temps avant de montrer son manque d'intérêt et d'envie.

Certains des salariés intervenant dans les jardins de l'abbaye n'ont qu'un objectif : travailler juste assez pour bénéficier des droits aux allocations diverses et variées qu'octroie l'État français. Ce type de public est minoritaire parmi toute les personnes que nous accueillons, mais cette réalité montre les limites d'un système.

Notre objectif, n'est pas que le salarié travaille ultérieurement dans les jardins ou les espaces verts. S'il veut s'orienter dans un métier différent tel que chauffeur poids-lourds, magasinier ou coiffeuse par exemple, il n'y a aucun problème. Nous allons l'employer, le former au domaine d'activité du



COLLOQUE EUROPÉEN SUR LA CONSERVATION DES JARDINS FRUITIERS ET POTAGERS HISTORIQUES

EUROPEAN SYMPOSIUM ON THE CONSERVATION OF HISTORIC FRUIT AND KITCHEN GARDENS



jardinage et dans le même temps l'accompagner vers son projet professionnel via des stages, des formations et d'autres outils disponibles.

Si la personne souhaite exercer dans l'avenir dans le domaine d'activité que nous lui proposons avec le jardinage, alors elle doit profiter au maximum de son passage auprès de nous pour se former et développer les compétences recherchées. C'est ainsi que quelques jardiniers passés par le chantier d'insertion mis en place à l'Abbaye Saint-Georges, trouvent un emploi dans des entreprises, des collectivités et des jardins de la région. D'autres décident de prolonger leur expérience d'apprentissage ou de reconversion en intégrant une formation professionnelle.

Les salariés bénéficient d'un contrat de travail et d'une rémunération d'environ 880 euros net mensuelle pour 26 heures par semaine.

Les contrats de six mois, sont renouvelables jusqu'à une durée cumulée maximale de 2 ans. Ils peuvent être prolongés sous certaines conditions : le salarié doit s'investir dans son projet et participer activement à l'activité de jardinage. Le comportement de la personne est alors observé et analysé. L'employeur peut proposer un renouvellement du contrat au bénéficiaire si ce dernier donne satisfaction dans les domaines de son parcours personnel et de son investissement sur le terrain.

Le salarié est l'acteur principal de son histoire. Il est au centre du processus d'insertion. La direction de la structure d'insertion, avec la Conseillère en Insertion Professionnelle, et le référent technique, dans le cas présent moi-même, échangeons en quasi permanence sur les situations des salariés. Nous les rencontrons très régulièrement pour les accompagner au mieux mais en gardant comme devise de faire avec la personne et non faire à sa place.

Des outils administratifs sont mis à disposition de l'employé pour que celui-ci avance dans son parcours d'insertion professionnelle. Des formations courtes dans divers domaines d'activités, des stages en entreprises, des suivis renforcés auprès des assistants sociaux leur sont proposés. Des modules pédagogiques sur des thématiques diverses telles que la santé ou encore la gestion d'un budget personnel sont également mis à leur disposition.

Dans les jardins de l'abbaye Saint-Georges, nous accueillons entre 12 et 15 jardiniers en simultanément sous ce type de contrat et je suis leur référent technique.

C'est passionnant et enrichissant. J'ai découvert, depuis 16 ans que j'exerce ce métier, beaucoup de personnalités, de parcours de vie, de réussites mais aussi d'échecs.

Car il ne faut pas se voiler la face, tout n'est pas rose. Il faut parfois gérer des situations compliquées, des moments de doute et des périodes sombres.

Je préfère ne garder en tête que les bons moments, mais il est vrai que des situations conflictuelles peuvent surgir. Des moments d'agressivité envers moi ou d'autres salariés peuvent arriver. Il faut alors s'armer de diplomatie, de pédagogie, de persuasion, d'écoute mais aussi de fermeté pour désamorcer de telles situations. Le code du travail est appliqué et des sanctions peuvent être mises en place. L'employeur prend donc ses responsabilités lorsque de tels problèmes surviennent.

