



**Service de  
l'Emploi**  
de la Formation et de  
l'Insertion professionnelles



# Enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2025

Une étude approfondie des projets et difficultés de  
recrutement anticipés par les employeurs en Polynésie  
française pour l'année 2026

**Service de l'Emploi, de la Formation et de  
l'Insertion professionnelles**

Bureau des Études et de la Statistique

30 septembre 2025

# Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction</b>	<b>2</b>
1.1	Contexte de l'étude . . . . .	2
1.2	Objectifs du rapport . . . . .	2
<b>2</b>	<b>Méthodologie</b>	<b>3</b>
2.1	Échantillonnage . . . . .	3
<b>3</b>	<b>Résultats et tendances</b>	<b>4</b>
3.1	Taux de réponses . . . . .	4
3.2	Localisation de la main-d'œuvre . . . . .	7
3.3	Projets de recrutement . . . . .	9
3.4	Difficultés de recrutement . . . . .	18
3.5	Types de difficultés de recrutement . . . . .	22
3.6	Récurrence des besoins en recrutement . . . . .	28
<b>4</b>	<b>Conclusion</b>	<b>31</b>
<b>5</b>	<b>Remerciements</b>	<b>32</b>
<b>A</b>	<b>Annexes</b>	<b>33</b>
<b>B</b>	<b>Définitions</b>	<b>33</b>

# 1 Introduction

## 1.1 Contexte de l'étude

L'enquête sur les besoins en main-d'œuvre en Polynésie française, dite « Enquête BMO 2025 », qui s'est déroulée entre le 5 mai et le 22 août 2025, vise à identifier les projets et difficultés de recrutement prévus par les employeurs polynésiens pour l'année 2026, ainsi qu'à améliorer la connaissance des principaux lieux d'activité économique du territoire. Cette première édition est conduite à titre expérimental.

Elle concerne les EPIC<sup>1</sup> et établissements d'entreprises privées d'au moins cinq salariés, relevant de l'un des huit secteurs économiques suivants :

- Primaire, industries alimentaires, fabrication de boissons
- Tourisme, restauration, hébergement
- Environnement, développement durable, énergies
- Économie numérique et audiovisuel
- Culture
- Construction
- Commerce
- Logistique

Tous les archipels de la Polynésie française font partie du champ théorique de l'enquête.

Cependant, pour des raisons budgétaires, l'investigation s'est concentrée sur les îles où l'activité économique et la densité d'entreprises sont les plus significatives, à savoir : Tahiti, Moorea, Bora-Bora, Raiatea, Rangiroa, Manihi, Mangareva, Nuku Hiva, Hiva Oa et Rurutu.

## 1.2 Objectifs du rapport

Ce rapport a pour objectif de fournir une analyse détaillée des besoins en main-d'œuvre identifiés, en mettant l'accent sur :

- le taux de réponse obtenu et la représentativité des résultats ;
- la répartition géographique de la main-d'œuvre et des projets de recrutement ;
- les caractéristiques et la nature des projets de recrutement prévus ;
- les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs et les solutions envisagées face à celles-ci ;
- la récurrence des besoins liés aux intentions d'embauche, selon leur caractère continu, saisonnier ou ponctuel (événementiel).

L'ensemble de ces éléments vise à informer le grand public ainsi que les acteurs économiques sur les tendances de l'emploi pour 2026, afin de favoriser une meilleure compréhension du marché du travail et de ses évolutions en Polynésie française.

Ce travail s'inscrit dans une stratégie plus large de consolidation de l'observation, de la planification et de la prospective de l'emploi, telle que définie dans le *Plan stratégique emploi – fonctions – compétences 2023–2028* du Ministère de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail, de la Modernisation de l'Administration, du

---

1. Établissement Public à caractère Industriel et Commercial

Développement des Archipels et de la Formation professionnelle (MFT).

Dans ce cadre, les résultats de l'enquête BMO seront mis en perspective avec la cartographie de l'offre de formation actuellement en cours d'élaboration, afin de contribuer à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle du territoire.

## 2 Méthodologie

Le questionnaire a été élaboré en novembre 2024. Il porte principalement sur les projets de recrutement prévus pour 2026 ainsi que sur les éventuelles difficultés rencontrées par les employeurs pour trouver la main-d'œuvre nécessaire.

Afin d'organiser les métiers de manière claire, la nomenclature FAP<sup>2</sup> 2021 de la DARES<sup>3</sup> a été utilisée. Cette classification regroupe les métiers selon les gestes professionnels et le niveau de qualification requis.

Les métiers retenus ont été choisis à partir des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) enregistrées par la Caisse de Prévoyance Sociale (CPS) depuis juillet 2021. Tout métier ayant fait l'objet d'au moins 12 recrutements (soit le nombre de places habituellement proposé lors d'une session de formation organisée par le SEFI) depuis cette date a été inclus.

Le questionnaire a été administré par voie électronique, et les enquêteurs ont procédé à des relances et ont accompagné les répondants par courriel, téléphone ou sur place lorsque cela était nécessaire.

### 2.1 Échantillonnage

La base de sondage provient du Répertoire Territorial des Entreprises ([RTE](#)) de l'Institut de la Statistique de la Polynésie Française (ISPF).

L'étude de ce registre en janvier 2025 a permis d'identifier 2 730 établissements correspondant au champ de l'enquête.

Un échantillon de 1 360 établissements a alors été constitué. Celui-ci a été équilibré selon trois critères :

- la taille de l'entreprise,
- la localisation géographique de l'établissement,
- le secteur économique.

Toutes les entreprises de plus de 100 personnes ont été automatiquement intégrées, et une liste complémentaire d'établissements a été prévue pour pallier d'éventuels manques de réponse, en s'appuyant notamment sur l'expérience des enquêtes BMO menées par [France-Travail](#) et l'[Observatoire Emploi-Formation de Nouvelle-Calédonie](#).

---

2. Familles d'Activités Professionnelles

3. Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques

## 3 Résultats et tendances

Étant donné qu'il s'agit de la première édition de l'enquête BMO en Polynésie française et qu'aucun recul statistique n'est encore disponible, les données recueillies n'ont pas fait l'objet d'un redressement.

Ce choix méthodologique vise à garantir l'intégrité des données et à éviter toute extrapolation hâtive, ce qui est essentiel pour cette première édition. Par ailleurs, le taux de réponse atteint un niveau très satisfaisant (57 %), offrant ainsi une base d'analyse solide et un premier éclairage fiable sur les besoins en main-d'œuvre.

Il convient de souligner que, après comparaison des distributions des répondants et de la population cible selon les classes d'effectifs et la localisation géographique, ces proportions se révèlent très proches entre les deux ensembles. De plus, un échantillonnage équilibré a été réalisé, renforçant la représentativité des résultats. Dans ce contexte, un redressement sur les variables d'échantillonnage courantes n'aurait probablement pas eu d'impact significatif sur les conclusions de l'enquête.

Une exception concerne toutefois les résultats issus des questions sur les types de difficultés de recrutement, les profils jugés inadéquats et les solutions envisagées. Pour ces trois thématiques, les répondants avaient été informés que l'ordre de leurs choix était important. Cet ordre de priorité a donc été pris en compte dans l'analyse, afin de refléter le poids relatif accordé à chaque réponse et de restituer fidèlement la hiérarchie perçue des difficultés et solutions.

### 3.1 Taux de réponses

Le taux de réponse global atteint **57 %**, un niveau qui témoigne d'une forte mobilisation des employeurs et qui se situe bien au-dessus de dispositifs comparables : environ **21 % en Nouvelle-Calédonie** (Observatoire Emploi-Formation) et **20–25 % pour France Travail**.

Ce résultat est jugé satisfaisant pour garantir une représentativité raisonnable de l'échantillon, sans que cela ne remette en question la pertinence des enquêtes de France Travail ou de Nouvelle-Calédonie, dont la solidité repose aussi sur la taille et la conception de l'échantillon.

La non-réponse recouvre des situations variées : certains établissements étaient injoignables faute de coordonnées actualisées, d'autres avaient cessé leur activité (information découverte au cours de l'enquête), et les petites structures — notamment celles comptant entre 5 et 19 salariés — se sont montrées plus difficiles à contacter. Dans certains cas, les employeurs interrogés ont également exprimé une difficulté à se projeter dans l'avenir, limitant leur capacité à répondre pleinement au questionnaire. Enfin, l'absence de personnel présent au moment du contact — dans des structures très petites, saisonnières ou momentanément fermées — a aussi constitué un frein à la réponse.

### Répartition géographique

Dans l'ensemble, les taux de réponses apparaissent relativement homogènes d'une île à l'autre : la plupart se situent entre **50 % et 70 %**, traduisant une mobilisation équilibrée des entreprises, quel que soit le territoire. Les écarts observés tiennent

davantage à des différences de taille d'échantillon qu'à des comportements de participation réellement contrastés.

Bien que certains territoires affichent un taux de 100 %, ces résultats doivent être interprétés avec prudence, le nombre d'établissements contactés y étant très faible (3 à 5). Les différences entre zones reflètent donc surtout la facilité de joindre les entreprises et leur implication dans l'enquête, sans qu'il soit pertinent d'y voir une traduction directe des caractéristiques socio-économiques locales. En particulier, Tahiti concentre la majorité des emplois, ce qui biaise toute tentative de comparaison simple.

