



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
BRETAGNE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction régionale  
de l'économie  
de l'emploi, du travail  
et des solidarités**

## **Appel à projets**

**Année 2022**

**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**

**Date limite de dépôt des projets le [4 février 2022](#)**

## 1 - Éléments de contexte

En Bretagne, l'activité repart nettement depuis avril et a retrouvé son niveau d'avant-crise dès juin 2021. Entre fin mars et fin juin 2021, l'emploi salarié breton progresse de 1,1 %, soit 13 400 créations nettes d'emplois en trois mois. L'emploi augmente dans chaque grand secteur de l'économie bretonne. Depuis fin 2019, la croissance de l'emploi salarié est plus soutenue en Bretagne (+ 1,5 %) qu'au niveau national (+ 0,6 %). Seul l'intérim n'a pas retrouvé son niveau d'avant-crise et se redresse moins vite que dans l'ensemble de la France.

Dans la construction, les perspectives de constructions neuves et les mises en chantier restent orientées à la hausse ce trimestre. Dans l'hôtellerie et la restauration, l'activité redémarre progressivement. Le nombre de créations d'entreprises augmente fortement.

L'emploi salarié progresse depuis quatre trimestres. Fin juin 2021, l'emploi salarié total en Bretagne progresse. En trois mois, 13 400 emplois sont créés dans la région. L'emploi salarié total augmente dans chaque département.

Après la forte chute au premier semestre 2020 puis quatre trimestres consécutifs de hausse en Bretagne, l'emploi salarié est supérieur de 1,5 % à son niveau d'avant-crise de fin 2019 (+ 18 700 emplois). En France, la hausse est moins prononcée (+ 0,6 %). L'emploi dépasse son niveau d'avant-crise dans chaque département, à des degrés différents. Le Morbihan et les Côtes-d'Armor affichent les plus fortes hausses avec + 1,7 % depuis fin 2019 (respectivement + 4 300 et + 3 300 emplois). La progression s'établit à + 1,5 % en Ile-et-Vilaine (+ 6 800) et à + 1,3 % dans le Finistère (+ 4 300).

L'emploi intérimaire croît de 1,1 % entre fin mars et fin juin 2021, soit + 500 emplois en Bretagne. Ventilée par secteur utilisateur, la dynamique de l'emploi intérimaire est variable. Dans le tertiaire marchand, le rebond s'élève à 5,7 %. L'industrie progresse légèrement. Au contraire, dans la construction, le nombre d'intérimaires diminue plus fortement qu'au trimestre précédent (- 4,4 %, après - 1,8 %).

L'emploi intérimaire demeure cependant en deçà de son niveau d'avant-crise dans la région comme au niveau national. Fin juin 2021, il reste inférieur de 3,7 % à son niveau de fin 2019 en Bretagne (soit - 1 700 emplois).

Le recours à l'intérim dans la région ne rattrape son niveau de fin 2019 dans aucun grand secteur.

Entre fin mars et fin juin 2021, l'emploi salarié dans le **tertiaire marchand hors intérim** progresse. L'emploi bondit particulièrement dans l'**hébergement-restauration** de 13,9 % en Bretagne (6 100 emplois).

Depuis fin 2019, la hausse atteint 1,7 % dans la région (+ 8 700). L'emploi progresse dans tous les sous-secteurs en Bretagne, en particulier, dans les **services aux entreprises hors intérim**, dans le **commerce** et dans l'**information et la communication**.

Au 2<sup>e</sup> trimestre 2021, l'emploi augmente de 0,4 % dans le secteur **tertiaire non marchand**. Depuis fin 2019, 7 200 emplois ont été créés dans ce secteur, soit une progression de 1,7 %, portée majoritairement par le sous-secteur de la santé (+ 4,5 % soit + 3 900 emplois depuis fin 2019).

Au 2<sup>e</sup> trimestre 2021, l'emploi salarié dans l'**industrie** bretonne augmente de 0,4 % (+ 800), après + 0,8 % au trimestre précédent. Seul le sous-secteur de la **fabrication de matériels de transport** se contracte légèrement (- 0,2 %). En France, l'emploi industriel est de nouveau quasiment stable ce trimestre (+ 0,1 %).