Sans aller jusqu'à des situations extrêmes, des actes tels que des retards ou des absences injustifiées et répétées sont préjudiciables au parcours des salariés et à la cohésion du groupe. Il faut donc être vigilant et strict sur les règles qui permettent à tous de vivre en collectivité et ainsi favoriser une bonne intégration dans l'équipe. C'est pourquoi, je me dois d'être exemplaire dans mon travail, montrer la voie, être à l'écoute tout en étant rigoureux et juste.

J'évoquais à l'instant certaines difficultés dans les relations humaines. Cette notion des relations humaine est très complexe et elle n'est pas l'exclusivité des chantiers d'insertion. S'il suffisait d'ouvrir un livre de recettes et d'appliquer la méthode pour faire d'individus aux parcours multiples et variés, une équipe forte et soudée, alors tout serait très simple. Il n'en est rien et chaque jour est une nouvelle aventure. Il y a parfois des rires, des satisfactions mais également des énervements, des cris, des heurts ou des pleurs.



COLLOQUE EUROPÉEN SUR LA CONSERVATION DES JARDINS FRUITIERS ET POTAGERS HISTORIQUES

EUROPEAN SYMPOSIUM ON THE CONSERVATION OF HISTORIC FRUIT AND KITCHEN GARDENS



Je voudrais ici partager avec vous cette photo d'un jardinier endormi à l'ombre d'un pommier. J'espère que votre première réaction, avant d'être indigné, est de sourire. Il faut remettre les choses en perspective : les salariés qui travaillent dans les jardins de l'abbaye Saint-Georges ne sont pas des jardiniers professionnels. Il faut donc être conscient que rien n'est simple même ce qui peut nous sembler le plus élémentaire. Ne pas dormir sur son lieu de travail à la vue de tous, y compris des touristes, n'était vraisemblablement pas si évident pour ce monsieur... et je peux vous garantir, qu'il dormait profondément.

Tailler un rosier ou une haie, tondre une pelouse ou entretenir un potager sont des gestes et des savoirs techniques que je dois transmettre. Mais arriver à son poste à l'heure, écouter, comprendre et appliquer des consignes, respecter un rythme de travail ou se sentir investi d'une mission, sont des savoirs-être parfois abstraits, pour certaines personnes, que je dois rendre concrets.

Ainsi, même en formant et en accompagnant les jardiniers dans leurs travaux, des erreurs sont parfois commises. C'est le cas sur cette photo, où vous pouvez admirer un jeune cep de vigne coupé, massacré par la main délicate d'un jardinier en manipulant une débroussailleuse.

Au quotidien, j'organise le travail et je constitue des équipes en fonction des besoins du terrain et des compétences de chacun des jardiniers. Je forme les salariés aux diverses activités de jardinage et je dois contrôler ou corriger si besoin les résultats obtenus. Je dois m'assurer que les consignes soient bien comprises et que les tâches réalisées correspondent à mes attentes. Il faut donc que je sois disponible pour les écouter et les rassurer, afin de valider ou non le résultat de leur travail.

Dans ce jardin nourricier, il est important de souligner qu'une grande majorité de ce qui est produit sur le site au niveau des légumes et des fruits, est répartie entre les personnes qui œuvrent sur le domaine. Les jardiniers peuvent donc suivre la production des légumes de la graine à l'assiette.

Il n'est pas question d'aider l'humanité entière, mais, si, et je crois que c'est régulièrement le cas, je permets de redonner confiance en elle à une personne que je forme et encadre, alors une partie de ma mission est réussie. L'autre partie est de livrer aux touristes un beau jardin dans lequel ils peuvent s'extasier.

Mais je ne peux pas arriver à ce résultat tout seul... c'est donc pourquoi j'ai besoin des salariés du chantier d'insertion. C'est peut-être ça une relation de symbiose... et même si la greffe ne prend pas toujours, l'essentiel, c'est d'avoir essayé !

