UNE MARQUE DE LA CELLULE ÉCONOMIQUE DE BRETAGNE

CELLULE ÉCONOMIQUE DE BRETAGNE – MAI 2026

Synthèse

Innovation et besoins en compétences des entreprises DU BÂTIMENT EN BRETAGNE

Avec le soutien financier de :

En partenariat avec :

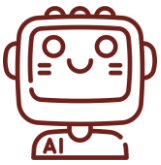
Synthèse

CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Le secteur du Bâtiment connaît aujourd'hui de nombreuses transformations liées à la transition environnementale, à la digitalisation et à l'évolution des modes d'organisation du travail. Ces évolutions s'accompagnent d'une transformation progressive des compétences mobilisées et des métiers de la filière. Dans ce contexte, l'innovation constitue un levier d'adaptation majeur pour les entreprises. Elle recouvre des dimensions technologiques, organisationnelles et environnementales, qui participent à la transformation du secteur.

Transition environnementale et évolution des marchés

La transition écologique et les réglementations associées, notamment la RE2020 et ses différents seuils 2025, 2028, 2031 renforcent les exigences de performance énergétique et environnementale. Le secteur du Bâtiment est ainsi engagé dans une dynamique de réduction de son empreinte carbone et d'adaptation au changement climatique qui s'accompagne de l'émergence de solutions techniques et de nouveaux matériaux, ainsi que des pratiques liées à l'éco-conception.



Digitalisation et innovations technologiques

La transformation numérique se traduit par la diffusion d'outils tels que le BIM, les logiciels de gestion de chantier, les drones ou encore certaines solutions de robotisation. Ces technologies contribuent à améliorer la sécurité sur les chantiers, la coordination des projets et donc la productivité.. Parallèlement, un écosystème d'acteurs innovants se développe autour des technologies de la construction, participant à la diffusion progressive de ces outils dans la filière. Concernant l'intelligence artificielle, son utilisation reste encore peu déployée dans le secteur selon une étude de 2025 de l'Observatoire des métiers du BTP, mais suscite un intérêt croissant. Les usages actuels concernent principalement des fonctions supports et des tâches d'assistance. Son développement futur dépend de plusieurs conditions, notamment la maîtrise des outils numériques, la qualité des données et la capacité des entreprises à accompagner les évolutions organisationnelles associées

Organisation et production

L'innovation touche également les modes d'organisation et de production. Des approches telles que la préfabrication ou l'industrialisation de certaines étapes de construction se développent afin d'améliorer la qualité, les délais et la maîtrise des processus. Ces évolutions s'accompagnent de transformations dans la coordination des chantiers et la gestion logistique

Compétences et formation

Ces transformations entraînent une évolution des compétences requises dans le secteur. Les entreprises doivent intégrer des savoir-faire liés à la performance énergétique, aux matériaux innovants et aux outils numériques. Ces évolutions renforcent également les besoins en compétences dites « vertes » et numériques, et soulignent le rôle central de la formation pour accompagner les mutations du secteur.

OBJECTIFS ET CADRE DE L'ÉTUDE

L'étude s'inscrit dans le cadre du Pacte sectoriel Bâtiment en Bretagne. Elle est financée par les organisations professionnelles du secteur (FFB Bretagne, CAPEB Bretagne, SCOP BTP Grand Ouest), la DREETS Bretagne et la Région Bretagne, avec l'appui de plusieurs partenaires institutionnels (Constructys, Gref Bretagne, France Travail). **Elle vise à analyser les pratiques d'innovation dans les entreprises du Bâtiment en Bretagne, leur appropriation et leurs effets sur l'organisation du travail et les compétences.**

Un périmètre élargi de l'innovation

L'innovation recouvre des réalités variées dans le secteur du Bâtiment. Elle ne se limite pas à la recherche et développement ou aux innovations de rupture, mais inclut également des évolutions des pratiques, telles que l'adaptation de techniques existantes, l'introduction de nouveaux outils ou l'amélioration de l'organisation des chantiers. Dans cette perspective, l'étude retient une approche élargie de l'innovation, envisagée comme un processus collectif et progressif. Par ailleurs, si les innovations développées et commercialisées par les entreprises du Bâtiment sont rares, c'est parce qu'elles innovations sont majoritairement incrémentales et reposent sur des logiques d'adaptation, d'expérimentation et de diffusion impliquant une diversité d'acteurs.

Une dynamique collective et diffuse

Dans le secteur du Bâtiment comme dans les autres secteurs, l'innovation s'inscrit dans des évolutions continues des pratiques, des organisations et des compétences. Elle résulte d'interactions multiples entre acteurs et se construit davantage dans le temps que sous forme d'événements isolés. Ainsi, la diffusion de l'innovation repose en grande partie sur la capacité des entreprises à s'approprier des solutions déjà éprouvées.

L'étude repose sur une méthodologie combinant approches quantitatives et qualitatives

Deux enquêtes en ligne ont été réalisées entre février et mars 2026 à l'aide de l'outil Sphinx : une enquête auprès des entreprises et des salarié.es du Bâtiment (environ 8000 entreprises et 42 000 salariés). Les questionnaires ont été diffusés via plusieurs canaux afin d'obtenir le maximum de réponses. La CI-BTP Grand-Ouest a assuré une diffusion directe auprès des salarié.es du secteur, tandis que les organisations professionnelles (FFB Bretagne, CAPEB et Fédération Ouest SCOP BTP) ont relayé l'enquête auprès de leurs entreprises adhérentes., qui ont ensuite pu la transmettre à leurs salarié.es. 1 032 réponses de salarié.es et 186 réponses d'entreprises ont été exploitées pour la réalisation de cette étude.

Ces enquêtes ont été complétées par 7 entretiens qualitatifs réalisés auprès de dirigeant.es d'entreprises, d'un acteur institutionnel de l'innovation et d'un chargé de mission innovation. Ils ont permis d'approfondir les pratiques d'innovation, leurs modalités de mise en œuvre, ainsi que les freins et les effets observés.

