



**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 2023

**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 [10 février 2023](#)

1 - Éléments de contexte

Depuis le début de l'année, l'économie mondiale est fortement perturbée sous l'effet de la guerre en Ukraine et des mesures de confinement en Chine en lien avec la vague Omicron du Covid-19. Malgré ces deux chocs exogènes, l'activité reste soutenue en Bretagne et l'emploi salarié maintient sa progression dans la région comme en France (+0,4 %). Le dynamisme du tertiaire marchand hors intérim se confirme au 2e trimestre, ce secteur étant à l'origine de la majorité des 5 000 créations nettes d'emplois dans la région. Le taux de chômage est quasi stable et demeure à un niveau bas (5,9 %). La nouvelle diminution du nombre de personnes inscrites à Pôle emploi bénéficie davantage aux jeunes, comme au trimestre précédent. D'autres signaux sont plus contrastés ; en particulier, l'emploi intérimaire baisse pour le deuxième trimestre consécutif. La fréquentation des hôtels, tout en se rapprochant de son niveau de 2019, reste pénalisée par une moindre affluence de la clientèle étrangère. Les autorisations de construire sont en repli dans la région. À cela s'ajoutent une nouvelle baisse des créations d'entreprises et une accélération de l'augmentation du nombre de défaillances.

Le taux de chômage en Bretagne, qui s'établit à 5,9 % de la population active au 2e trimestre 2022, est quasi stable (+0,1 %). Il demeure le plus faible taux des régions françaises devant ceux des Pays de la Loire et de la Corse (6,0 %). En Bretagne, le nombre de demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A) diminue de 1,7 % en moyenne au 2e trimestre 2022, plus qu'en France (-0,8 %). En un an, le recul, de 18,0 %, est plus important dans la région qu'au niveau national (-15,1%).

Entre fin mars et fin juin 2022, l'emploi salarié total progresse de 0,4 % en Bretagne (+5 000 créations nettes d'emploi), comme au 1er trimestre. En un an, la hausse s'élève à 2,3 %, soit 29 700 emplois supplémentaires. L'emploi intérimaire baisse pour le deuxième trimestre consécutif. Au 2e trimestre 2022, l'emploi intérimaire baisse de 1,0 % en Bretagne (-400 emplois), après le recul de 2,0 % au 1er trimestre. Ce fléchissement au premier semestre 2022 fait suite à un point historiquement haut atteint fin 2021, dans un contexte de difficultés de recrutement persistantes. Sur douze mois, l'emploi intérimaire augmente de 3,3 % (+1 500), porté par une forte accélération au dernier trimestre 2021 (+5,1 %).

L'emploi continue d'augmenter dans le tertiaire marchand hors intérim. Au 2e trimestre 2022, le tertiaire marchand hors intérim continue à porter la majorité des créations nettes d'emploi en Bretagne. Dans ce secteur, la hausse s'établit à 0,6 % en trois mois (+3 200 emplois) et à 3,6 % en un an (+18 500 emplois). Elle est légèrement plus élevée au niveau national (+0,8 % ce trimestre et +3,8 % en un an).

En hausse dans l'industrie, l'emploi est quasi stable dans la construction. L'emploi salarié dans l'industrie bretonne progresse au 2^e trimestre (+0,3 %, soit 600 emplois supplémentaires), après une stabilité observée au cours des trois premiers mois de l'année. En un an, il croît de 1,4 % (+2 400 emplois).

Au 2e trimestre, l'emploi dans la construction est quasi stable en Bretagne (+0,1 %) et stable en France. En un an, avec 2 100 emplois supplémentaires, la région connaît un rythme plus soutenu qu'au niveau national (+2,6 % contre 1,5 %).

Dans l'agriculture, l'emploi salarié affiche un rebond de 0,9 % au 2e trimestre, tandis qu'il est stable en France. En un an, l'emploi salarié agricole augmente de 4,4 % dans la région, nettement plus qu'au niveau national (+0,1 %).

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.

Source : Insee – Conjoncture Bretagne octobre 2022

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 2023. 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. Cet appel à projets ne finance pas de projets de formation des salariés qui relèvent du dispositif Fne formation.

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.

2.1 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 devront présenter des actions en lien avec le développement de l'emploi :

- liées à l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux modèles économiques dans les entreprises industrielles transformant les organisations et appelant de nouvelles compétences ;
- avec 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) ;
- pour anticiper 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,...) ;
- en lien avec le développement local de l'économie circulaire ;
- portant sur la responsabilité sociale et environnementale des entreprises ;
- visant à 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 et d'amélioration de la qualité de l'emploi

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.
- l'artisanat

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 (logement, garde d'enfants...);
- 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.

Le taux d'intervention de l'Etat sera de maximum 50 % sur ces actions d'ingénierie.

2.3 Développer des solutions de mobilité pour répondre aux difficultés de recrutement

Dans un contexte de marché du travail dynamique, les entreprises rencontrent des difficultés pour recruter. Le plan national de réduction des tensions de recrutement invite tous les acteurs à construire des solutions pour réduire ces difficultés. Les freins à la mobilité sont une contrainte bien identifiée entravant le retour à l'emploi.

Pour répondre à ces difficultés, diverses initiatives existent sur le territoire. Dans le cadre du renforcement de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté, il est proposé de soutenir directement le développement de mobilités solidaires testées par certains structures ou territoires. L'objectif est de multiplier les possibilités offertes aux personnes éloignées de l'emploi pour que la mobilité ne soit plus un obstacle à la reprise d'un emploi ou à l'accès à la formation.