L'industrie bretonne dépasse désormais le niveau atteint fin 2019 de 0,3 %. Cependant, la situation est très hétérogène selon les sous-secteurs dans la région. L'emploi industriel est encore très éloigné de son niveau d'avant-crise dans la **fabrication de matériels de transport** et la **fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines** dans un contexte très contraint par les difficultés d'approvisionnement. Il le dépasse dans l'**industrie agroalimentaire**, très présente en Bretagne, avec 700 emplois créés depuis le début de la crise.

Dans la **construction**, l'emploi ralentit en Bretagne au 2<sup>e</sup> trimestre : + 0,7 % après +1,9 % au trimestre précédent. Néanmoins, il demeure nettement au-dessus de son niveau d'avant-crise. Dans l'**agriculture**, l'emploi rebondit de 1,2 % au 2<sup>e</sup> trimestre, soit 300 emplois de plus en trois mois. Il devient supérieur de 0,9 % à son niveau de fin décembre 2019 (+ 200 emplois). En France, l'emploi se redresse de 0,7 % en trois mois et progresse de 1,3 % par rapport à fin 2019.

Au 2<sup>e</sup> trimestre 2021, le nombre de demandeurs d'emploi baisse, plus fortement parmi les jeunes. Le taux de chômage reste le plus bas des régions françaises et s'établit à 6,5 % de la population active au 2<sup>e</sup> trimestre 2021. Il augmente légèrement ce trimestre mais demeure le plus faible taux régional. En France, le taux de chômage est quasi stable à 8,0 % de la population active. Au 2<sup>e</sup> trimestre 2021, en Ille-et-Vilaine, il passe sous la barre des 6 % (5,8 %). Il s'établit à 6,7 % dans le Morbihan, à 6,8 % dans le Finistère et à 7,0 % dans les Côtes-d'Armor.

Le nombre de demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A) diminue de 2,1 % en moyenne au 2<sup>e</sup> trimestre 2021 dans la région. Cette baisse est plus prononcée qu'au niveau national (- 1,3 %).

Au 2<sup>e</sup> trimestre 2021, 9 300 entreprises ont été créées. Ce nombre est en forte hausse dans la région (+ 9,1 %) tandis qu'il diminue en France (- 1,3 %). Les immatriculations de micro-entrepreneurs y représentent 6 créations sur 10.

Ainsi, après une crise sans précédent, la France, et tout particulièrement la Bretagne, connaît une forte reprise d'activité qui entraîne des tensions sur l'emploi. Avec un taux de chômage le plus faible du pays, la Bretagne a retrouvé son activité d'avant-crise et les entreprises bretonnes font de nouveau face à des difficultés de recrutement.

Dans ce contexte, il est plus que jamais nécessaire d'articuler les moyens d'accompagnement des entreprises, en particulier les TPE / PME pour répondre aux besoins de recrutement afin d'accompagner le développement économique des entreprises tout en sécurisant l'emploi salarié.

Cet appel à projets fixe le cadre, les axes et les actions prioritaires que la DREETS et les DDETS entendent soutenir en 2022. 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 Soutenir les projets en faveur de la Transition écologique

---

L'ensemble des secteurs sont confrontés à des enjeux majeurs liés au réchauffement climatique. La transition écologique et énergétique a un impact sur les emplois actuels et font émerger de nouveaux métiers et de nouveaux besoins de compétences qui transforment l'organisation du travail.

Il convient dès lors d'accompagner les structures qui porteront des actions répondant aux priorités liées à la transition écologique et /ou énergétique.

Les projets pourront en outre contribuer à :

- 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) ;
- les impacts 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 développement local de l'économie circulaire ;
- la responsabilité sociale et environnementale des entreprises ;
- l'accompagnement du changement lié à l'évolution des métiers et de l'environnement de travail.

Modalités de financement des projets :

Les **actions d'ingénierie** pourront bénéficier d'un taux exceptionnel **pouvant aller jusqu'à 100 %** compte tenu de la nature et de l'impact du projet. En revanche, le taux d'intervention de fonds publics sera de 50 % en matière d'accompagnement direct des entreprises.

### 2.2 Le soutien aux filières stratégiques dans une perspective de réduction des difficultés de recrutement

---

#### 2.2.1 Les filières stratégiques sont en particulier :

- 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 ;
- le tourisme et l'ensemble des activités permettant au tourisme de se développer ;
- le secteur de la santé, du soin, de la petite enfance et des services à la personne.

