



**PRÉFET
DE LA RÉGION
BRETAGNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi**

Appel à projets

Année 2021

**Accompagnement des mutations économiques et développement de
l'emploi dans les TPE, les PME en Bretagne**

Maintien et développement de l'emploi dans les territoires

Dépôt des projets au plus tard le jeudi 15 avril 2021

1 - Éléments de contexte

Si la région Bretagne a mieux résisté que d'autres aux confinements successifs, elle a vu pour autant son modèle économique et social fragilisé, exposant des bassins d'emploi à de fortes mutations aux conséquences sociales qu'il convient d'accompagner.

En Bretagne, l'emploi salarié se redresse de 1,7 % au 3^e trimestre, soit 20 500 créations nettes d'emplois. Après la forte chute du premier semestre 2020, il ne retrouve pas son niveau d'avant-crise mais le recul observé depuis fin 2019 est le moins important des régions métropolitaines.

L'intérim continue de se redresser au 3^e trimestre : 7 700 emplois sont créés (+ 22,1 %). Dans le secteur tertiaire marchand hors intérim comme dans le non marchand, l'emploi rebondit (respectivement + 1,3 % et + 1,4 %), et l'augmentation s'accélère dans la construction (+ 1,1 %). Dans l'industrie, l'emploi est quasi stable alors que le recours à l'intérim s'intensifie, signe de fortes incertitudes sur les perspectives économiques.

Au 3^e trimestre 2020, le taux de chômage augmente nettement après la baisse en trompe-l'œil liée au confinement. Il s'établit à 7,5 % de la population active bretonne et demeure le plus faible taux de chômage des régions françaises. Dans le même temps, les demandeurs d'emploi de catégorie A, B ou C sont moins nombreux (- 2,0 %).

Les perspectives de construction neuve et les mises en chantier se redressent ce trimestre. Les créations d'entreprises rebondissent de 47,1 % et les défaillances continuent de diminuer.

En particulier, l'emploi salarié dans le **tertiaire marchand hors intérim** affiche un rebond en Bretagne de 1,3 % soit + 6 200 emplois, après une chute de 2,6 % au premier semestre (- 12 900 emplois). Il reste à un niveau inférieur de 1,3 % à celui d'avant-crise (- 6 700 emplois par rapport à fin 2019). Sur un an, la baisse s'établit à 0,5 % (- 2 300 emplois). En France hors Mayotte, l'évolution au 3^e trimestre 2020 est identique à celle de la région mais depuis le début de la crise et en un an, le recul est plus marqué (respectivement - 1,8 % et - 1,2 %).

L'emploi salarié dans la construction accélère nettement au 3^e trimestre 2020 (+ 1,1 % soit + 800 emplois), après une quasi-stabilité au premier semestre. En France hors Mayotte, il se redresse également : + 1,3 % en trois mois. En un an, l'emploi dans ce secteur est en nette hausse (+ 2,1 %), dans la région comme au niveau national.

Au 3^e trimestre 2020, l'emploi dans l'industrie bretonne est quasi stable (- 0,1 % soit - 200 emplois), après - 0,9 % au premier semestre (- 1 600 emplois). En un an, il diminue de 1,0 %, soit 1 700 destructions d'emplois. Au niveau national, l'emploi industriel recule davantage (- 0,2 % ce trimestre et - 1,4 % sur un an).

Par sous-secteurs, seul l'emploi dans l'industrie agroalimentaire se redresse au 3^e trimestre 2020 (+ 0,4 % soit + 300 emplois). Cependant, sur un an, il diminue de 0,5 % (- 400 emplois). Dans la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines, l'emploi diminue de 0,4 % en trois mois (- 100 emplois) et de 2,2 % en un an (- 400). Le sous-secteur de l'énergie, eau, déchets, cokéfaction et raffinage perd 100 emplois ce trimestre (- 0,6 %) et 200 en un an (- 1,8 %). Dans la fabrication de matériels de transport, 100 emplois sont détruits ce trimestre (- 0,8 %), comme sur un an (- 1,5 %). Dans la fabrication d'autres produits industriels, le recul de l'emploi est plus modéré, sur le trimestre (- 0,3 % soit - 200) et sur un an (- 0,8 % soit - 500).