LE POSITIONNEMENT DES ENTREPRISES DU BÂTIMENT FACE À L'INNOVATION

Une adoption majoritaire et des perceptions globalement positives

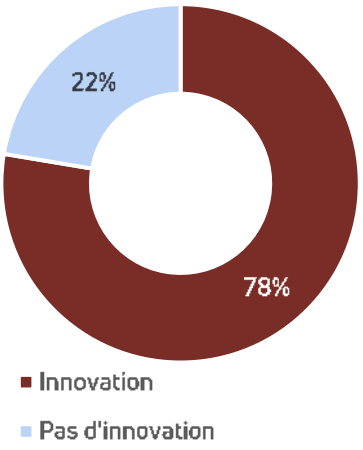
Parmi les entreprises interrogées par le biais de l'enquête menée par la Cellule Économique de Bretagne, une large majorité déclare avoir engagé au moins une démarche d'innovation. En effet, 78 % d'entre elles indiquent mettre en place des innovations, contre 22 % qui déclarent ne pas en développer. Ce recours à l'innovation s'accompagne d'un positionnement globalement favorable de la part des entreprises. La curiosité constitue le ressenti dominant (52 %), suivie de l'indifférence (18 %) et de l'inquiétude (16 %).

Le ressenti des entreprises face à l'innovation

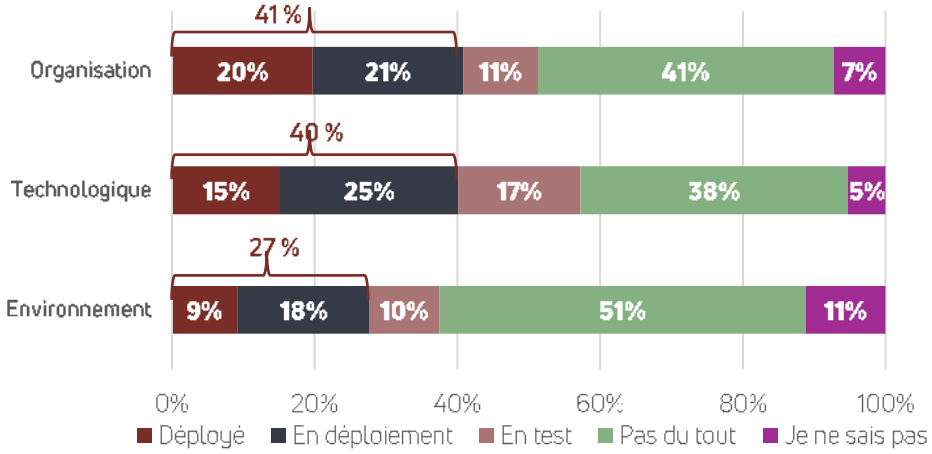
Des innovations principalement organisationnelles et technologiques

Les entreprises interrogées déclarent principalement mettre en place des innovations organisationnelles et technologiques. Ainsi, 41 % indiquent avoir déployé ou être en cours de déploiement d'innovations organisationnelles, et 40 % d'innovations technologiques. À l'inverse, les innovations liées aux enjeux environnementaux et aux marchés apparaissent moins diffusées.

La mise en place d'innovation par les entreprises du Bâtiment



Le niveau de déploiement des familles d'innovation des entreprises du Bâtiment



Source : Enquête Cellule Économique de Bretagne (février à mars 2026)

Une fréquence de mise en œuvre d'innovations variée selon les caractéristiques des entreprises

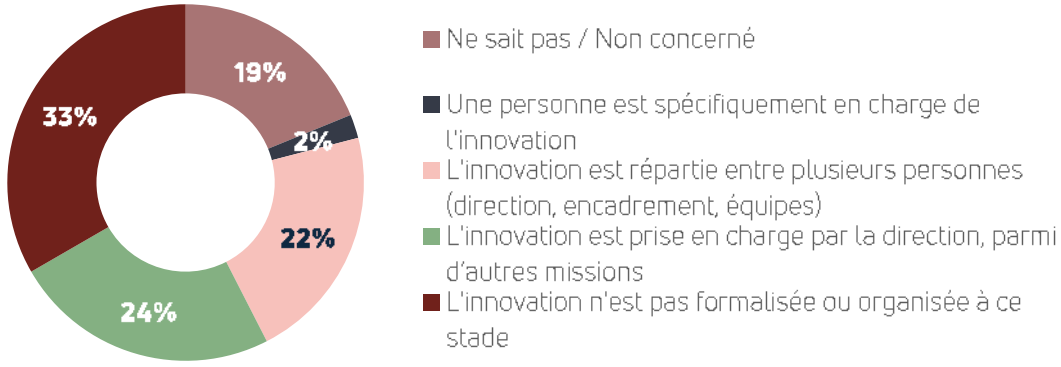
L'enquête révèle que les entreprises de 30 salariés et plus déclarent plus fréquemment avoir mis en place ou être en cours de déploiement d'innovations, notamment dans les domaines technologiques et organisationnels, où cette part peut atteindre 75 %. À l'inverse, les entreprises de moins de 10 salariés indiquent plus souvent ne pas avoir engagé d'innovations, en particulier pour les innovations technologiques (45 %) et organisationnelles (52 %). Le niveau de déploiement varie également selon l'activité : les entreprises majoritairement positionnées sur la construction neuve déclarent davantage d'innovations, qu'elles soient technologiques (50 %), organisationnelles (46 %) ou environnementales (33 %). À l'inverse, les entreprises ayant une activité équilibrée entre entretien-rénovation et construction neuve indiquent des niveaux plus faibles, notamment pour les innovations environnementales (23 %). Les entreprises positionnées sur le marché de l'entretien-rénovation présentent des niveaux globalement proches de la moyenne régionale.

ORGANISATION ET ÉCOSYSTÈME DE L'INNOVATION

Une démarche encore peu formalisée

Les résultats de l'enquête montrent que 33 % des dirigeants d'entreprise indiquent que l'innovation n'est pas formalisée ou organisée dans leur entreprise. Lorsque le processus de développement de l'innovation est identifié, il repose le plus souvent sur une organisation intégrée aux fonctions existantes ou partagée : 24 % des dirigeants d'entreprises indiquent qu'elle est portée par la direction, en complément d'autres missions. Pour 22 % des dirigeants d'entreprise, l'organisation de l'innovation est également répartie entre plusieurs acteurs (direction, encadrement, équipes). 19 % des dirigeants d'entreprise indiquent ne pas savoir comment ces sujets sont pris en charge. Enfin, la présence d'un poste spécifiquement dédié à l'innovation reste marginale (2 %).