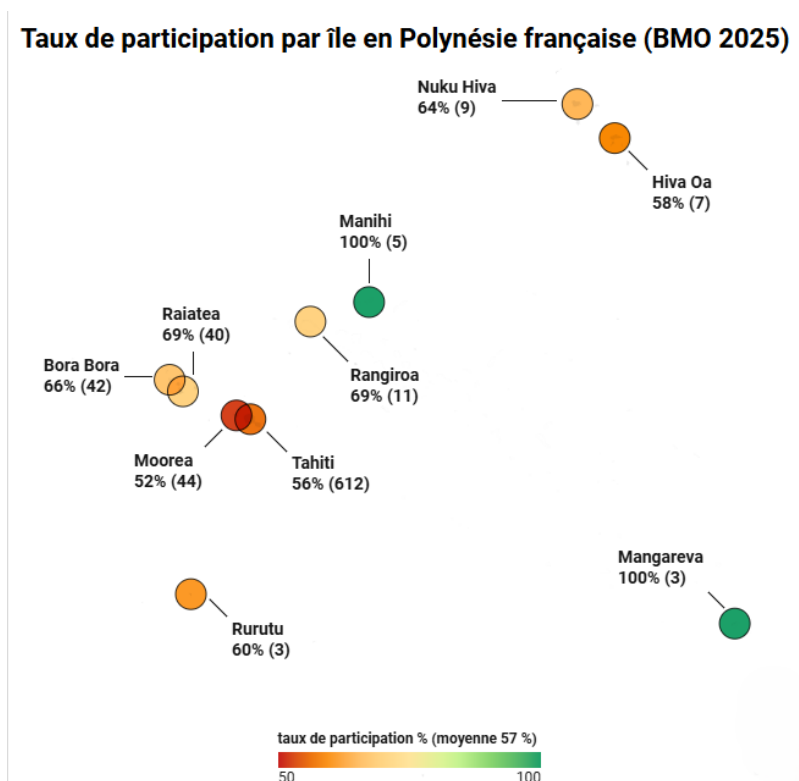


FIGURE 1 – Répartition par îles des taux de participation

Île	Nb répondants	Nb contactés	Taux de réponses
Tahiti	612	1098	56 %
Bora-Bora	42	64	66 %
Moorea	44	85	52 %
Raiatea	39	57	68 %
Taha'a *	1	1	100 %
Rangiroa	11	16	69 %
Hiva-Oa	7	12	58 %
Nuku-Hiva	9	14	64 %
Rurutu	3	5	60 %
Mangareva	3	3	100 %
Manihi	5	5	100 %
<b>Total</b>	<b>776</b>	<b>1 360</b>	<b>57 %</b>

TABLE 1 – Répartition géographique des taux de réponses

*Note* : Les îles marquées d'un \* ne figuraient pas dans le champ initial de l'enquête mais des informations complémentaires ont pu être collectées.

### Répartition par classes d'effectif

L'examen des taux de réponses par classe d'effectif confirme la bonne couverture de l'ensemble du tissu économique. Les petites entreprises, notamment celles de **5 à 9 salariés** — très nombreuses en Polynésie française — présentent un taux de réponse de **58 %**, assurant une base solide pour analyser les besoins de recrutement de ce segment clé.

Les entreprises de taille intermédiaire (**20 à 99 salariés**) affichent elles aussi des taux satisfaisants, compris entre **52 et 64 %**, traduisant un engagement homogène sur ce segment.

Enfin, les grandes entreprises, bien que peu nombreuses, ont largement contribué à l'enquête : le taux de réponse atteint **71 %** pour celles comptant **200 à 499 salariés**, garantissant une prise en compte représentative des principaux employeurs du territoire.

Effectif entreprise	Nb répondants	Nb contactés	Taux de réponses
5 à 9	376	645	58 %
10 à 19	171	306	56 %
20 à 49	111	173	64 %
50 à 99	34	65	52 %
100 à 199	44	105	42 %
200 à 499	25	35	71 %
500 ou plus	15	31	48 %
<b>Total</b>	<b>776</b>	<b>1 360</b>	<b>57 %</b>

TABLE 2 – Répartition des taux de réponses par effectif des entreprises

En résumé, la double homogénéité observée — à la fois par territoire et par classe d’effectif — renforce la robustesse des résultats et limite les risques de surreprésentation ou de sous-représentation d’un segment particulier.

Les analyses qui suivent peuvent ainsi s’appuyer sur un échantillon fiable, couvrant l’ensemble du spectre des entreprises et des territoires.

### 3.2 Localisation de la main-d’œuvre

Les effectifs salariés observés en Polynésie française présentent de fortes disparités géographiques. Pour la fin de l’année 2024, les données recueillies indiquent que Tahiti concentre la très grande majorité des salariés : près de **19 000 emplois** ont été recensés dans les établissements répondants, soit environ un quart des quelque 75 000 salariés enregistrés à la CPS à la même période (estimation indicative).

Cette concentration se retrouve au niveau des communes : Papeete (8 684 salariés), Faaa (5 451 salariés) et Punaauia (2 372 salariés) totalisent 16 507 salariés, soit environ 80 % des effectifs recensés parmi les dix principales communes. Les autres communes de Tahiti affichent des effectifs moindres, allant de 9 salariés à Hitiaa O Te Ra à 571 salariés à Arue, ce qui traduit des poches d’activité économique plus modestes.

Sur l’île de Moorea, les effectifs sont globalement plus faibles mais présentent néanmoins des disparités notables : Teavaro et PaoPao regroupent respectivement 369 et 241 salariés, tandis que les communes d’Afareaitu et Haapiti comptent 28 et 67 salariés. Dans les Îles Sous-le-Vent, Bora-Bora se distingue par une concentration élevée d’emplois dans certaines communes : Anau compte 1 510 salariés, Nunue 531 et Faanui 327, totalisant 2 368 salariés pour l’ensemble de l’île. Cette distribution met en évidence des établissements de taille importante, en particulier dans le secteur touristique et hôtelier, nécessitant un personnel significatif.

Les autres îles présentent des effectifs plus modestes, souvent inférieurs à 100 salariés, traduisant une activité économique moins dense et davantage orientée vers l’artisanat ou de petites unités de production.

Cette répartition est cohérente avec la structure démographique : selon le [diagnostic territorial 2021 de l’ISPF](#), environ 75 % de la population de la Polynésie française est regroupée dans l’archipel des Îles du Vent (Tahiti et Moorea), où se concentrent les principaux centres urbains et activités économiques.

Il convient de rappeler qu’il n’existe pas, à ce jour, de source administrative permettant d’identifier précisément le lieu d’exercice des salariés en Polynésie française. Ainsi, les résultats présentés apportent un éclairage inédit sur la répartition géographique de la main-d’œuvre, tout en devant être interprétés dans le cadre de l’enquête.

Île	Salariés en 2024	Établissements	Moyenne par établissement
Tahiti	18 762	612	30,66
Bora-Bora	2 368	42	56,38
Moorea	802	44	18,23
Raiatea	483	39	12,38
Rangiroa	123	11	11,18
Hiva-Oa	66	7	9,43
Nuku-Hiva	65	9	7,22
Rurutu	26	3	8,67
Mangareva	13	3	4,33
Manihi	11	5	2,20
<b>Total</b>	<b>22 719</b>	<b>775</b>	<b>29,31</b>

TABLE 3 – Répartition géographique des établissements et de leurs salariés

*Note* : Par respect du secret statistique, les données des îles n'ayant qu'un répondant ne sont pas prises en compte ici.