D'un point de vue technique, bien que tout ne soit pas une réussite, ce qui est réalisé sur le site est récompensé par l'obtention du label « Jardin Remarquable ». Cette distinction est un beau moyen de valoriser les jardiniers et leur travail, tout comme le fait d'être présent parmi vous aujourd'hui.

Thierry :

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le Conseil Départemental a repris la gestion du site en régie directe. Une collectivité territoriale ne peut pas être « chantier d'insertion ». Cette mission a par conséquent été déléguée à une structure externe par le biais d'un appel d'offre en respectant le code des marchés publics.

Le changement de mode de gestion passant de l'association ATAR au Département de la Seine-Maritime a eu une incidence sur le mode de fonctionnement et l'organisation du chantier d'insertion. C'est l'association « la Maison des Jeunes et de la Culture » (MJC) qui a remporté le marché d'une durée de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2020, et ce pour la 2^{ème} fois.

En effet un certain nombre de règles et points ont dû être notifiés et cadrés dans le cahier des charges de ce marché : nombre de personnes fourni par saisonnalité, mise à disposition de locaux de la part du Département, participation de Serge aux entretiens de recrutement des salariés du chantier, période d'intervention, fourniture de petit matériel, EPI (Équipement de Protection Individuelle), etc.



COLLOQUE EUROPÉEN SUR LA CONSERVATION DES JARDINS FRUITIERS ET POTAGERS HISTORIQUES

EUROPEAN SYMPOSIUM ON THE CONSERVATION OF HISTORIC FRUIT AND KITCHEN GARDENS



L'inconvénient majeur de cette nouvelle organisation est l'absence d'autorité hiérarchique de Serge sur les employés du chantier d'insertion. En terme de management cela ne simplifie pas les rapports quotidiens. Ce point a pu être réglé en mettant en place un véritable rapport de confiance et un échange presque quotidien avec la direction de l'association. Les décisions concernant les employés sont prises par le directeur après concertation avec Serge.

En conclusion, l'insertion sociale peut être un bon moyen de créer et entretenir un jardin. La création d'un chantier d'insertion n'est pas forcément une chose simple et aisée (mais pas impossible) à mettre en place par un particulier, car elle doit faire l'objet de différentes autorisations et agréments. Certains chantiers d'insertion proposent des prestations d'entretien de jardin. D'autres structures telles que les ESAT (Établissement au Service d'Aide par le Travail) les proposent également tout en œuvrant dans l'insertion par le travail.

Il n'y a pas de réels avantages financiers à mettre en place ou utiliser un chantier d'insertion, ce dernier ne devant pas rentrer en concurrence directe avec des professionnels. Dans certains cas des déductions fiscales pouvant aller jusqu'à 66% de la somme dépensée, peuvent être accordées en fonction du type de structure portant le chantier d'insertion et de ses accréditations. Pour le Département, seule la motivation d'œuvrer pour le bien de personnes et le côté social entre en ligne de compte.

En vous remerciant pour votre attention.

Presentation Chambord / Gardens of Abbaye St- Georges de Boscherville on February 4, 2021

**Thierry Hay, Head of the Parks and Gardens Unit at the Department of Seine-
Maritime**

Serge Conreur, Head Gardener of the Gardens of Abbaye Saint-Georges

Thierry:

The Abbaye St Georges has a little over 2000 years of history and uninterrupted occupation. It is located in St Martin de Boscherville, a small village in the loops of the Seine, near Rouen.

The 12th century Romanesque abbey church was erected in place of a pagan temple from the 1st century BC and a Roman temple from the 2nd century AD.

The terraced gardens and the monastic enclosure were built in the 18th century.

After the revolution, the abbey church was bought by the town council, the monastic enclosure and the convent buildings by a dyer. These buildings became a stone 'quarry', or reclamation site, and the land a farm.

It was in 1822, alerted by local scholars, that the General Council of Seine-Inférieure, decided to buy the chapter house, in order to save it from destruction.