### **2.2.2 Les actions à privilégier sont les suivantes :**

- Les actions d'ingénierie facilitant le développement, l'adaptation ou l'élargissement des compétences des salariés ;
- Les actions liées aux difficultés de recrutement des entreprises et liées aux freins périphériques (mobilité, logement, garde d'enfants...). En particulier, les actions d'accompagnement des entreprises dans l'élaboration des plans de mobilité employeurs (PDE) dans un territoire sont encouragées ;
- Les actions en faveur de l'attractivité des secteurs, en particulier de la qualité de vie au travail, de la baisse de la précarité, du vieillissement actif ;
- Les actions innovantes en matière d'intégration et de fidélisation des salariés ;
- Les actions d'ingénierie de formation en situation de travail ;
- Les projets facilitant le développement de l'emploi partagé dans une filière ou un secteur d'activité ;
- Les actions d'ingénierie visant au développement de l'attractivité des métiers d'avenir dans les territoires s'inscrivant dans la démarche Transitions collectives ;
- Les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

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 Service d'appui au développement des TPE – PME**

---

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 14 CTEF (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 de plan de développement économique ;
- l'accompagnement à leur 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 développement en matière de besoins de compétences et l'appui à la mobilisation de la prestation conseil en 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 pourra s'inscrire dans le cadre de projets régionaux, interdépartementaux ou départementaux.

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 en 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 DREETS-OPCO.

### 3 - Cadre réglementaire et financier

#### 3.1 Cadre d'intervention

Les dispositifs mobilisés sont décrits par les instructions DGEFP n°2011-12 du 1<sup>er</sup> avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques ;

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 Principes de financement conjoints aux dépenses nationales et communautaires

Le montant total du projet présenté ne pourra pas être inférieur à 30 k€. Dans le cadre d'expérimentations, une dérogation pourra être accordée sous réserve de présenter les indicateurs fondant la portée structurante du projet et ses perspectives de développement.

Le taux 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 :

- dépenses de personnel correspondant à des frais d'ingénierie et d'accompagnement ;
- frais de mise en œuvre de l'action (location de salle, publication..) ;
- 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 ;
- de 1 000 € à 14 999,99 € : Procédure négociée avec une seule offre (1 devis) ;
- à 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 qui interviennent pour une part significative de leur temps 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.

### **3.3 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 2022-2027 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+ 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 qui couvrira les priorités 3 et 4 du programme :

- améliorer les compétences et les systèmes d'éducation, de formation professionnelle et d'orientation pour mieux anticiper et accompagner les mutations économiques ;
- promouvoir un marché du travail créateur d'emploi, accessible à tous et un environnement de travail inclusif et sain.

Un appui conseil sera effectué par le service FSE de la DREETS autant que nécessaire (une expérience en matière de gestion communautaire est souhaitable).

#### **Le projet devra se dérouler sur l'année civile 2022.**

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.



## 4 - Les entreprises, les salariés 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.

## 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 renseigneront également le CERFA n° 12156\*5.

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

[DREETS-BRET.Mutations-Economiques@dreets.gouv.fr](mailto:DREETS-BRET.Mutations-Economiques@dreets.gouv.fr)

## 8 - Calendrier

- Lancement de l'appel à projet : 17 décembre 2021 ;
- Date limite de dépôt : vendredi 4 février 2022 ;
- Réunion d'information : mercredi 12 janvier à 14h00 (webinaire)
- Instruction des projets : du 31.01 au 21.02.2022 ;
- Comité régional d'instruction : 24.02.2021 ;
- Comité régional de validation : 03.03.2022.

## 9 – Pour plus d'information

Zone géographique du projet envisagé	Contacts
Côtes d'Armor	<a href="mailto:ddets-muteco@cotes-darmor.gouv.fr">ddets-muteco@cotes-darmor.gouv.fr</a>
Finistère	<a href="mailto:ddets-muteco@finistere.gouv.fr">ddets-muteco@finistere.gouv.fr</a>
Ille et Vilaine	<a href="mailto:ddets-appui-competences@ille-et-vilaine.gouv.fr">ddets-appui-competences@ille-et-vilaine.gouv.fr</a>
Morbihan	<a href="mailto:bretag-ut56.muteco@morbihan.gouv.fr">bretag-ut56.muteco@morbihan.gouv.fr</a>
Interdépartemental voire Régional	<a href="mailto:DREETS-BRET.Mutations-Economiques@dreets.gouv.fr">DREETS-BRET.Mutations-Economiques@dreets.gouv.fr</a>