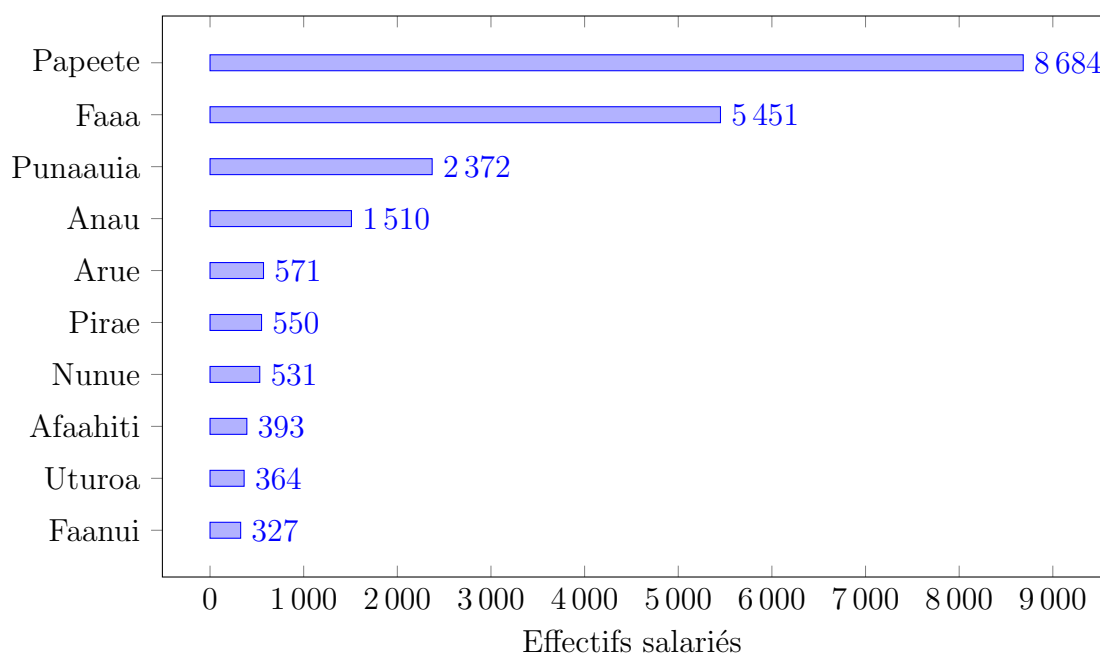


FIGURE 2 – Les 10 communes concentrant le plus d'effectifs salariés en fin 2024

### 3.3 Projets de recrutement

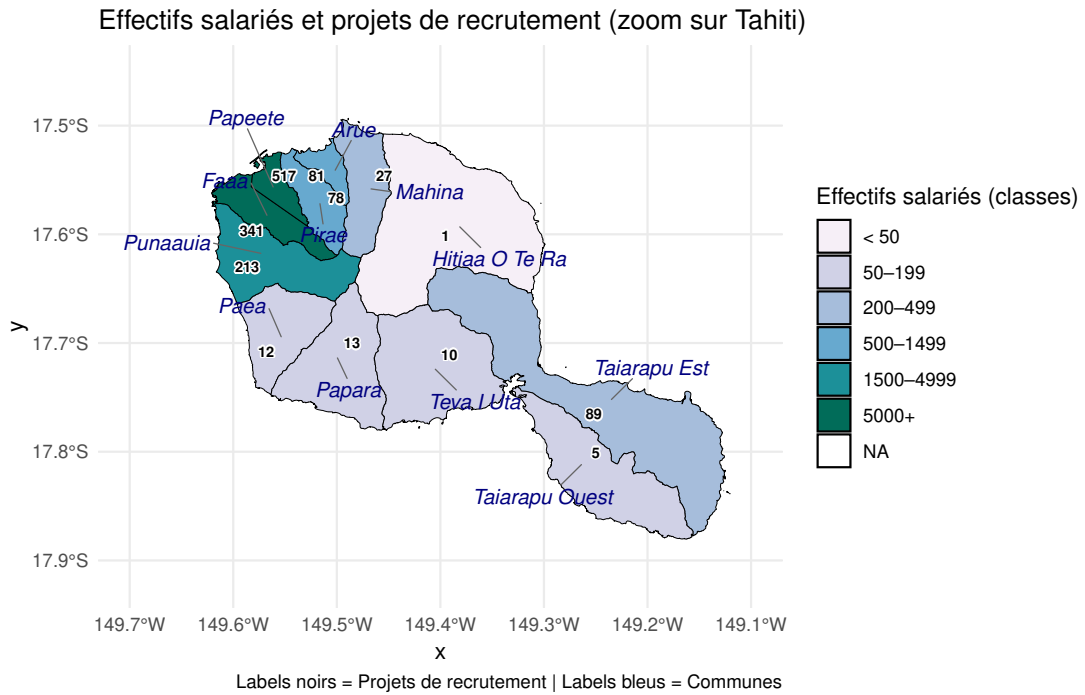


FIGURE 3 – Répartition des *salariés* et *projets de recrutement* sur Tahiti

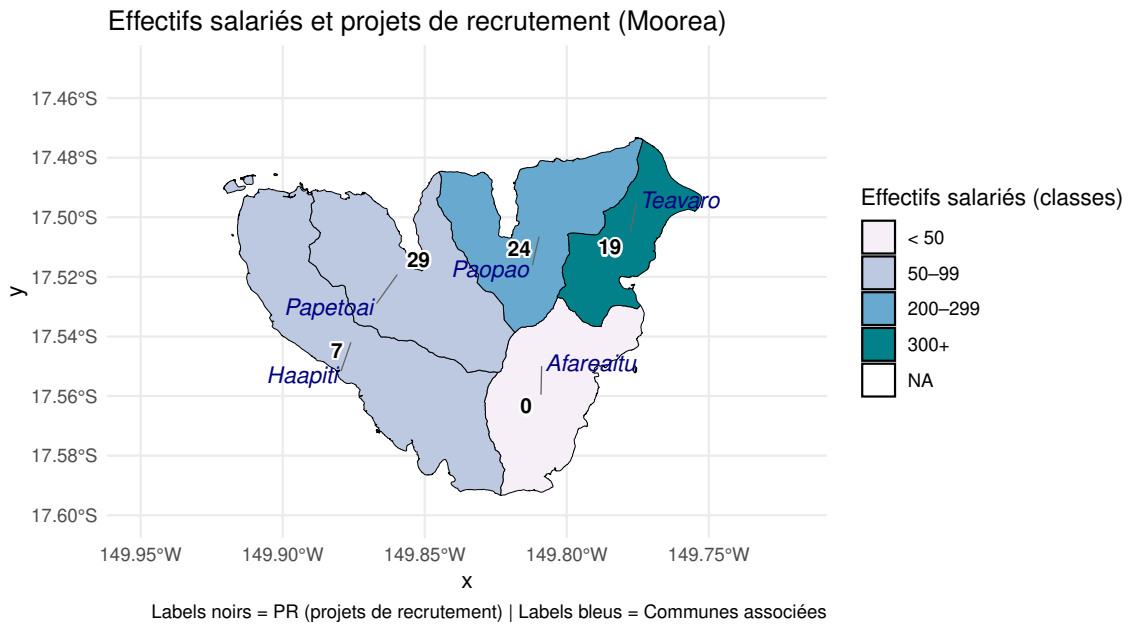
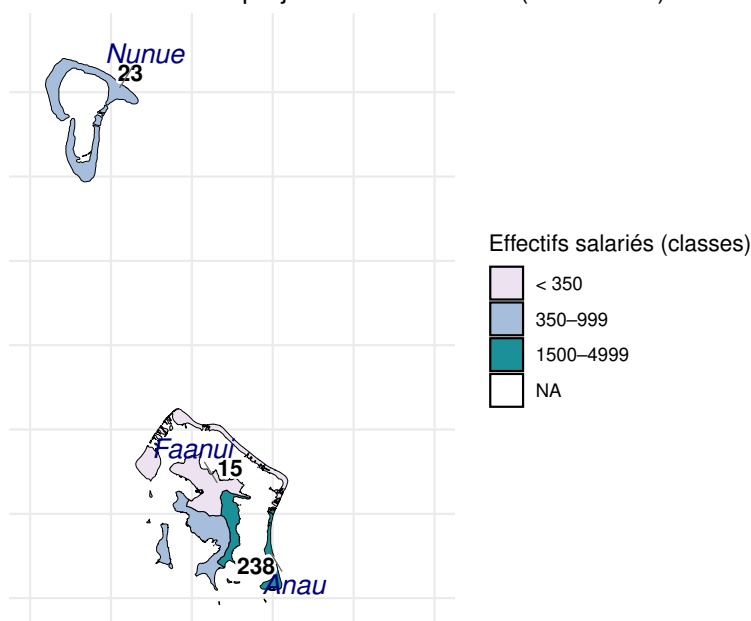


FIGURE 4 – Répartition des *salariés* et *projets de recrutement* sur Moorea

### Effectifs salariés et projets de recrutement (Bora-Bora)



Labels noirs = Projets de recrutement | Labels bleus = Communes associées

FIGURE 5 – Répartition des *salariés* et *projets de recrutement* sur Bora-Bora

Sur les 776 répondants, 342 d'entre eux (44 %) envisagent de recruter en 2026. Au total, **1 815 projets de recrutement** ont été déclarés pour l'année 2026. La répartition géographique montre une forte concentration sur Tahiti (1 387 projets) et, dans une moindre mesure, sur Bora Bora (276).

### Analyse géographique

Les résultats révèlent une forte concentration des intentions de recrutement dans un nombre restreint de communes, illustrant des disparités territoriales marquées.

Les communes de **Papeete**, **Faaa**, **Anau** et **Punaauia** constituent les principaux pôles d'intentions d'embauche, avec respectivement 517, 341, 238 et 213 projets de recrutement. À elles seules, ces quatre communes totalisent **1 309 projets**, soit environ **72 % des intentions recensées** dans l'enquête.

Les communes de taille moyenne comme Arue (81 projets) ou Pirae (78 projets) affichent des volumes nettement moindres, tandis que les zones périphériques (Mahina, Papetoai, Uturoa) restent sous la barre des 40 projets chacune. Certaines communes éloignées, comme Manihi, Nuku-Hiva ou Rurutu, enregistrent seulement deux à quatre projets d'embauche, soit les niveaux les plus faibles observés dans l'enquête.