Au quatrième trimestre 2020, les évolutions sur le trimestre du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A se situent entre -3,9 % dans le Morbihan et -2,9 % dans le Finistère. Sur un an, elles se situent entre +5,3 % dans le Morbihan et +11,5 % en Ille-et-Vilaine. Les évolutions du nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C se situent entre -2,1 % dans le Morbihan et -1,9 % dans les Côtes-d'Armor et dans le Finistère pour les évolutions sur un trimestre. Sur un an, elles se situent entre +2,7 % dans les Côtes-d'Armor et +5,6 % en Ille-et-Vilaine.

Dans ce contexte sans précédent, il est plus que jamais nécessaire d'articuler les moyens d'accompagnement des entreprises, en particulier les TPE / PME pour relancer leurs activités et ainsi sécuriser l'emploi salarié.

Cet appel à projet fixe le cadre, les axes et les actions prioritaires que la DIRECCTE entend soutenir en 2021. Il s'agit d'accompagner les mutations des entreprises, les évolutions majeures en matière d'organisation du travail, de besoins de compétences et de qualification des actifs en emploi.

Les projets soutenus présenteront des co-financements nationaux, régionaux et privés, illustrant par là même la mise en convergence des moyens mobilisables (FSE, Pacte d'investissement dans les compétences, prestations d'accompagnement publiques ou privées, ...) pour le maintien et le développement de l'emploi dans les territoires.

Une attention particulière sera accordée aux projets de dimension intersectorielle ainsi qu'à ceux intégrant des enjeux transverses liés aux impacts de la transition écologique et numérique de l'économie sur les besoins en emplois et en compétences des branches concernées.

2 - Trois axes d'intervention

2.1 Service d'appui au développement des TPE – PME, prioritairement du secteur tertiaire

Conformément au cadre de l'accord d'orientation stratégique pour la mise en œuvre du plan de relance en Bretagne, l'Etat porte l'ambition de développer la croissance des TPE – PME et de leurs emplois dans les 17 CTEFP (Comités territoriaux emploi-formation) bretons.

Dans ces perspectives, il s'agit de mettre en place des services accessibles et adaptés aux entreprises, en complément de ceux d'ores et déjà à l'œuvre en matière de professionnalisation des ressources humaines et de digitalisation des activités tertiaires.

Ces appuis complémentaires devront viser :

- l'élaboration d'un plan de retournement ou de développement économique ;
- l'accompagnement à sa mise en œuvre (en particulier l'appui à la recherche de financements, de partenariats, de réseaux, de marchés ...) ;
- l'identification des conséquences du plan de retournement en matière de besoins de compétences et l'appui à la mobilisation de la prestation conseil Ressources Humaines (PC-RH) en lien avec les opérateurs de compétences.

Les services proposés devront permettre de :

- définir les orientations stratégiques et actions à conduire ;
- les mettre en œuvre (mise en place de la stratégie de développement, aide aux choix et aux modalités d'investissement, outils de gestion et de pilotage de l'activité...);

- optimiser le fonctionnement de l'entreprise notamment en matière de numérisation des processus et la digitalisation de l'organisation commerciale.

La proposition d'actions devra s'inscrire dans le cadre de projets régionaux ou interdépartementaux.

Modalités de mise en œuvre de l'accompagnement :

Ces appuis prendront la forme de journées de conseils (de 2 à 10 jours) en fonction des objectifs visés et intégreront un suivi extensif de la mise en œuvre et de son évaluation. Au total, elles seront programmées sur 2 à 12 mois. Elles pourront être prises en charge jusqu'à hauteur de 50% des frais engagés, dans la limite de 10 000 € HT.

Le porteur de projet devra s'assurer que les intervenants auprès des entreprises bénéficient d'une expérience minimale de deux ans dans le conseil ou l'accompagnement des entreprises en lien avec la thématique visée et d'une bonne connaissance des aides publiques à mobiliser. Le prestataire devra fournir une fiche d'identité sur son expérience, sa situation financière et son engagement à fournir les éléments de suivi et de mise en œuvre de la prestation. Le porteur de projet devra procéder, en lien avec le prestataire, à l'évaluation des prestations réalisées, par un bilan quantitatif et qualitatif.

Le porteur de projet veillera à définir précisément les modalités du parcours d'accompagnement (durée, recours interne/externe, méthodes de suivi et d'évaluation...) intégrant nécessairement les 2 phases suivantes :

- diagnostic court de la situation de l'entreprise sur sa stratégie et son organisation permettant de construire un plan d'actions couvrant notamment l'amélioration de la compétitivité, l'évolution des compétences, la maturité numérique, les méthodes organisationnelles...
- mise en œuvre du plan d'actions permettant de faire aboutir les étapes de transformation, qui devront être mesurables. Des solutions techniques, technologiques et outils- méthodes seront proposés à l'entreprise

Les services proposés devront être présentés de façon précise et opérationnelle aux plans :

- matériel ;
- humain ;
- méthodologique ;
- évaluatif.