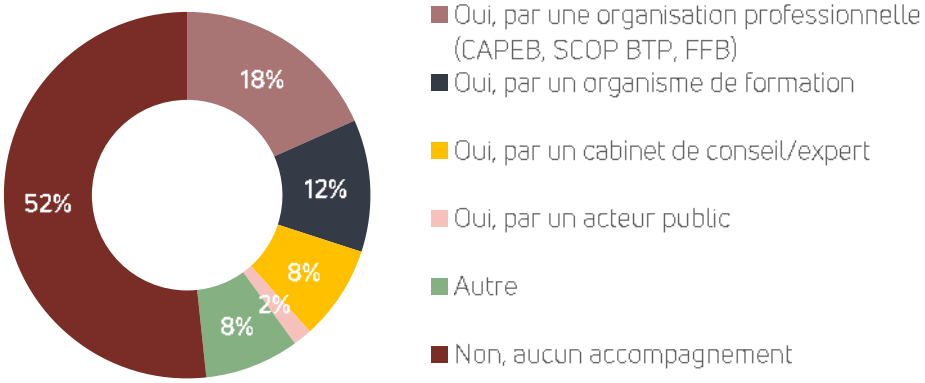
La prise en charge de l'innovation dans les entreprises du Bâtiment



Un accompagnement encore limité

Les entreprises ayant engagé une démarche d'innovation déclarent majoritairement ne pas avoir bénéficié d'un accompagnement spécifique (52 %). Parmi celles ayant été accompagnées, les entreprises indiquent s'être principalement appuyées sur les organisations professionnelles (18 %), suivies par les organismes de formation (12 %) et les cabinets de conseil ou experts (8 %). D'autres formes d'appui sont également mentionnées, notamment via des ressources internes, des fournisseurs ou des partenaires techniques. À l'inverse, les acteurs publics (Région Bretagne, Bpifrance, ADEME, collectivités, services de l'État) sont peu mobilisés, avec seulement 2 % des entreprises déclarant y avoir recours.

Qui accompagne les entreprises bretonnes du Bâtiment dans leur démarche d'innovation ?



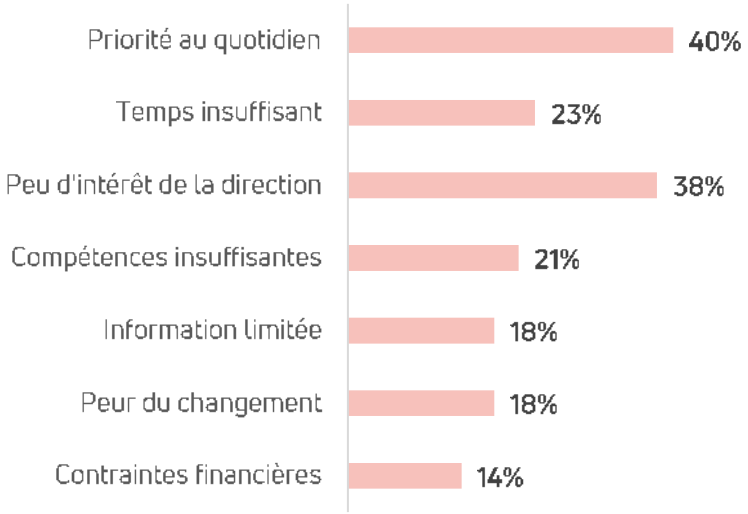
Source : Enquête Cellule Économique de Bretagne (février à mars 2026)

LES ENTREPRISES PEU OU PAS ENGAGÉES DANS L'INNOVATION

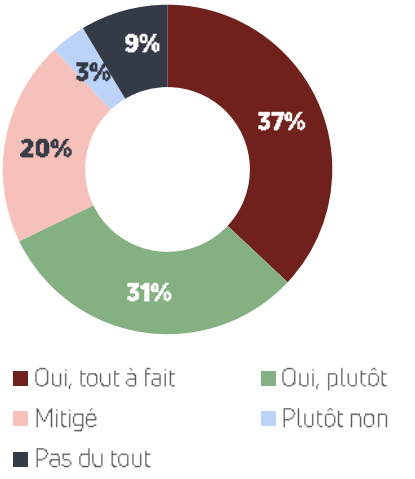
Des freins principalement organisationnels et humains du côté des entreprises

Parmi les entreprises interrogées n'ayant pas engagé de démarche d'innovation, les freins identifiés relèvent avant tout de contraintes opérationnelles. La priorité donnée à l'activité quotidienne et aux urgences de chantier constitue le principal obstacle (40 %), à laquelle s'ajoute un manque de temps (23 %). À cela s'ajoute un déficit d'impulsion interne, 38 % des entreprises évoquant un manque d'intérêt ou de volonté de la direction. Enfin, des freins liés aux ressources sont également mentionnés, notamment le manque de compétences internes (21 %) et d'information sur les solutions existantes (18 %), ainsi que des facteurs plus culturels comme la peur du changement. À l'inverse, les contraintes financières apparaissent secondaires (14 %).

Les raisons de l'absence d'innovation des entreprises du Bâtiment (plusieurs réponses possibles)



Les salarié.es sont-ils favorables ou non à la mise en place d'innovations ?



Source : Enquête Cellule Économique de Bretagne (février à mars 2026)

Une adhésion globalement favorable mais conditionnée

Malgré une faible mise en œuvre, voire une absence d'innovation dans certaines entreprises, les salarié.es interrogé.es expriment majoritairement une attitude favorable à son introduction (68 % des répondant.es), tandis que 20 % se montrent plus réservé.es et 12 % défavorables. Cette adhésion reste toutefois conditionnée par le fait que les salarié.es associent l'innovation à des gains concrets en termes d'efficacité, d'organisation du travail et de conditions de travail, mais expriment des réserves liées aux modalités de mise en œuvre, notamment le manque d'accompagnement, le besoin de formation et les incertitudes sur les effets.