Enfin, l'île de Tahiti se démarque nettement du reste du territoire, cumulant à elle seule près de **76,4 % des intentions d'embauche**, confirmant son rôle de pôle économique central.

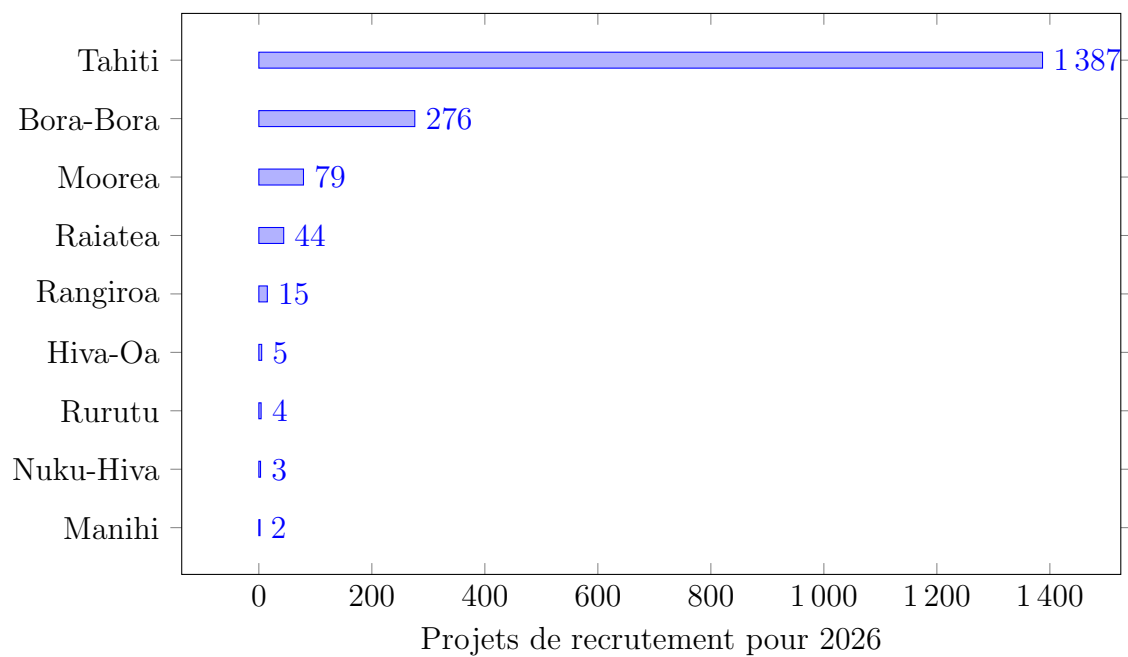


FIGURE 6 – Répartition géographique des projets de recrutement pour 2026

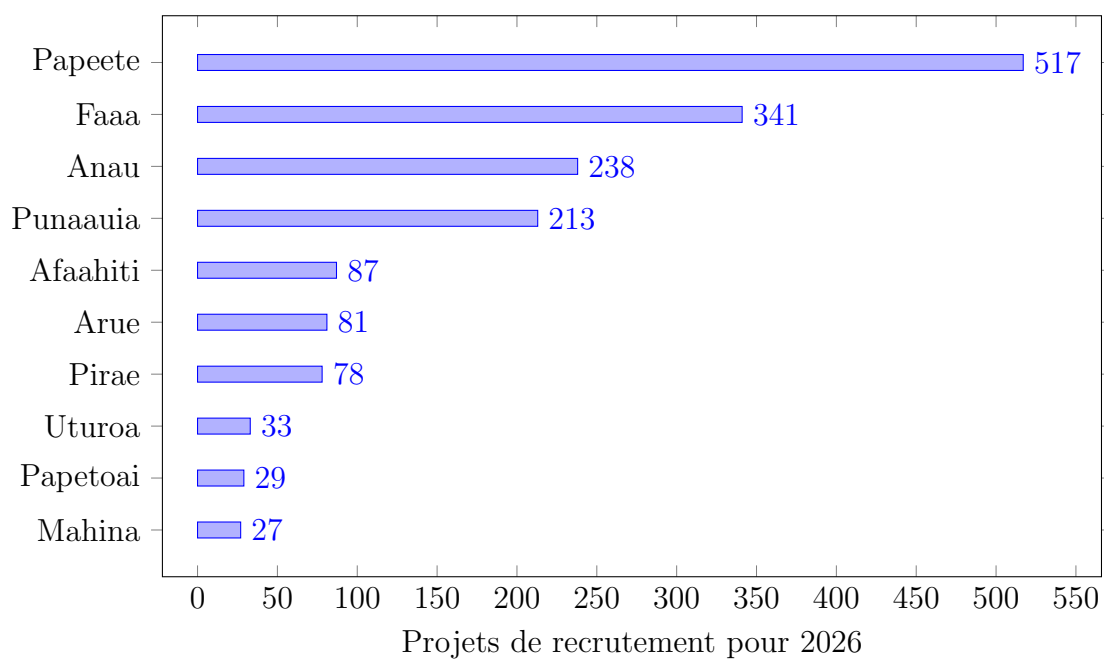


FIGURE 7 – Les 10 communes concentrant le plus de projets de recrutement pour 2026

## Répartition par familles de métiers

Les familles de métiers les plus sollicitées reflètent le poids du tourisme et du commerce :

- Hôtellerie, restauration et alimentation : **470 projets** ;
- Commerce : **436 projets** ;
- Transports, logistique et tourisme : **222 projets**.

Ces trois familles regroupent près de 62% des projets recensés, confirmant l'importance des activités liées aux flux touristiques et à la consommation dans l'économie locale.

## Métiers les plus recherchés

À l'échelle des métiers, les profils les plus recherchés sont :

- Caissiers (151) et employés de mise en rayon (143) pour le commerce ;
- Serveurs (113), employés de l'hôtellerie (102) et cuisiniers (67) pour la restauration ;
- ainsi que des postes de support comme manutentionnaires (61) et agents de sécurité (43).

## Mise en perspective avec le volume réel de recrutement

En parallèle, l'exploitation des Déclarations Préalables à l'Embauche (DPAE) transmises à la Caisse de Prévoyance Sociale (CPS) indique que **28 220 individus distincts** ont été recrutés en 2024 dans l'emploi salarié en Polynésie française. Chaque personne n'est comptée qu'une seule fois, même si elle a signé plusieurs contrats au cours de l'année.

En se limitant aux employeurs dont l'activité correspond au champ de l'enquête, on dénombre **18 091 individus distincts** recrutés en 2024. Ce chiffre donne un ordre de grandeur plus cohérent pour comparer avec les **1 815 projets de recrutement** recensés par l'enquête.

Plusieurs éléments permettent d'expliquer cet écart :

1. **La nature déclarative de l'enquête** : les employeurs peuvent exprimer leurs besoins de manière variable (anticipation, remplacement, ajustement saisonnier). Il est également possible que certains projets n'incluent pas les situations de renouvellement de personnel, ce qui pourrait contribuer à l'écart observé. Il s'agit toutefois d'une interprétation et non d'une certitude.
2. **Le champ de l'enquête** : 1 938 entreprises entraient au champ de l'enquête, soit environ **30 %** des 6 700 entreprises privées employant des salariés, d'après un croisement des données CPS et ISPF. Les projets recensés ne représentent donc qu'une partie des intentions de recrutement globales.
3. **La nature différente des deux mesures** : les DPAE mesurent les *recrutements réellement effectués*, tandis que l'enquête BMO recense des *intentions de recrutement* exprimées en amont, qui peuvent inclure ou exclure certains remplacements ou ajustements saisonniers.

4. **Le calendrier de collecte (mai–août)** : réalisé relativement tôt dans l'année, il a pu limiter non seulement la précision des anticipations mais aussi la capacité des répondants à se projeter, en particulier dans les secteurs à forte saisonnalité.
5. **Le contexte économique et politique mondial** : certains répondants ont mentionné que l'incertitude géopolitique et économique internationale freinait leurs intentions de recrutement.

Ainsi, l'enquête BMO fournit une photographie prospective et qualitative des besoins en main-d'œuvre, complémentaire des DPAE qui rendent compte de l'intensité réelle des flux d'embauche.