Le porteur de projet s'appuiera sur une analyse argumentée de la problématique à laquelle il souhaite répondre. Il proposera des actions d'ingénierie individuelle et/ou collective mobilisant ses ressources, et compétences ainsi que les partenaires avec lesquels il entend conduire ou articuler son action, en particulier avec les opérateurs de compétences en charge du déploiement de la prestation conseil Ressources Humaines (PC-RH).

Il devra démontrer que les actions qu'il propose :

- répondent aux enjeux et problématiques touchant les entreprises de secteurs identifiés, dans un ou plusieurs territoires ciblés (situation des marchés, structuration de la filière, enjeux technologiques, relations avec les donneurs d'ordre et sous-traitants,...) ;

- accompagnent les transformations majeures auxquelles le secteur d'activité ou le territoire est confronté et génère des opportunités en matière de création ou de maintien des emplois ;
- conduisent les entreprises à anticiper leurs besoins de compétences, ressources nécessaires à leur développement / retournement ;
- intègrent des enjeux liés à la qualité de vie au travail, à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et au pilotage des compétences dans les entreprises.

La mise en place de ce nouvel appui au développement des TPE-PME, en priorité du secteur tertiaire, vise à préfigurer « Breizh Services », articulant enjeux économiques et sociaux, en complémentarité avec les prestations d'accompagnement en ressources Humaines (PC-RH) mobilisables dans le cadre des conventions DIRECCTE-OPCO.

2.2 Le soutien aux filières stratégiques dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels

Il s'agit de construire avec l'ensemble des parties prenantes des dispositifs articulés propres à la sécurisation dans l'emploi des salariés en risque de désinsertion professionnelle.

Dans ce contexte, la mise en œuvre du dispositif de transitions collectives amplifiera les stratégies de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans ces territoires, en particulier ceux où l'emploi est le plus impacté par la crise COVID (cf. *supra*).

2.2.1 Les filières stratégiques sont notamment

- l'agriculture, la pêche ;
- industrielles, en particulier l'agroalimentaire, l'automobile, la métallurgie et l'électronique ;
- le numérique, tant dans son cœur de métier que dans les secteurs d'activité impactés par le numérique ;
- l'impact de la transition écologique sur les secteurs d'activité traditionnels (industrie de la construction, industries des nouveaux systèmes énergétiques, transformation et valorisation des déchets,...) ;
- le tourisme et l'ensemble des activités permettant au tourisme de se développer ;
- le secteur de la santé, du soin et des services à la personne.

2.2.2 Les actions à privilégier

- Les actions d'ingénierie facilitant le développement, l'adaptation ou l'élargissement des compétences des salariés dans les secteurs en difficulté notamment dans le cadre de la diversification des activités ;
- Les actions innovantes d'ingénierie de formation ;
- Les actions facilitant le développement de l'emploi partagé dans une filière ou un secteur d'activité ;
- Les actions d'appui à la mobilité professionnelle et notamment celles facilitant l'orientation des salariés souhaitant s'engager dans une reconversion ;
- Les actions d'ingénierie visant au développement de l'attractivité des métiers d'avenir dans les territoires s'inscrivant dans la démarche Transitions collectives ;

Ces actions sont nécessairement collectives et partenariales. Elles s'appuieront sur les partenaires sociaux et mobiliseront les représentants des fédérations professionnelles et interprofessionnelles. En opportunité, le périmètre des projets pourra être territorial, départemental ou régional.

2.3 Les priorités transversales

Les évolutions techniques et technologiques font émerger de nouveaux métiers et de nouveaux besoins de compétences qui transforment l'organisation du travail.

Une attention particulière sera accordée aux actions répondant aux priorités transversales suivantes :

- Digitalisation de l'économie ;
- Transition écologique et /ou énergétique.

Les projets pourront en outre accompagner :

- l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux modèles économiques dans les entreprises industrielles transformant les organisations et appelant de nouvelles compétences ;
- les acteurs économiques dans la mise en œuvre de la transition énergétique (réduction de consommation, production d'énergie renouvelable, passage à la consommation d'énergie renouvelables) ;
- le développement local de l'économie circulaire ;
- L'accompagnement du changement lié à l'évolution des métiers et de l'environnement de travail

3 - Cadre réglementaire et financier

3.1 Cadre d'intervention

Les dispositifs mobilisés sont décrits par les instructions :

- DGEFP n°2011-12 du 1^{er} avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques ;
- DGEFP du 19 février 2021 relative à la notification des dotations budgétaires en budgets opérationnels territoriaux de programmes 102 et 103 pour l'exercice 2021.