Des conditions d'acceptation centrées sur l'accompagnement

Les salarié.es interrogé.es identifient plusieurs leviers pour faciliter la mise en place de l'innovation. Le besoin de formation en amont apparaît comme le principal facteur (cité par 47 % des répondant.es), suivi par la nécessité de disposer d'explications claires (41 %). L'implication dans les décisions (34 %), le temps pour s'adapter (33 %) et un accompagnement progressif (27 %) constituent également des conditions importantes. Ces éléments montrent que l'acceptation de l'innovation repose avant tout sur des conditions concrètes d'accompagnement, de compréhension et d'implication.

LES ENTREPRISES ENGAGÉES DANS L'INNOVATION

Les entreprises engagées dans des démarches d'innovation

Les pratiques d'innovation observées dans les entreprises du Bâtiment en Bretagne peuvent être regroupées en trois grandes familles : les innovations organisationnelles, qui concernent les modes de travail et de production ; les innovations technologiques, liées aux outils, équipements ou procédés ; les innovations environnementales, en lien avec les enjeux de marché et de transition écologique. Ces différentes formes d'innovation présentent des logiques de mise en œuvre, des bénéfices et des freins distincts, mais complémentaires.

Tableau de synthèse des innovations mises en place dans les entreprises du Bâtiment : raisons, bénéfices, freins, impact et appropriation

	Innovations organisationnelles	Innovations technologiques	Innovations environnementales
Exemples d'innovation mis en place	Méthodes Lean, optimisation chantier, préfabrication, nouvelles organisations du travail	Outils numériques, IA, drones, nouveaux matériaux (béton bas carbone, verre « intelligent)	Rénovation énergétique, réemploi de matériaux, décarbonation/matériaux biosourcés
Raisons de mise en place	Améliorer l'organisation, les conditions de travail ainsi que l'efficacité	Améliorer l'efficacité du travail et faciliter la gestion des chantiers et la communication et réponse à des facteurs externes	Répondre aux exigences environnementales et aux marchés (réglementaires, déchets, RSE), organisation
Bénéfices pour les entreprises	Gains de productivité (39 %), hausse qualité du travail (37 %), satisfaction client (37 %)	Gains de temps (52 %), hausse qualité du travail (40 %), satisfaction client (36 %)	Satisfaction client (54 %), hausse qualité travail (18 %), fidélisation salarié.es (16 %)
Bénéfices pour les salarié.es	Organisation du quotidien (50 %), motivation métier (48 %), relations de travail (39 %)	Organisation du quotidien (43 %), hausse qualité du travail (40 %), réduction pénibilité (35 %)	Sens au travail et motivation (32 %), hausse qualité du travail (18 %), réduction pénibilité (18 %)
Freins principaux de mise en place des innovations	Manque de formation et de compétences, difficultés d'usage et manque d'intérêt	Manque de formation et de compétences, manque de temps, manque d'accompagnement	Complexité technique, manque de compétences et de formation, manque d'accompagnement
Impact	78 % d'impact positif et très positif : Organisation du travail, Meilleur équilibre vie pro/vie perso, Motivation et intérêt pour le métier	78 % d'impact positif et très positif Gain de temps, Organisation du travail au quotidien, amélioration de la qualité du travail	63 % d'impact positif et très positif Sens dans le travail, Développement et opportunités, Montée en compétences
Niveau d'appropriation	66 % des répondant.es indiquent une très bonne et bonne appropriation	69 % des répondant.es indiquent une très bonne et bonne appropriation	67 % des répondant.es indiquent une très bonne et bonne appropriation

Source : Enquête Cellule Économique de Bretagne (février à mars 2026)

Des bénéfices qui constituent un levier d'engagement

Au-delà des freins identifiés, les résultats de l'enquête montrent que les bénéfices perçus de l'innovation constituent un levier déterminant d'engagement des entreprises.

Les gains observés, notamment en matière de productivité, d'organisation ou de qualité, apparaissent comme des facteurs clés pour inscrire les démarches d'innovation dans la durée. Ils contribuent également à éclairer le positionnement des entreprises les moins engagées, pour lesquelles les freins relèvent davantage de facteurs organisationnels ou culturels.

Ces bénéfices se répartissent de manière différenciée : ils sont principalement économiques pour les entreprises (performance, coûts, marché) et davantage liés aux conditions de travail pour les salarié.es (organisation, pénibilité, sécurité).