Dans le même temps, la loi d'orientation des mobilités de 2020 (LOM) impose aux entreprises de prendre en compte le volet « mobilité » dans le cadre du dialogue social et d'élaborer un plan de mobilité employeur (PDME) en vue de l'amélioration des mobilités quotidiennes des salariés visant à encourager et faciliter l'usage des transports en commun et le recours au covoiturage, aux autres mobilités partagées et aux mobilités actives ainsi qu'à sensibiliser leurs personnels aux enjeux de l'amélioration de la qualité de l'air.

Dans le cadre de cet appel à projets, les projets devront prévoir une articulation entre les différentes solutions de mobilité existantes et à développer.

Le porteur devra s'attacher à trouver des solutions concrètes pour répondre aux besoins des salariés et des entreprises dans un contexte de transition écologique, de hausse des coûts de l'énergie. ...

Les projets devront viser l'articulation des initiatives et la mutualisation des moyens avec les plateformes existantes portées par des acteurs privés ou les collectivités locales.

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.

Le porteur de projet veillera à définir précisément les modalités de mise en œuvre de son action, en précisant :

- le périmètre géographique visé,
- une analyse du territoire ciblé (le nombre d'entreprises, les solutions de mobilité existantes ou non, les difficultés de recrutement, les secteurs d'activité visés...)
- les modalités de déclinaison effective du projet,
- les indicateurs de suivi et d'évaluation de la démarche...

Le taux d'intervention de l'Etat sera de maximum de 50 % sur les actions d'ingénierie.

3 - Cadre réglementaire et financier

3.1 Cadre d'intervention

Les dispositifs mobilisés sont décrits par l'instruction DGEFP du 28 janvier 2022 relative aux engagements de développement de l'emploi et des compétences.

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 ne pourra excéder 50% du budget global du projet, pour les aides **directes** 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 déposés au titre de l'axe **2.2 Le soutien aux filières stratégiques dans une perspective de réduction des difficultés de recrutement** pourront bénéficier d'un co-financement du Fonds social européen.

Seuls les **projets d'envergure** répondant aux conditions d'éligibilité fixées par le programme national FSE+ 2022-2027 pourront faire appel au FSE+.

Pour les projets qui présenteraient du Fonds Social Européen en contrepartie, deux profils de plan de financement sont ouverts :

- Taux forfaitaire de 40% des dépenses pour calculer les coûts restants : le forfait de 40% est calculé sur la base des dépenses directes de personnel ; il permet de couvrir l'ensemble des coûts restants de l'opération. Dans ce cas, les dépenses de personnel autorisées correspondent aux personnels affectés à temps fixe par mois sur l'opération FSE, soit que la totalité de leur temps de travail est dédiée à la mise en œuvre du projet (temps plein) soit qu'ils sont affectés sur des plages fixes préalablement identifiées. Les dépenses directes de personnels affectés à temps variable à la réalisation de l'opération ne sont pas autorisées par l'appel à projets FSE. De plus, le personnel sera affecté au moins à 20 % du temps de travail sur l'opération, quelle que soit la quotité de travail prévue au contrat de travail.
- Taux forfaitaire de 20% des dépenses de prestations externes pour calculer les dépenses de personnel et taux forfaitaire de 15% des dépenses de personnel pour calculer les dépenses indirectes

La DREETS Bretagne publiera, dans le courant du premier trimestre 2023, un appel à projets intitulé Emploi, Compétences, Qualité de vie au travail et Vieillessement actif ; cet appel à projets couvre les priorités 3 et 4 du programme national et fixe le cadre et les actions prioritaires sur les trois thématiques suivantes :

- les mutations économiques et les transitions professionnelles
- la santé et la qualité de vie au travail
- le vieillissement actif.

Cet appel à projets n'a pas vocation à financer la formation des salariés dans le cadre des plans de développement des compétences ni à octroyer des aides directes aux entreprises. Le taux d'intervention maximum du FSE+ est de 50%.

Pour les projets en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité de l'emploi, un appel à projets spécifique Egalité Femmes-Hommes et lutte contre les violences sera également publié ; il ciblera notamment les actions favorisant l'égalité professionnelle et salariale et la mixité des métiers ainsi que les actions visant à faciliter l'accès à des modes de garde d'enfants (priorité 4 du PN FSE+). Le taux d'intervention du FSE+ peut être majoré jusqu'à 70%.

Les opérateurs qui souhaitent solliciter un co-financement du FSE sur leur projet devront déposer leur demande de subvention sur la plateforme dématérialisée MDFSE+ . Le service FSE procédera à l'instruction du dossier au vu des critères définis dans l'appel à projets. A l'issue de l'instruction, le dossier est présenté pour avis à la Commission régionale de programmation européenne pour conventionnement.

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 2023.

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*6.

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

DREETS-BRET.Mutations-Economiques@dreets.gouv.fr

8 - Calendrier

- Lancement de l'appel à projet : 15 décembre 2022 ;
- Date limite de dépôt : vendredi 10 février 2023 ;
- Réunion d'information : jeudi 12 janvier à 9h30 (webinaire)
- Comité régional d'instruction : 28 février 2023 ;
- Comité régional de validation : 09 mars 2023.

9 – Pour plus d'information

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