Les interventions sont prises en charge par les dispositifs d'accompagnement de projets d'entreprise sectoriels ou territoriaux via une convention d'engagement et de développement des emplois et des compétences – EDEC.

3.2 Cofinancement du Fonds Social Européen

Les projets pourront solliciter un co-financement du Fonds social européen.

Seuls les projets d'envergure répondant aux conditions d'éligibilité fixées par le programme opérationnel national 2014-2020 pourront faire appel au FSE.

Pour les projets qui ne feraient pas apparaître d'aide communautaire, les porteurs seront invités à réexaminer l'architecture de leurs ressources.

Après validation du dossier, les opérateurs déposeront leur demande de subvention sur la plateforme dématérialisée MDFSE (« [Ma démarche FSE](#) ») qui donnera lieu à une instruction puis à un avis de la Commission régionale de programmation européenne pour conventionnement.

Ce dossier sera rattaché à un appel à projets spécifique relevant de l'Axe 2 du PON « Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels » qui sera publié et concernera les objectifs spécifiques suivants :

- Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations (2851)
- Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches, pour développer l'égalité salariale et professionnelle (2852)
- Développer l'emploi, via la gestion des compétences, dans les bassins touchés par les restructurations pour les entreprises non couvertes par les conventions de revitalisation (2855)

Un appui conseil sera effectué par le service FSE de la DIRECCTE autant que nécessaire. Une expérience en matière de gestion communautaire est souhaitable.

Compte tenu des contraintes liées au Programme opérationnel national 2014-2020, prolongé d'un an en programmation et réalisation, les dépenses seront supportées jusqu'au 31/12/2021 et devront nécessairement être engagées et correspondre à des réalisations effectuées avant cette date.

Les critères d'éligibilité à l'octroi de FSE seront rappelés sur l'AAP de rattachement, en particulier :

- La capacité financière de l'opérateur à avancer les dépenses dans l'attente du remboursement de la subvention FSE
- La compatibilité avec le régime d'encadrement des aides d'Etat ;
- La capacité de l'opérateur à mettre en œuvre les moyens nécessaires, humains et administratifs, pour assurer la bonne gestion de l'aide FSE ;
- La capacité de l'opérateur à répondre aux obligations communautaires : communication, règles de mise en concurrence et de passation des marchés publics, suivi des participants.

3.3 Principes de financement conjoints aux dépenses nationales et communautaires

Les besoins pris en compte ne pourront être inférieurs à une demande de subvention de 30 k€.

La part des aides publiques (y compris le FSE) ne pourra excéder 50% du budget global du projet, pour les aides en faveur des PME conformément au Règlement général d'exemption n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014 et régime cadre exempté de notification N° SA.59106.

En matière de rétroactivité des dépenses, l'effet incitatif de l'aide doit pouvoir être démontré. Les demandes d'intention de réalisation d'une action, préalable à sa prise en charge, permettront d'en attester.

Le plan de financement doit présenter des dépenses liées et nécessaires à la réalisation de l'opération et doivent être supportées comptablement par le porteur de projet et justifiées par des pièces comptables et non comptables probantes (livrables). Ces dépenses peuvent être constituées de :

- Des dépenses de personnel correspondant à des frais d'ingénierie et d'accompagnement
- Frais de mise en œuvre de l'action (location de salle, publication..)
- Des dépenses de prestation

Concernant les dépenses de prestation, la sélection des prestataires doit répondre aux règles en matière de mise en concurrence, à savoir :

- Montant inférieur à 1 000 € (HT): aucune modalité de mise en concurrence
- Entre 1 000 € et 14 999,99 € : Procédure négociée avec une seule offre (1 devis)
- A partir de 15 000 € : Procédure négociée avec consultation d'au moins 3 candidats (un refus de candidater de la part d'un organisme sollicité est considéré comme une offre)

Pour les porteurs assujettis au Code de la commande publique, les achats d'un montant supérieur à 40 000 € sont soumis aux dispositions de la réglementation nationale (Procédure adaptée et Procédures formalisées).