LES ENTREPRISES DU BÂTIMENT FACE À L'INNOVATION : UNE TYPOLOGIE

Des trajectoires d'innovation différenciées selon les entreprises

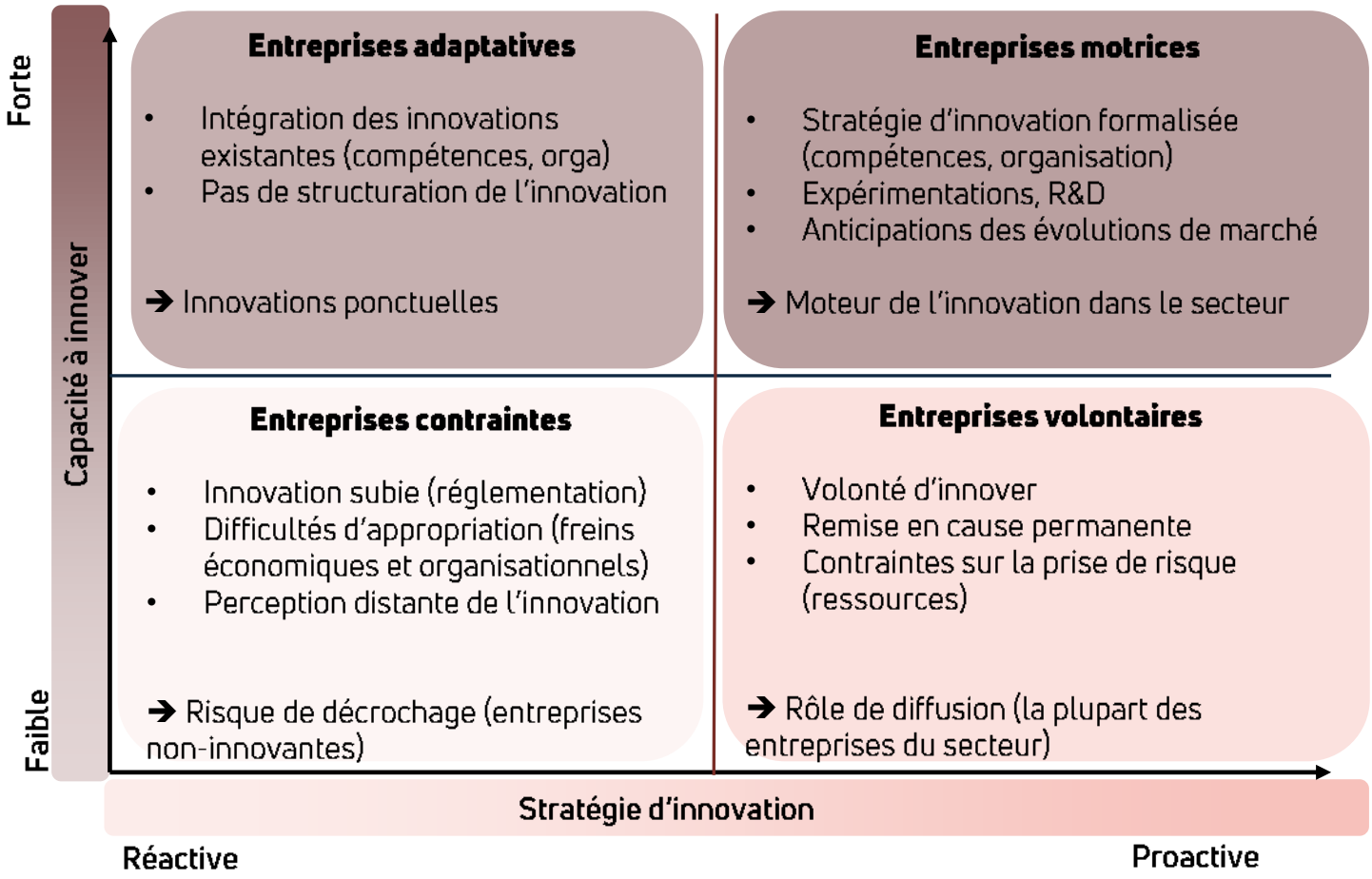
Les résultats de l'étude permettent également de positionner les entreprises selon deux dimensions :

- leur stratégie vis-à-vis de l'innovation (proactive ou réactive) ;
- leur capacité à innover (faible ou forte).

Cette lecture met en évidence une forte hétérogénéité des situations. L'innovation ne dépend pas uniquement de la volonté des entreprises : une posture proactive peut être limitée par des contraintes de ressources (temps, compétences, moyens), tandis que certaines entreprises, malgré des capacités importantes, adoptent une approche plus réactive, centrée sur l'intégration de solutions existantes.

La matrice souligne également que les entreprises occupent des rôles différenciés dans les dynamiques d'innovation. Certaines contribuent davantage à expérimenter et structurer de nouvelles pratiques, tandis que d'autres jouent un rôle important dans l'adaptation et la diffusion des innovations au sein du secteur.