COLLOQUE EUROPÉEN SUR LA CONSERVATION DES JARDINS FRUITIERS ET POTAGERS HISTORIQUES

EUROPEAN SYMPOSIUM ON THE CONSERVATION OF HISTORIC FRUIT AND KITCHEN GARDENS



Following the first archaeological excavations in 1978 and historical interest in the site, the General Council of Seine-Maritime eventually bought the whole of the monastic enclosure in 1987, still occupied by a farmer.

The property as listed in the land register, included gardens and all the architectural elements (walls of the terraces and enclosure, buildings, wells, Chapel, archaeological remains, etc ...) have been classified twice Historic Monuments: the first time in 1987 then again in 1989. The gardens have been classified as "*Jardins remarquables*" by the French Ministry of Culture since 2004.

Two renowned landscape gardeners worked on the restoration project, René Pechère first produced a plan that it was found would not succeed.

Subsequently, Louis Benech proposed and finalised the project which was carried out, based on various recognised iconographic sources from the end of the 17th century and beginning of the 18th century. The major work to recreate the gardens lasted from 1992 to 2004.

The estate occupies a total area of 5ha . The gardens cover 4ha. They are spread over 5 levels and currently consist of a flower and vegetable garden, and medicinal and aromatic garden. An orchard of pome (apples and pears) and stone fruit , a vineyard, a scented garden and an educational garden complete these facilities.

It was in 1987 that the Department delegated the management of the site under a 30-year lease, to the Tourist Association of the Roman Abbey (ATAR), created in 1954 by Abbot Capron.

It is this association that has worked to restore and promote the abbey gardens.

During a stay in Brittany in 1990, the vice-president of ATAR at the time, discovered the re-integration project (return to work project). He decided to reproduce this idea at l'Abbaye Saint-Georges.

In doing so, he reconnected with the tradition of social work carried out by the monks. This heritage, in turn is open to employees in the 'return to work' project.

An 'Atelier et Chantier d'Insertion' (ACI) or 'return to work scheme' is a structure for integration through employment that exists in France. Its aim is to remove the obstacles to the employment of people with difficulties reintegrating into work and lead employees into employment or training "(Wikipedia definition).

It also offers support and professional activity to unemployed people encountering particular social and professional difficulties.

It is approved by the State after consulting the relevant services of the Departmental Council. The employee receives help to achieve his goals

In France, it was at the end of the 1970s that this concept developed and that the state began to legislate and set out the first legal framework for 'return to work' through employment.

The ATAR integration project was one of the first two created in Seine Maritime.

From 1987 to 1993, the garden - the work and employment only operated from 1 April to 31 October. Since 1993, the integration project has been working all year round. From 7 to 8 people employed in the first years, its workforce has gradually evolved to reach an average of 12 to 15 people today.

Serge :

Since 1987, the return to work, (integration) employees have helped to restore and maintain the garden. More than 600 people in turn working on this collective undertaking of safeguarding and embellishing the estate.

Employees of integration projects benefit from remuneration at least equal to the minimum wage (*Salaires Minimum Interprofessionnel de Croissance*). They benefit from compulsory and personalised support . They can be helped in their personal lives with housing and



COLLOQUE EUROPÉEN SUR LA CONSERVATION DES JARDINS FRUITIERS ET POTAGERS HISTORIQUES

EUROPEAN SYMPOSIUM ON THE CONSERVATION OF HISTORIC FRUIT AND KITCHEN GARDENS



health, and also and especially in their career plans. Indeed, the proposed activity, gardening at the Abbaye Saint-Georges, is only a technical support to restore confidence in the person and put them back into a work ethic.

The personal support allows or enables help and guidance in a professional project that can be very far from the proposed support.

The people involved and targeted is very varied, men and women, aged 18 to 62, can come and work on an integration project. People who have already been in employment or not, some who may not be able to read or write, and others who have studied further but have some kind of breakdown in their lives, are among the potential beneficiaries. Each employee has experience of long term unemployment and is eligible to receive '*minimas sociaux*' - in UK this is now 'universal credit' Sometimes, other problems are added to this experience of unemployment: desocialisation (loss of identity and self-esteem), depression, debt, legal problems, various and varied addiction ... It is then necessary to support the person in order to help him to resolve some of his difficulties and pursue the rest of his journey, his career ... his life.