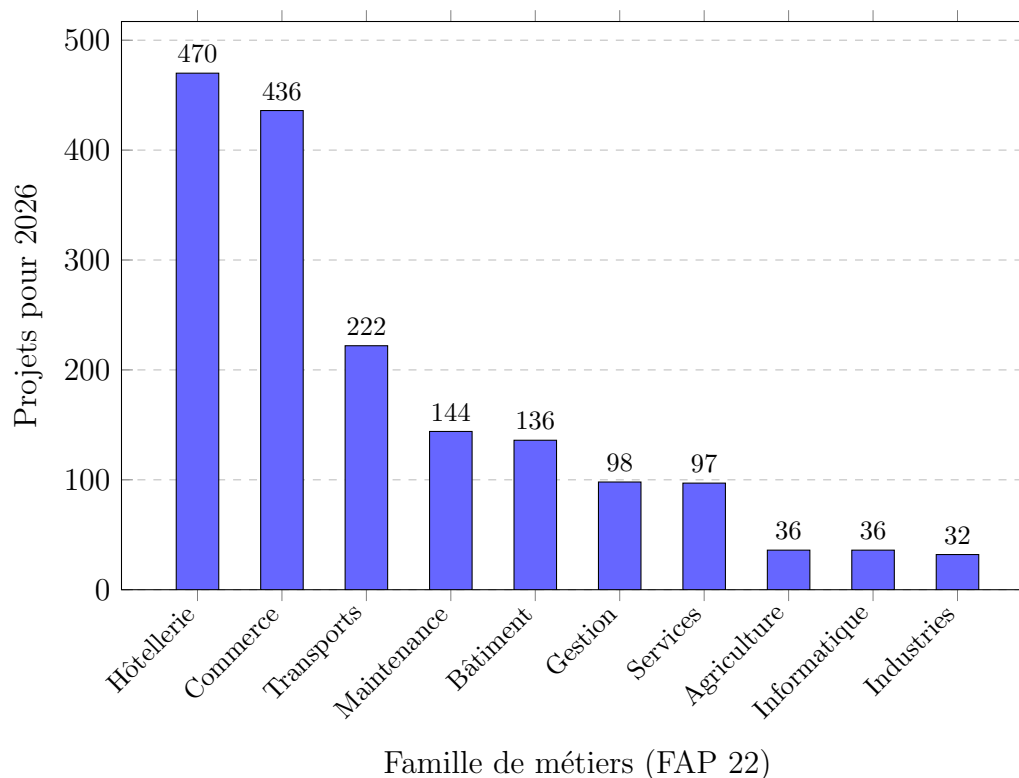


FIGURE 8 – Les 10 familles de métiers concentrant le plus de projets de recrutement pour 2026

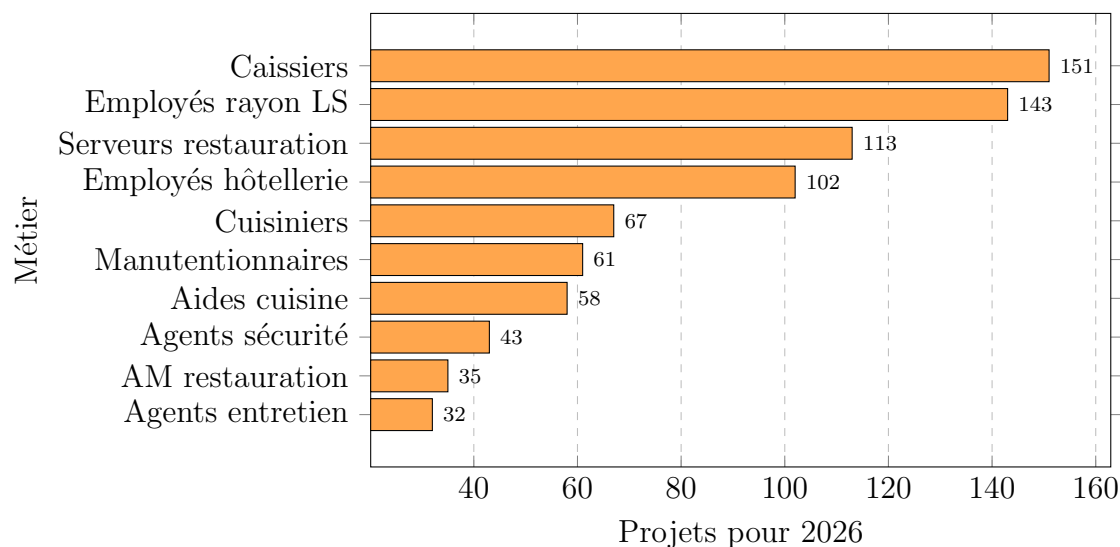


FIGURE 9 – Les 10 métiers (FAP 341) concentrant le plus de projets de recrutement pour 2026

**Note :** LS = libre-service ; AM = agents de maîtrise ; la catégorie “Manutentionnaires” correspond uniquement aux manutentionnaires peu qualifiés.

### Analyse par tailles d’entreprise

La répartition des projets de recrutement varie fortement selon la taille des entreprises.

Les TPE<sup>4</sup> (5 à 9 salariés) concentrent une part importante du tissu économique et présentent en moyenne un projet de recrutement par entreprise (355 projets pour 352 structures).

En revanche, les entreprises de 100 à 199 salariés et 200 à 499 salariés enregistrent les volumes les plus élevés de projets par entreprise, avec respectivement 16,8 et 20,7 projets en moyenne. Cela traduit une capacité de recrutement nettement supérieure dans ces catégories, malgré un nombre d’entreprises relativement faible.

À l’opposé, les entreprises de 10 à 19 salariés affichent un ratio plus faible (0,6 projet par entreprise), témoignant d’une dynamique de recrutement plus limitée.

En termes de volume total de projets, les trois catégories dominantes sont :

1. les entreprises de 100 à 199 salariés (488 projets),
2. les TPE de 5 à 9 salariés (355 projets),
3. les entreprises de 200 à 499 salariés (331 projets).

Ces observations mettent en évidence deux phénomènes complémentaires : d’une part, les petites entreprises, bien que très nombreuses, recrutent peu individuellement ; d’autre part, les structures de taille intermédiaire et supérieure (100 salariés ou plus) concentrent l’essentiel des besoins en main-d’œuvre, souvent en lien avec une activité plus diversifiée ou en expansion.

4. Très Petites Entreprises

Selon les données croisées de l'ISPF et de la CPS, la Polynésie française compte environ 6 700 entreprises privées employant des salariés, pour un effectif total d'environ 75 000 salariés, soit une moyenne proche de 11 salariés par entreprise. Il convient toutefois de rappeler qu'une part importante de ces entreprises restent de très petite taille, avec seulement quelques salariés.

Ces chiffres décrivent un **stock d'entreprises et d'emplois**, tandis que l'enquête BMO mesure un **flux annuel de projets de recrutement**. La comparaison reste toutefois utile pour situer la place relative de chaque catégorie d'entreprises dans le tissu économique local, en gardant à l'esprit que les TPE dominent le nombre d'entreprises mais génèrent individuellement peu de projets de recrutement.

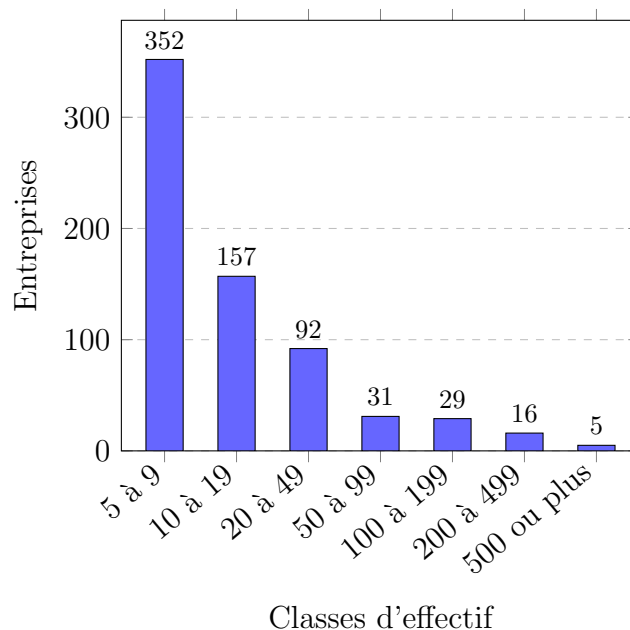


FIGURE 10 – Répartition par effectifs des entreprises répondantes

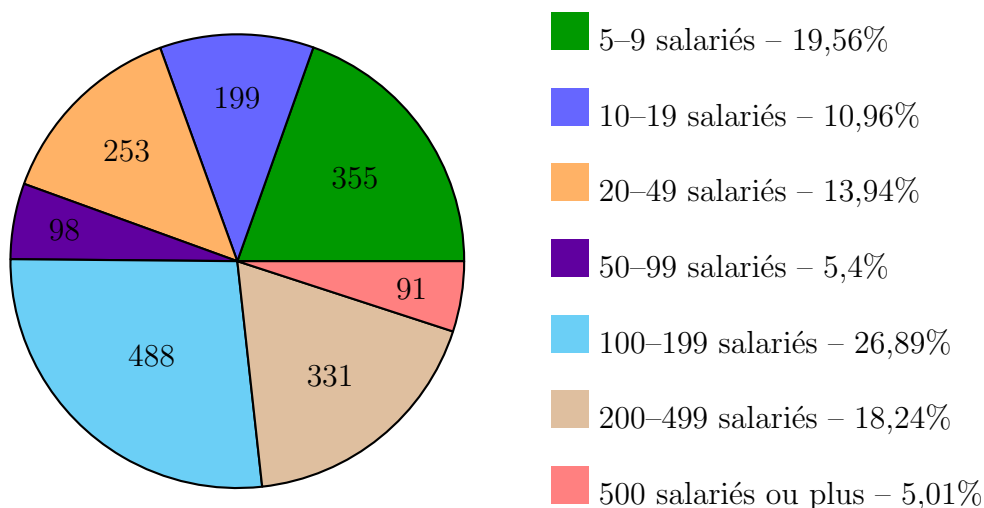


FIGURE 11 – Répartition des projets de recrutement selon la taille des entreprises

### Analyses croisées

L'analyse des projets de recrutement par zone géographique met en évidence une forte concentration à Tahiti, qui représente le principal centre économique de la Polynésie française. Cette centralisation se retrouve dans la majorité des secteurs : BTP, maintenance, commerce et transports/logistique. Hors de Tahiti, les volumes diminuent très rapidement, traduisant des zones d'activité plus restreintes ou moins diversifiées, ainsi qu'une concentration démographique moindre.