Comportement des entreprises vis-à-vis de l'innovation

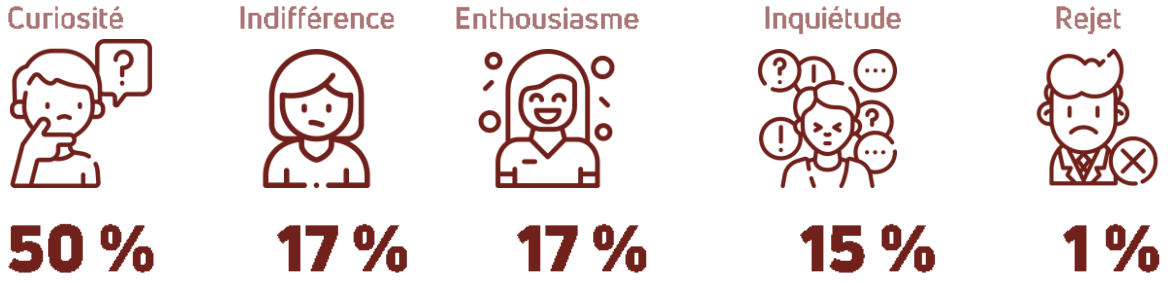


LE REGARD DES SALARIÉ.ES SUR L'INNOVATION

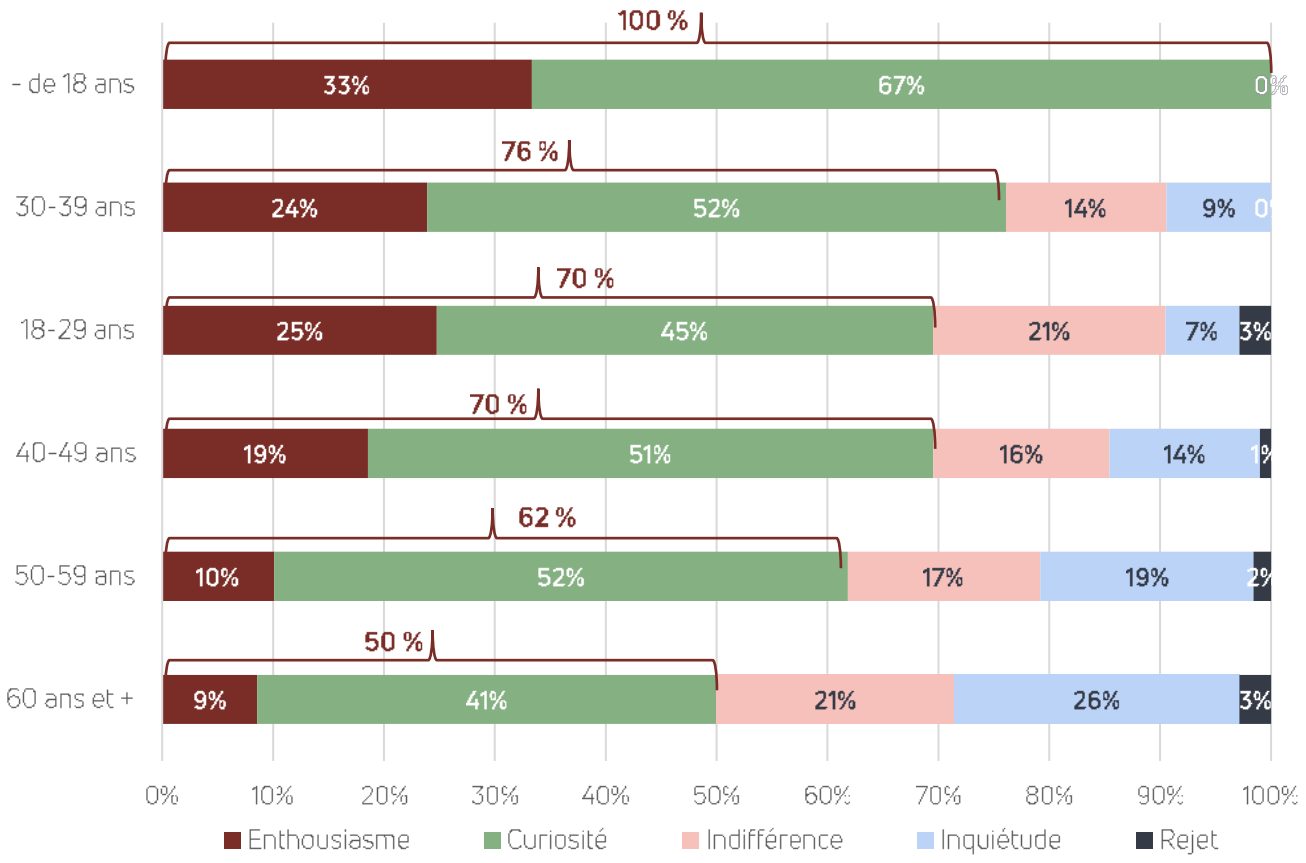
Des salariés majoritairement curieux vis-à-vis de l'innovation

Afin de mieux connaître le regard des salarié.es du Bâtiment face à l'innovation, l'enquête menée par la Cellule Économique de Bretagne a cherché à cerner le ressenti des salarié.es par rapport à l'innovation et voir si l'âge, la fonction ou le secteur d'activité pouvaient influencer la perception de cette dernière. Au global, la majorité des salarié.es a un ressenti positif vis-à-vis de l'innovation, 50 % expriment de la curiosité et 17 % ont indiqué être enthousiastes, tandis que 17 % des salarié.es ont répondu être indifférents et 15 % inquiets.

Le ressenti des salarié.es de tout âge face à l'innovation



Le ressenti des salarié.es face à l'innovation selon l'âge



Source : Enquête Cellule Économique de Bretagne (février à mars 2026)

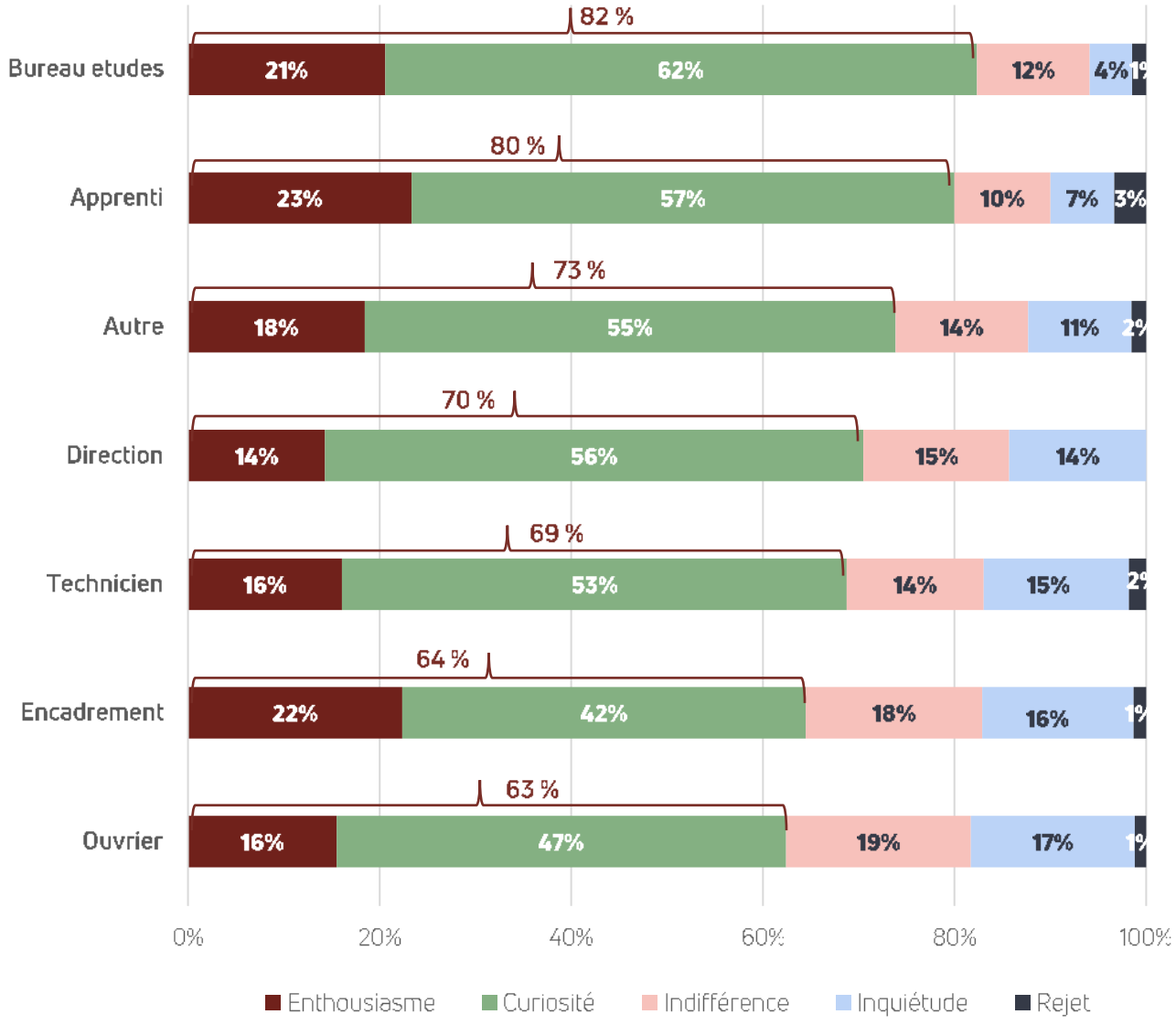
Concernant la perception de l'innovation des salarié·es selon l'âge, si la curiosité reste le ressenti dominant quel que soit l'âge, la part de salarié·es exprimant de l'inquiétude face à l'innovation tend à augmenter avec l'âge, atteignant 26 % chez les 60 ans et plus. À noter également une part d'indifférence plus marquée chez les 18-29 ans et chez les plus de 60 ans, les plus jeunes étant souvent davantage concentrés sur leur entrée dans le monde du travail et le début de leur parcours professionnel.