Au-dessus de 1000 euros, l'absence de mise en concurrence doit rester exceptionnelle et ne peut être justifiée que si ces formalités sont impossibles ou manifestement inutiles en raison notamment de l'objet de la commande ou du faible degré de concurrence dans le secteur considéré.

Concernant les dépenses de personnel, seules les rémunérations des salariés affectés au moins à 20 % de leur temps de travail sur l'opération ou assurant des missions ayant un lien immédiat avec l'opération pourront être valorisées. Des justificatifs devront être apportés en matière de suivi des temps de travail. Une dérogation au principe des 20 % d'affectation pourra être accordée sur demande motivée auprès des services de la DIRECCTE.

4 - Les entreprises, les salariés et les territoires cibles

Les actions développées seront orientées à destination des bénéficiaires finaux ou territoires suivants :

4.1 Entreprises cibles

Les TPE et PME au sens de la réglementation européenne sont les bénéficiaires des actions conduites, c'est à dire :

- les entreprises de moins de 250 salariés ;
- dont le chiffre d'affaires n'excède pas 50 M€ ou dont le total du bilan n'excède pas 43 M€ ;
- les entreprises appartenant à un groupe (de moins de 250 salariés) respectant les critères définis par la réglementation communautaire.

Des entreprises de taille supérieure pourront être associées, néanmoins leurs dépenses ne seront pas intégrées dans l'assiette éligible des dépenses soumises au titre de l'aide accordée.

4.2 Au sein de ces entreprises, les salariés prioritaires

Les actions visant les salariés des premiers niveaux de qualification (<niveau III), les salariés de plus de 45 ans, les travailleurs handicapés, ceux dont l'emploi est menacé et qui souhaitent s'engager dans un parcours de transition professionnelle, ainsi que les travailleurs précaires (CDD, intérim) seront privilégiés.

4.3 Les territoires

Sont identifiés comme prioritaires et comme échelle de référence :

- Les Comités territoriaux emploi-formation (CTEFP) mis en place conjointement par l'Etat et la Région dans le cadre de la feuille de route partagée de soutien à la relance ;
- Les territoires de projets dans le cadre du déploiement des transitions collectives

5 - Caractéristiques des porteurs de projets

Tout type d'organisme bénéficiant d'une personnalité morale et assurant une mission d'intérêt général peut déposer un projet dans le cadre du présent appel à projets :

- les OPCO ;
- les groupements d'employeurs ;
- les associations à but non lucratif ;
- les partenaires sociaux ou des fédérations professionnelles ;
- les chambres consulaires (pour les champs hors délégation de service public) ;
- les structures coopératives ;
- ...

Au-delà de son statut et objet, le porteur devra :

- connaître les difficultés et leviers du/des territoires dans le(s)quel(s) s'inscrit son action ;
- disposer d'une expertise éprouvée sur la thématique de son projet ;
- mobiliser des partenaires et des financements en complémentarité ;
- apporter des éléments précis de sa déclinaison pour les projets d'envergure régionale.

Les actions partenariales sont encouragées ; elles garantissent l'articulation des savoir-faire entre chacun des membres pour créer un écosystème vertueux supprimant les fonctions en doublon.

Dans ce cas, l'organisation des fonctions de chaque acteur au projet est clairement identifiée.

La demande de subvention ne peut néanmoins être sollicitée que par un seul organisme porteur qui supportera comptablement les dépenses présentées. L'aide octroyée ne peut pas faire l'objet d'une redistribution à des partenaires engagés dans les actions cofinancées, et ne pourra être arrêtée que sur la base d'une facturation conforme à la réalité des dépenses.

6 - Critères de sélection des projets

- Pertinence au regard des priorités ;
- Cohérence (objectifs, modalités, résultats visés) ;
- Qualité des indicateurs et des moyens de suivi et d'évaluation (livrables) ;
- Complémentarité des partenariats ;
- Réalisme du projet ;
- Dimension structurante au regard de l'existant.

7 - Composition du dossier

Les candidats devront transmettre par courrier électronique un dossier de demande de subvention (pièce jointe n° 1) ainsi qu'une annexe physico-financière par type d'action précisant les cofinancements attendus (cf. pièce jointe n° 2), en joignant notamment les statuts actualisés de la structure porteuse, les derniers bilans d'activité et financiers.

Les structures associatives renseigneront également le CERFA n° 12156*5.

Le dépôt des dossiers s'effectuera à l'adresse suivante :

bret.mutations-economiques@direccte.gouv.fr

La date limite de dépôt des dossiers est fixée au jeudi 15 avril 2021