Une exception notable apparaît dans le secteur de l'hôtellerie-restauration : Bora Bora dépasse Tahiti en nombre de projets, avec une demande particulièrement marquée pour les postes d'employés d'hôtellerie, serveurs et cuisiniers.

Moorea affiche des volumes plus modestes mais orientés vers les mêmes métiers, tandis que les autres îles enregistrent des projets marginalement représentés dans tous les secteurs.

La typologie des métiers montre que les projets de recrutement reflètent les caractéristiques économiques de chaque zone :

- À Tahiti, la diversité des métiers recrutés (commerce, logistique, restauration) illustre une économie étendue et variée.
- Dans les îles secondaires, la demande se concentre sur des métiers directement liés aux services touristiques ou de proximité.
- Les métiers les plus sollicités incluent, pour l'hôtellerie-restauration, serveurs, cuisiniers et aides cuisine ; pour le commerce, caissiers et employés de rayon ; et pour la logistique, manutentionnaires, magasiniers et conducteurs d'engins légers.

<b>Zone / Métiers</b>	<b>BTP<sup>5</sup></b>	<b>Maintenance</b>	<b>Transports, logistique, tourisme</b>	<b>Commerce</b>	<b>Hôtellerie, restauration, alimentation</b>
Tahiti	134	131	214	388	186
Bora Bora	0	8	5	9	217
Moorea	0	0	2	7	52
Autres îles	2	5	1	32	15

TABLE 4 – Répartition des projets de recrutement par famille de métiers et zone géographique

<b>Métiers / Zone</b>	<b>Tahiti</b>	<b>Bora Bora</b>	<b>Moorea</b>
<b>Hôtellerie, restauration, alimentation</b>	Serveur (41)	Hôtellerie (78)	Serveur (13)
	Aide cuisine (35)	Serveur (54)	Aide cuisine (10)
	Cuisinier (25)	Cuisinier (32)	Cuisinier (5)
<b>Commerce</b>	Caissier (132)	Vendeur habille-	Technico-
	Employé de rayon (124)	ment (2)	commercial
	Vendeur sport & loisirs (20)	Technico-	(4)
		commercial (2)	Caissier (3)
		Cadre commer-	
		cial (2)	
<b>Transports, logistique, tourisme</b>	Manutentionnaire (79)	Magasinier (2)	Conducteur d'en-
	Magasinier (33)	Conducteur rou-	gins légers (2)
	Conducteur d'en- gins légers (19)	tier (1)	Magasinier (1)
		Technicien tou-	
		risme (1)	

TABLE 5 – Top 3 métiers (projets de recrutement) par famille et zone géographique

5. Bâtiments, Travaux Publics

### 3.4 Difficultés de recrutement

Sur les 1 815 projets de recrutement recensés lors de l'enquête, 1 137 d'entre eux, soit près de 63 %, sont jugés difficiles par les employeurs. Ces difficultés sont particulièrement marquées dans certains secteurs clés de l'économie locale.

Parmi les métiers concentrant à la fois un volume significatif de projets et un taux élevé de difficultés figurent :

- **Hôtellerie, restauration et alimentation** : près de 94% des projets sont jugés difficiles, reflétant la saisonnalité de l'activité et la rareté des profils qualifiés. Deux métiers se distinguent particulièrement : les serveurs de cafés et restaurants, avec 113 projets de recrutement dont 99% jugés difficiles, et les employés de l'hôtellerie, qui comptent 102 projets dont 89% considérés difficiles.
- **Commerce, vente et distribution** : environ 28% des projets sont jugés difficiles. Les caissiers concentrent 151 projets, et les employés de mise en rayon libre-service 143 projets, chacun avec environ 15% de projets difficiles à pourvoir. La proportion de projets difficiles reste relativement faible, mais le nombre absolu de projets difficiles reste notable en raison du volume important de recrutements.
- **Maintenance et entretien** : environ 82% des projets rencontrent des difficultés, souvent en raison de la technicité des postes et d'un déficit de main-d'œuvre formée localement. Les métiers d'ouvriers qualifiés en mécanique automobile se distinguent particulièrement, avec 16 projets tous jugés difficiles. Les ouvriers qualifiés en réparation de carrosserie affichent également un taux élevé, avec 13 projets difficiles sur 15.
- **Bâtiment et travaux publics** : environ 62% des projets sont jugés difficiles. Cette situation traduit à la fois la demande soutenue pour des postes techniquement exigeants et le besoin accru de main-d'œuvre qualifiée. Les ouvriers en agencement du BTP se distinguent, avec 10 projets tous jugés difficiles, tandis que les plombiers et chauffagistes qualifiés affichent 8 projets difficiles sur 10. Les métiers du bâtiment sont souvent confrontés à des délais de formation relativement longs et à une forte rotation du personnel, ce qui complique encore les recrutements.
- **Transports, logistique et tourisme** : environ 34% des projets sont jugés difficiles. Les personnels techniques navigants de l'aviation se distinguent avec 10 projets, dont 8 jugés difficiles, tandis que les conducteurs routiers enregistrent 15 projets, dont 10 difficiles. Cette catégorie illustre que, même si la proportion de projets difficiles reste modérée, certains métiers techniques et de conduite connaissent des tensions importantes sur le marché local.
- **Services aux particuliers et aux collectivités** : environ 77% des projets sont jugés difficiles. Les agents de sécurité et de surveillance se distinguent particulièrement, avec 43 projets tous jugés difficiles, tandis que les agents d'entretien de locaux comptent 32 projets, dont 19 sont jugés difficiles. Cette catégorie illustre que certains métiers de services essentiels rencontrent des difficultés significatives pour pourvoir les postes disponibles.
- **Gestion et administration des entreprises et des établissements publics** : environ 57% des projets sont jugés difficiles. Les employés de la comp-

tabilité se distinguent avec 13 projets dont 8 sont jugés difficiles, tandis que les secrétaires enregistrent 12 projets, dont 7 sont difficiles à pourvoir. Ces chiffres indiquent que même dans les fonctions administratives, certaines compétences restent recherchées.

- **Informatique et métiers du numérique** : 8 projets sur 9 sont jugés difficiles à pourvoir, soit près de 89%. Les chefs de projet et directeurs de service informatique concentrent 9 projets, dont 8 sont jugés difficiles, tandis que les techniciens de maintenance, support et service aux utilisateurs en informatique enregistrent 6 projets difficiles sur 7. Ces chiffres illustrent la pénurie de personnel qualifié dans ce domaine en Polynésie française, qui pousse souvent les entreprises à recourir à des prestataires extérieurs pour certaines missions spécialisées.
- **Électricité et électronique** : les 28 projets recensés sont tous jugés difficiles à pourvoir, illustrant une forte demande de compétences dans ce domaine. Les techniciens, agents de maîtrise et assimilés concentrent 16 projets, tandis que les ouvriers de l'électricité et de l'électronique en représentent 12.
- **Santé, action sociale, culturelle et sportive** : environ 74% des projets sont jugés difficiles. Les pharmaciens se distinguent avec 12 projets tous jugés difficiles, tandis que les préparateurs en pharmacie enregistrent 7 projets difficiles sur 12. Il convient toutefois de noter que le champ de l'enquête ne couvrait pas l'ensemble du secteur de la santé ; les pharmacies apparaissent ici car elles sont classées dans le secteur commercial, ce qui peut introduire un biais dans la représentation globale de ce domaine.