LE REGARD DES SALARIÉ.ES SUR L'INNOVATION

Des perceptions de l'innovation globalement positives mais contrastées selon les fonctions

L'analyse du ressenti des salarié.es au sujet de l'innovation selon leur fonction met en évidence des perceptions globalement positives, mais avec des nuances selon les postes occupés. Dans l'ensemble des fonctions, la curiosité est le ressenti dominant, notamment chez les salarié.es des bureaux d'études (62 %), ainsi que chez les apprentis (57 %) et les fonctions de direction / gestion (56 %). L'enthousiasme est également présent chez les apprentis (23 %) et les encadrants de chantier (22 %). À l'inverse, certaines fonctions opérationnelles ou intermédiaires expriment une perception plus contrastée. Les ouvriers/compagnons et les encadrants de chantier restent majoritairement curieux (respectivement 47 % et 42 %), mais présentent des niveaux d'inquiétude plus élevés (17 % et 16 %).

Ressenti des salarié.es face à l'innovation selon leur fonction



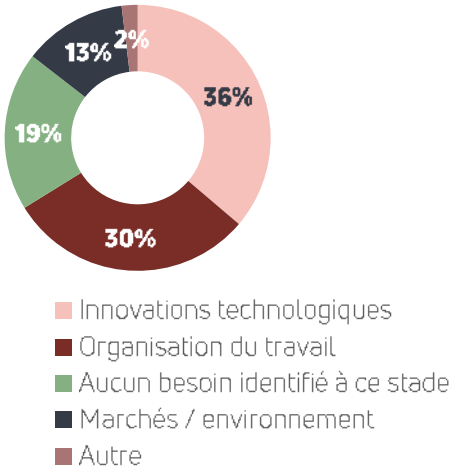
Source : Enquête Cellule Économique de Bretagne (février à mars 2026)

LES BESOINS EN COMPÉTENCES

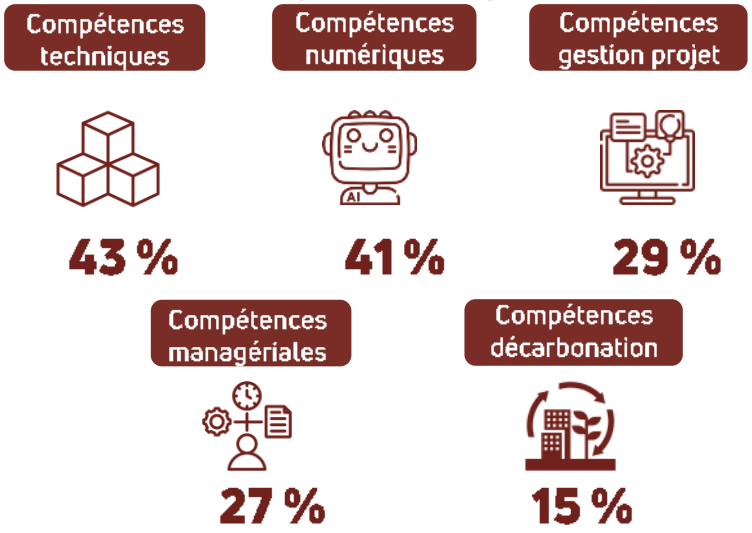
Des besoins en compétences identifiés sur les innovations technologiques et organisationnelles

Les entreprises interrogées identifient en priorité des besoins en compétences liés aux innovations technologiques (36 % des répondant.es), devant les innovations organisationnelles (30 %). Les innovations environnementales sont moins fréquemment citées comme besoin prioritaire (13 % des répondant.es). Cependant le manque de compétences apparait comme un frein important dans la mise en œuvre de ces innovations, notamment dans le contexte des évolutions réglementaires et de la complexité de la transition environnementale. Près d'une entreprise sur cinq (19 % % des répondant.es) n'identifie pas de besoin à ce stade. Les compétences attendues sont principalement techniques et opérationnelles. Elles concernent la mise en œuvre sur chantier (43 %) et les compétences numériques (41 %), notamment liées à l'utilisation des logiciels, des outils digitaux ou à la gestion des données. Des besoins sont également exprimés en matière d'organisation et de gestion de projet (29 %), ainsi qu'en management et conduite du changement (27 %). Les compétences environnementales apparaissent plus marginales (15 %).

Quelle famille d'innovation requiert le plus de compétences ?



Liste des compétences manquantes



Plusieurs réponses possibles

Source : Enquête Cellule Économique de Bretagne (février à mars 2026)

Des besoins en formation à court terme, qui concernent l'ensemble des fonctions

Ces besoins s'inscrivent majoritairement dans des temporalités courtes : 61 % sont identifiés à un horizon inférieur à un an, dont 25 % immédiats. Ils concernent également une grande diversité de postes, allant des fonctions de direction et d'encadrement aux métiers administratifs et techniques. Dans certains cas, ils impliquent l'ensemble des équipes, en particulier lorsque les innovations impactent plusieurs niveaux d'activité.

Un recours encore limité à la formation

64 % des répondant.es déclarent ne pas avoir bénéficié de formation ou d'accompagnement. Lorsqu'ils existent, les dispositifs reposent surtout sur la formation interne (20 %), puis externe (11 %) et, plus marginalement, sur l'accompagnement individuel (7 %). Les formations sont globalement jugées adaptées (61 %) mais parfois trop courtes, théoriques ou insuffisamment suivies.