Simplified job interviews are organised additionally by the Abbaye's supporting structure. The professional integration adviser organises these interviews which I attend. These interviews are used to inform the future gardener what kind of work he could be offered and the context and conditions that might be open to him. It is during these exchanges that we try to identify the candidate's motivation. Our intuition is often the right one but sometimes we unfortunately recruit a person who deludes us for a while before showing his lack interest and desire.

Some of the employees working in the gardens of l'Abbaye have only one objective: to work just enough to benefit from the rights to the various and varied allowances granted by the French State. This type of person is in the minority among all the people we welcome, but this reality shows the limits of a system.

Our objective is not for the employee to later work in the gardens or green spaces. If he wants to focus on a different profession such as truck driver, storekeeper or hairdresser for example, there is no problem. We are going to employ him, train him in the field of gardening activity and at the same time support him towards his professional aims through internships, training and other available tools.

If the person wishes to work in the future, in the field of work that we offer him with gardening, then he must make the most of his time with us to train and develop the skills required. Thus some gardeners go through the integration project implemented at the Abbaye Saint-Georges, find employment in jobs in businesses, communities and gardens in the region.. Others decide to extend their learning experience or retraining as part of professional training.

The employees have an employment contract and a salary of about 880 euros net monthly, for 26 hours per week.

Six-month contracts are renewable up to a maximum cumulative duration of 2 years. They can be extended under certain conditions: the employee must invest in his project and actively participate in the gardening activity. The person's behaviour is then observed and analysed. The employer can propose a renewal of the contract to the beneficiary if the latter gives satisfaction in the areas of his personal journey and how invested he is his involvement on the ground.

The employee is the main stakeholder in his story. He is at the centre of the integration process. The direction of his reintegration, with the professional 'back to work' (integration) advisor, and technical advisor, in this case myself, almost always exchange on the permanence of the employee situations. We meet them regularly to support in the best way, but keeping as a currency, to do with the person and not do for him.



COLLOQUE EUROPÉEN SUR LA CONSERVATION DES JARDINS FRUITIERS ET POTAGERS HISTORIQUES

EUROPEAN SYMPOSIUM ON THE CONSERVATION OF HISTORIC FRUIT AND KITCHEN GARDENS



Administrative tools are made available to the employee so that he can advance his journey to return to work. There are short courses in various fields of activities, internships in companies, follow-up support with social workers.

Educational modules are offered on various themes such as health or the management of a personal budget are also made available to them .

In the gardens of Saint-Georges Abbey, we host between 12 and 15 gardeners simultaneously under this type of contract and I am their technical advisor.

It's exciting and rewarding. I discovered , over the 16 years that I have followed this profession, a lot of personalities, of life courses, of successes but also of failures.

Because we must not hide our face, all is not rosy. Sometimes you have to deal with complicated situations, times of doubt and dark times.

I prefer to keep in mind the good times, but it is true that conflict situations do arise. Situations of aggression towards me or other employee can happen. It is then to be should armed with diplomacy, education, persuasion, listening, but also firmness to defuse such situations . The rules for work are applied and sanctions can be put in place. The employer therefore takes his responsibilities when such problems arise.

Without going to such extreme situations, acts such as delays or unjustified and repeated absences are detrimental to the career of employees and to the cohesion of the group. We must therefore be vigilant and strict on the rules which allow everyone to live in a community and thus promote good integration into the team. This is why I owe it to myself to be exemplary in my work, to show the way, to listen while being rigorous and fair.