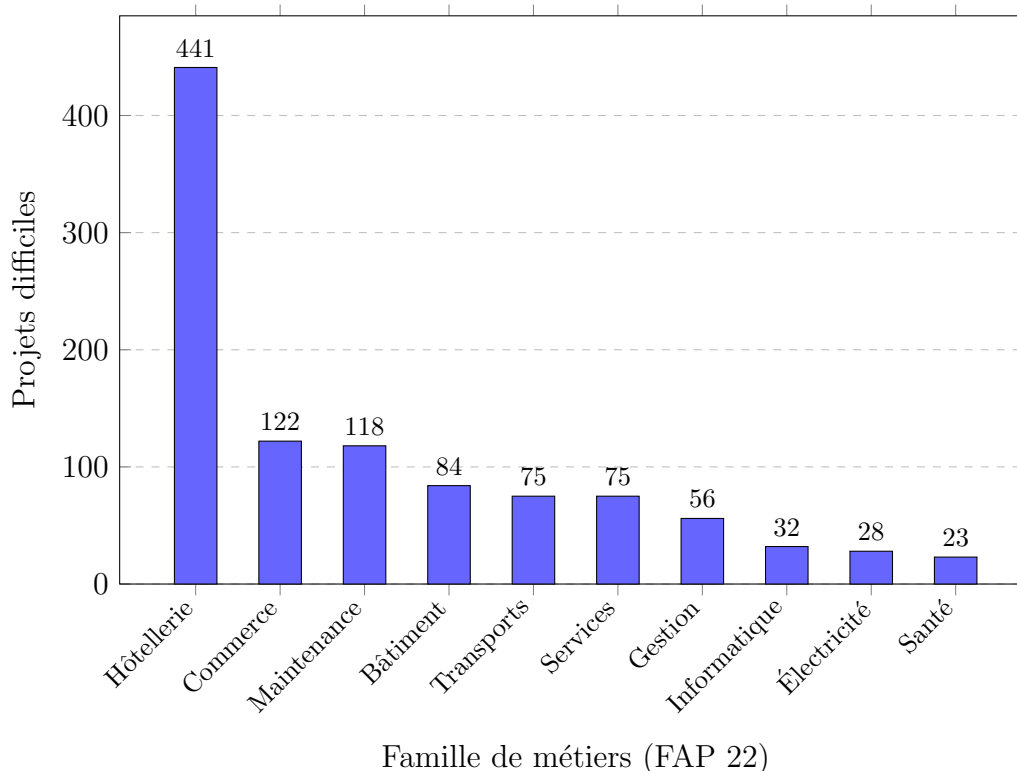


FIGURE 12 – Les 10 familles de métiers concentrant le plus de projets difficiles pour 2026

**Facteurs explicatifs.** Les raisons avancées par les employeurs incluent :

- un manque de candidats disposant des compétences techniques nécessaires ;
- des exigences accrues en termes d'expérience ou de certifications (notamment en maintenance et informatique) ;
- une forte concurrence entre employeurs pour un nombre limité de candidats, renforcée par les difficultés à loger le personnel.

Ces résultats indiquent un besoin identifié en compétences techniques et numériques, ainsi qu'une attention particulière à l'attractivité des postes dans certains secteurs clés de l'économie locale.

En outre, les projets de recrutement recensés lors de l'enquête montrent, comme pour les effectifs salariés, de fortes disparités géographiques.

Le ratio de projets jugés difficiles varie notablement d'une île à l'autre : il est particulièrement élevé dans les Îles Sous-le-Vent, avec 91,7% à Bora-Bora et 59,1% à Raiatea, pour un total de 320 projets, soit un nombre significatif. Cela indique que dans ces îles, la majorité des postes à pourvoir présentent des difficultés de recrutement, ce qui peut refléter à la fois la taille des établissements, le caractère spécialisé ou saisonnier de certains métiers (notamment liés au tourisme), et les contraintes de localisation.

Aux Marquises, le ratio global est également élevé (87,5%) mais le nombre de projets reste limité (8 projets), ce qui rend l'impact global moindre. Les îles du Vent, bien que concentrant la majorité des projets (1 466), présentent un ratio plus modéré (57,2%), en particulier à Tahiti, avec 55,9% des projets jugés difficiles.

Enfin, certaines îles, comme Rurutu ou Manihi, affichent un nombre très faible de projets et un ratio nul ou très faible de difficultés, reflétant à la fois la taille des établissements et la structure de l'économie locale.

En résumé, si l'on croise l'intensité des difficultés avec le nombre de projets, ce sont clairement les Îles Sous-le-Vent qui ressortent comme le territoire où les difficultés de recrutement sont à la fois nombreuses et proportionnellement élevées. Cela met en évidence des enjeux particuliers pour l'attractivité des postes et l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans ces zones touristiques.

Subdivision	Île	Projets pour 2026	% projets difficiles
Marquises	Nuku-Hiva	3	100%
	Hiva-Oa	5	80%
	<b>Total</b>	8	87,5%
Îles Sous-le-Vent	Bora-Bora	276	91,67%
	Raiatea	44	59,09%
	<b>Total</b>	320	87,19%
Tuamotu-Gambier	Rangiroa	15	80%
	Manihi	2	0%
	<b>Total</b>	17	70,59%
Îles du Vent	Moorea	79	81,01%
	Tahiti	1 387	55,88%
	<b>Total</b>	1 466	57,23%
Australes	Rurutu	4	0%
	<b>Total</b>	4	0%
<b>Total général</b>		1 815	62,64%

TABLE 6 – Répartition géographique des projets de recrutement jugés difficiles par subdivision et île. La couleur du texte reflète l'intensité des difficultés : vert (faible), orange foncé (modérée) et rouge (forte).

### 3.5 Types de difficultés de recrutement

Pour lire les tableaux ci-dessous (Table 7 et 8), nous utilisons un indicateur qui tient compte non seulement du nombre d'établissements ayant cité une difficulté, mais aussi de l'ordre de priorité qu'ils lui ont attribué. Plus une cause est placée en tête, plus elle pèse dans le calcul. L'indicateur est ainsi exprimé en « équivalent nombre d'établissements » si tous l'avaient classée en première position. Le pourcentage associé compare cet indicateur au total des 254 établissements concernés, afin de situer le poids relatif de chaque difficulté.

Deux motifs dominant nettement. Le **profil inadéquat des candidats** arrive en tête : son indicateur atteint 117,46, soit un poids équivalent à près de 118 établissements qui l'auraient tous classé en première position. Il représente 46,24 % des difficultés. Vient ensuite la **pénurie de candidats**, avec un indicateur de 74,16 (29,20 %), traduisant un manque global de postulants disponibles.

Des causes plus spécifiques apparaissent ensuite : la **nature du poste proposé** (horaires, conditions, rémunération) et l'**accès au lieu de travail** (transports, logement, éloignement) représentent respectivement 7,79 % et 5,97 %. Les autres freins (moyens financiers limités, déficit d'image, procédures internes) sont cités plus marginalement, mais renvoient à des enjeux organisationnels ou d'attractivité propres à certains secteurs.

L'analyse par subdivision géographique permet de mieux situer les difficultés de recrutement, mais il convient de rappeler que ces résultats ne doivent pas être interprétés comme une comparaison directe du degré de difficulté entre zones. Ils reflètent d'abord la concentration de l'activité économique et donc des projets de recrutement dans chaque archipel.

Les **Îles du Vent**, qui regroupent la majorité du tissu économique, concentrent logiquement près de 89 % des difficultés signalées. Les principaux motifs y sont le profil inadéquat des candidats (41,86 %) et la pénurie de candidats (26,53 %).

Les **Îles Sous-le-Vent** représentent 7,87 % des difficultés, avec une structure de motifs similaire mais un poids global plus faible.

Les **Marquises** et les **Tuamotu-Gambier** ne contribuent qu'à hauteur de 1,18 % et 1,97 %, mais certaines causes comme l'accès au lieu de travail ou le manque de moyens financiers y occupent une place proportionnellement plus importante.

Ces différences doivent donc être interprétées avec prudence : elles traduisent autant la structure économique (nombre de projets recensés) que des facteurs locaux tels que l'offre de formation, l'attractivité perçue de certains métiers ou les contraintes matérielles propres à ces territoires.

Type de difficultés	Indicateur difficulté	% difficulté
Profil inadéquat des candidats	117,46	46,24 %
Pénurie de candidats	74,16	29,20 %
Nature du poste proposé	19,78	7,79 %
Accès au lieu de travail	15,17	5,97 %
Autres types de difficultés	9,77	3,85 %
Manque de moyens financiers	8,65	3,41 %
Déficit d'image	5,88	2,32 %
Procédures internes de recrutement	3,13	1,23 %
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>100 %</b>

TABLE 7 – Types de difficultés de recrutement envisagés par les établissements anticipant des recrutements difficiles

*Note* : L'indicateur pondère le rang accordé à chaque cause et l'exprime en « équivalent nombre d'établissements » si tous l'avaient placée en première position. Le pourcentage compare cet indicateur au total des 254 établissements concernés.

Type de difficultés	IDV	ISV	MAR	TMG	Total
Profil inadéquat des candidats	106,32	8,37	0,77	2,00	<b>117,46</b>
Pénurie de candidats	67,40	4,90	1,20	0,67	<b>74,16</b>
Nature du poste proposé	16,91	2,57	0,30	0	<b>19,78</b>
Accès au lieu de travail	12,24	2,20	0	0,73	<b>15,17</b>
Autres types de difficultés	9,00	0,23	0,33	0,20	<b>9,77</b>
Manque de moyens financiers	6,35	0,80	0,40	1,10	<b>8,65</b>
Déficit d'image	4,65	0,93	0	0,30	<b>5,88</b>
Procédures internes de recrutement	3,13	0	0	0	<b>3,13</b>
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>254</b>

TABLE 8 – Répartition des types de difficultés par subdivision géographique

*Note* : L'indicateur pondère le rang accordé à chaque cause et l'exprime en « équivalent nombre d'établissements » si tous l'avaient placée en première position.