Des attentes pour des formats opérationnels

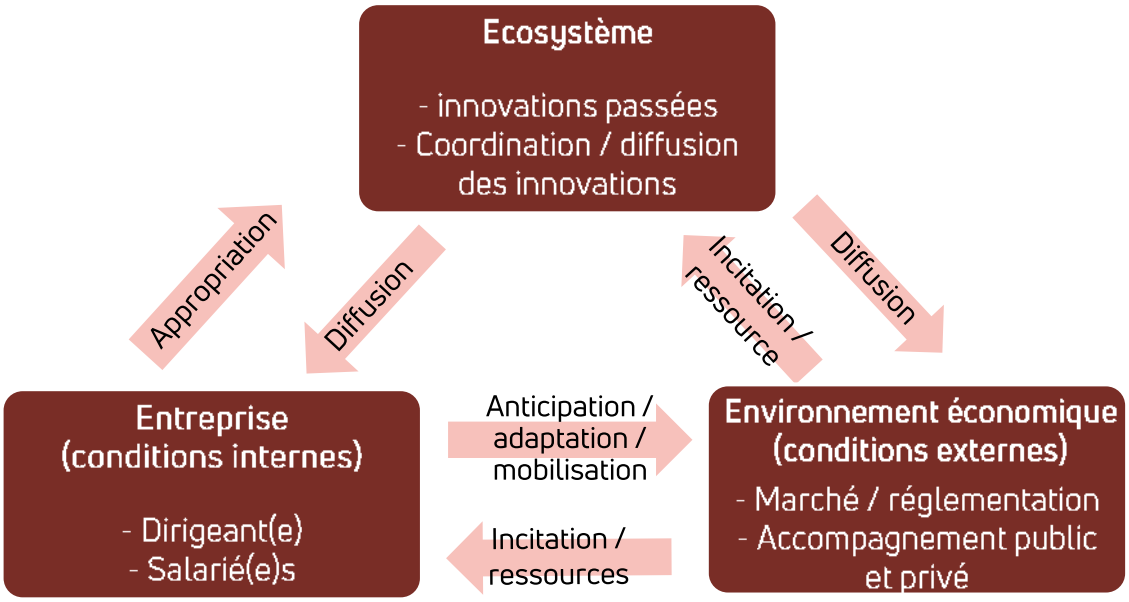
Les répondant.es privilégient des formats opérationnels : formations courtes et pratiques (87 %), échanges entre pairs (75 %), formations qualifiantes (71 %) et tutoriels (70 %). Des besoins d'accompagnement sont également exprimés, notamment individuel sous forme de diagnostic ou de plan d'actions (79 %). Les répondant·es soulignent également l'intérêt de mobiliser des expertises spécifiques (70 %) ou encore de faciliter la mise en relation avec des experts (64 %)

CONCLUSION : CONDITIONS DE RÉUSSITE ET PISTES D'ACTION

Une innovation collective et systémique

L'innovation dans le Bâtiment ne relève pas d'une initiative isolée, mais d'un système d'interactions entre plusieurs acteurs : entreprises, salarié.es, marchés, financeurs et solutions existantes. L'entreprise constitue le lieu de mise en œuvre, mais sa capacité à innover dépend d'incitations externes (marché, réglementation), de ressources disponibles (financières, techniques) et de sa capacité à s'approprier des solutions existantes. Au sein des entreprises, l'innovation repose sur une double dynamique : impulsée par la direction et appropriée par les salarié·es. Elle s'inscrit majoritairement dans des logiques d'adaptation et d'amélioration continue.

Interactions pour une mise en place réussie de l'innovation



Des bénéfices identifiés mais des freins persistants

L'innovation est déjà présente dans les entreprises, bien que souvent peu formalisée. Ses bénéfices sont clairement identifiés : gains de productivité, amélioration de la qualité et des conditions de travail. Cependant, sa mise en œuvre reste contrainte par : le manque de temps, le manque de compétences, des freins organisationnels et culturels.

Des leviers d'action pour favoriser son déploiement

Plusieurs leviers peuvent être mobilisés pour soutenir le développement de l'innovation :

- **Structurer les échanges entre entreprises** : diffusion de retours d'expérience, partage de pratiques ;
- **Accompagner les dirigeants** : appui à la décision, structuration des démarches, gestion des risques ;
- **Développer les compétences** : formations courtes, pratiques et adaptées aux contraintes du secteur ;
- **Faciliter l'accès à l'information et aux solutions existantes** ;
- **Soutenir l'accompagnement opérationnel** : diagnostic, mise en relation, appui technique.

Une priorité : diffuser et rendre accessible l'innovation

Dans un secteur où l'innovation est majoritairement incrémentale, l'enjeu principal réside dans sa diffusion. La capacité à partager, à adapter et s'approprier des solutions existantes apparaît comme un levier central pour accompagner les transformations des entreprises du secteur du Bâtiment.

ORGANISMES FINANCEURS ET PARTENAIRES DE L'ÉTUDE

Cette étude est conduite dans le cadre du contrat de plan Etat-Région 2021-2027, appel à projets 2025 pour des études-actions sur l'emploi-formation et financée par la DREETS Bretagne, le Conseil régional de Bretagne et les organisations professionnelles du secteur (FFB Bretagne, CAPEB Bretagne et Fédération Ouest SCOP BTP). Cette étude a également mobilisé les partenaires suivants : CIBTP Grand-Ouest, GREF Bretagne, Constructys et France Travail.

La Cellule Economique de Bretagne remercie les différents organismes financeurs et partenaires associés à la réalisation de cette étude, ainsi que l'ensemble des entreprises et des salariés interrogés dans le cadre de cette étude.

Organismes financeurs :

Organismes associés :

Rédaction, conception et réalisation | Cellule Économique de Bretagne

7, boulevard Solferino
35000 RENNES

02 99 30 23 51

contact@institut-veia.fr

site internet
institut-veia.fr

LinkedIn
Cellule Économique de Bretagne

Crédits illustrations | Cellule Économique de Bretagne, Flaticon