I was just talking about certain difficulties in human relations. This notion of human relations is very complex and it is not exclusive to these kind of integration projects. If it was enough to open a cookbook and apply the method to make individuals with multiple and varied backgrounds, a strong and united team, then everything would be very simple. It is not, and every day is a new adventure. There is sometimes laughter, satisfaction but also nervousness, crying, clashes or tears. I would like here to share with you this photo of a sleeping gardener in the shade of an apple tree. I hope your first reaction, before you get outraged, is to smile. We must put things in perspective : employees working in the gardens of the Abbaye Saint-Georges are not professional gardeners . We must be aware that nothing is simple, even what may seem the most basic. Not sleeping in his workplace in plain view , including of tourists , was probably not that easy for this gentleman ... and I can guarantee you , he was sleeping soundly.

Trimming a rose bush or a hedge, mowing a lawn or maintaining a vegetable garden are techniques and technical knowledge that I must pass on. But arriving at his job on time, to listen, to understand and implement instructions, follow a rhythm of work or feel invested a mission , are personal qualities that are abstract for some people, that I have to make consider .

Even when training and accompanying gardeners in their work, mistakes are sometimes made. This is the case in this photo, where you can admire a young vine stock, massacred by the delicate hand of a gardener while handling a brush cutter.

On a daily basis, I organise the work and I put together teams according to the needs of the land and the skills of each of the gardeners. I train employees in various gardening activities and I have to check or correct if necessary the results obtained. I must ensure that the instructions are understood and that the tasks performed correspond to my expectations. Therefore I am available to listen and for reassurance to validate, or not, the result of their work.

In this productive garden, it is significant to emphasise first, that most of what is produced on site are the vegetables and fruits, is shared between the people working on the field. Gardeners can therefore follow the production of vegetables from seed to plate.



COLLOQUE EUROPÉEN SUR LA CONSERVATION DES JARDINS FRUITIERS ET POTAGERS HISTORIQUES

EUROPEAN SYMPOSIUM ON THE CONSERVATION OF HISTORIC FRUIT AND KITCHEN GARDENS



It is not a question of helping the whole of humanity, but, if, and I believe that it is regularly the case, I can restore confidence to a person whom I train and supervise, then part of my mission is successful. The other part is to provide tourists with a beautiful garden in which they can rave.

But I can't achieve this on my own... that's why I need the employees of the integration scheme. Perhaps that is a symbiotic relationship ... and even if the transition does not always succeed, the main thing is to have tried!

From a technical point of view, although not everything is a success, which is done on the site is rewarded by the classification " *Jardin Remarquable* ". This distinction is a great way to validate gardeners and their work, just like being here with you today.

Thierry :

Since 1 January 2018 the County Council took over management of the site direct labour. A local authority cannot be an "integration site". This mission was therefore delegated to an external structure through a call for tenders in accordance with the public procurement code.

The change in management mode from the ATAR association to the Department of Seine-Maritime has had an impact on the operating mode and the organization of the integration project. It is the 'Association la Maison des Jeunes et de la Culture' (MJC), who won the contract for a period of 2 years from 1 January 2020 and for 2nd time

Indeed a number of rules and points have been notified and outlined in the specifications of this market : number of persons provided seasonally, availability of premises from the Department, Serge's participation in job interviews of employees, intervention period, provision of small equipment , PPE (Personal Protective equipment) etc.

The major drawback of this new organization is Serge's lack of hierarchical authority over the employees of the integration site. In terms of management, this does not simplify the daily reports. This point was resolved by establishing a real relationship of trust and an almost daily exchange with the management of the Association. Decisions concerning the employees are taken by the director after consultation with Serge.

In conclusion, social inclusion can be a good way to create and maintain a garden. The creation of an back to work project is not necessarily a simple and easy thing (but not impossible) to set up by an individual , because it must be the subject of various authorisations and approvals.

Some back to work schemes offer garden maintenance services. Other structures such as the ESAT (Établissement au Service d'Aide par le Travail) - French Support and Work Assistance Establishment - which also offer work for re-integration.

There are no real financial advantages to setting up or using an integration project , the latter not having to come into direct competition with professionals. In certain cases, tax deductions of up to 66% of the amount spent may be granted depending on the type of group running the integration project and its accreditations.

For the Department, only the motivation to work for the good of people and the social side is taken into account.

Thanking you for your attention.