**Des données plus précises sur le poids des difficultés dans les îles et communes sont disponibles en annexe.**

## **Zoom sur les profils inadéquats**

Comme indiqué précédemment, le profil inadéquat des candidats constitue la principale difficulté anticipée par les employeurs. Nous utilisons à nouveau un indicateur tenant compte de l'importance relative de chaque type de profil, construit de la même manière que celui appliqué aux types de difficultés. Il est donc exprimé en « équivalent nombre d'établissements » si tous avaient classé le profil inadéquat désigné en première position.

Le manque de qualification et le manque d'expérience concentrent à eux seuls près de la moitié des profils inadéquats signalés par les répondants. Le manque de motivation des candidats reste également une source notable de difficulté.

Par ailleurs, les disparités territoriales sont visibles. Les profils les plus fréquemment signalés, notamment en termes de formation et d'expérience, concernent principalement les établissements des Îles du Vent, tandis que dans les autres archipels, certaines contraintes liées à la disponibilité ou aux déplacements jouent un rôle plus relatif.

Aussi, certaines familles de métiers concentrent à la fois un nombre élevé de projets et une proportion importante de recrutements jugés difficiles. Il s'agit notamment de l'hôtellerie, de la restauration et de l'alimentation, de la maintenance et de l'entretien, ainsi que des métiers du numérique et de l'informatique. Dans ces secteurs, les profils recherchés présentent fréquemment des caractéristiques déjà signalées comme problématiques, telles que des qualifications spécifiques ou de l'expérience technique, ce qui illustre la convergence entre difficultés de recrutement et inadéquation des profils.

Cette répartition montre que les défis de recrutement sont façonnés à la fois par la localisation des établissements et par les exigences propres aux métiers.

<b>Profil inadéquat du candidat</b>	<b>Indicateur profil</b>	<b>% profil</b>
Manque de qualification	49,99	24,26 %
Manque d'expérience	46,34	22,50 %
Manque de motivation	32,56	15,81 %
Absence de permis de conduire	13,61	6,61 %
Manque de savoir-être	11,82	5,74 %
Autres difficultés liées au profil des candidats	10,46	5,08 %
Manque de disponibilité	8,55	4,15 %
Manque de savoirs de base	7,88	3,82%
Absence de moyen de locomotion	7,74	3,76 %
Domicile trop éloigné du lieu de travail	5,80	2,81 %
Manque de savoirs de base sur les outils numériques	4,80	2,33 %
Contraintes familiales	4,13	2,00 %
État de santé incompatible avec le poste	1,40	0,68 %
Difficultés administratives et juridiques	0,93	0,45 %
<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>100 %</b>

TABLE 9 – Profils inadéquats envisagés par les employeurs anticipant des recrutements difficiles

*Note* : L'indicateur pondère le rang accordé à chaque profil et l'exprime en « équivalent nombre d'établissements » si tous l'avaient placée en première position. Le pourcentage compare cet indicateur au total des 206 établissements concernés.

<b>Profil inadéquat du candidat</b>	<b>IDV</b>	<b>ISV</b>	<b>MAR</b>	<b>TMG</b>	<b>Total</b>
Manque de qualification	45,54	2,81	0,97	0,67	<b>49,99</b>
Manque d'expérience	43,27	2,21	0,53	0,33	<b>46,34</b>
Manque de motivation	27,76	3,73	0,40	0,67	<b>32,56</b>
Absence de permis de conduire	12,52	1,10	0	0	<b>13,61</b>
Manque de savoir-être	10,53	1,29	0	0	<b>11,82</b>
Autres difficultés liées au profil des candidats	10,22	0,23	0	0	<b>10,46</b>
Manque de disponibilité	7,62	0,93	0	0	<b>8,55</b>
Manque de savoirs de base	6,32	1,22	0	0,33	<b>7,88</b>
Absence de moyen de locomotion	7,55	0,10	0,10	0	<b>7,74</b>
Domicile trop éloigné du lieu de travail	5,56	0,24	0	0	<b>5,80</b>
Manque de savoirs de base sur les outils numériques	4,09	0,71	0	0	<b>4,80</b>
Contraintes familiales	3,75	0,38	0	0	<b>4,13</b>
État de santé incompatible avec le poste	1,35	0,05	0	0	<b>1,40</b>
Difficultés administratives et juridiques	0,93	0	0	0	<b>0,93</b>
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>206</b>

TABLE 10 – Répartition des profils inadéquats par subdivision géographique

*Note* : L'indicateur pondère le rang accordé à chaque profil et l'exprime en « équivalent nombre d'établissements » si tous l'avaient classé en première position.

**Des données plus précises sur les îles et les communes sont disponibles en annexe.**

## Les solutions envisagées par les employeurs face à leurs difficultés de recrutement

Nous utilisons à nouveau un indicateur tenant compte de l'importance relative de chaque solution envisagée, construit de la même manière que celui appliqué aux types de difficultés. Il est donc exprimé en « équivalent nombre d'établissements » si tous avaient classé la solution désignée en première position.

Les résultats mettent en évidence plusieurs enseignements. Tout d'abord, la solution la plus fréquemment mobilisée consiste à **former des candidats externes**, qui concentre à elle seule près d'un tiers des réponses (30%). Elle illustre le besoin urgent d'élargir le vivier de compétences disponibles au-delà de l'entreprise, dans un contexte de rareté des profils adaptés.

En deuxième position, les employeurs mentionnent le recours à **d'autres types de contrats** (17%), traduisant une recherche de flexibilité contractuelle pour pallier les difficultés de recrutement. Cette logique de court terme est complétée par la **formation des salariés en poste** (14%), signe qu'une partie des entreprises investit néanmoins dans le développement interne des compétences.

D'autres leviers apparaissent plus marginaux mais significatifs : **faire appel à des profils différents de candidats** (13%) ou **mieux faire connaître les métiers** (9%) visent à élargir l'attractivité des postes et à diversifier les sources de recrute-

ment. Ces solutions relèvent davantage d'un effort structurel et progressif.

Enfin, les mesures plus contraignantes ou coûteuses — **faire appel à des intermédiaires spécialisés, proposer aux salariés existants de travailler davantage, améliorer les conditions de travail, différer une partie des embauches** ou **sous-traiter l'activité** — restent minoritaires, chacune représentant moins de 6 % des réponses. Elles semblent perçues comme des solutions de dernier recours plutôt que comme des leviers stratégiques de long terme.

D'un point de vue géographique, la hiérarchie des solutions est globalement similaire dans toutes les subdivisions, mais avec quelques nuances. Dans les Îles du Vent, qui concentrent près de 90 % des réponses, les priorités sont très marquées en faveur de la formation externe et de la flexibilité contractuelle. Dans les Îles Sous-le-Vent, la part plus importante accordée à la formation et à la promotion des métiers traduit une volonté de valorisation locale face à une offre de main-d'œuvre plus restreinte. Dans les Marquises et aux Tuamotu-Gambier, où les effectifs sont plus réduits, apparaissent davantage de réponses de type « ajustement » (report d'embauches, sous-traitance), traduisant l'impact de l'éloignement et des contraintes structurelles.

En résumé, trois solutions regroupent à elles seules plus de 60 % des réponses : former des candidats externes, diversifier les contrats et former les salariés déjà en poste. Les autres leviers, plus structurels ou contraignants, demeurent secondaires, ce qui suggère que les employeurs privilégient des réponses **formatives et contractuelles, à effet rapide**, plutôt que des transformations profondes de l'organisation du travail.

Solutions	Indicateur solution	% solution
Former des candidats externes	73,14	30,35 %
Recourir à d'autres types de contrats	40,60	16,85 %
Former des salariés en poste	33,11	13,74 %
Faire appel à des profils différents de candidats	30,50	12,66 %
Faire connaître davantage les métiers	21,33	8,85 %
Faire appel à des intermédiaires spécialisés	13,01	5,40 %
Proposer aux salariés déjà présents de travailler plus	10,97	4,55 %
Améliorer les conditions de travail	7,77	3,22 %
Embaucher moins, différer une partie des embauches	5,49	2,28 %
Sous-traiter une partie de l'activité	5,07	2,10 %
<b>Total</b>	<b>241</b>	<b>100 %</b>

TABLE 11 – Solutions envisagées par les employeurs anticipant des recrutements difficiles

*Note* : L'indicateur pondère le rang accordé à chaque solution et l'exprime en « équivalent nombre d'établissements » si tous l'avaient placée en première position. Le pourcentage compare cet indicateur au total des 241 établissements concernés, c'est-à-dire ceux ayant déclaré envisager des solutions à leurs difficultés de recrutement.

Solutions	IDV	ISV	MAR	TMG	Total
Former des candidats externes	64,14	6,00	1,00	2,00	<b>73,14</b>
Recourir à d'autres types de contrats	37,47	2,93	0,20	0	<b>40,60</b>
Former des salariés en poste	30,75	1,60	0,10	0,67	<b>33,11</b>
Faire appel à des profils différents de candidats	27,72	2,45	0	0,33	<b>30,50</b>
Faire connaître davantage les métiers	17,58	3,09	0	0,67	<b>21,33</b>
Faire appel à des intermédiaires spécialisés	12,88	0,13	0	0	<b>13,01</b>
Proposer aux salariés déjà présents de travailler plus	8,54	1,93	0	0,50	<b>10,97</b>
Améliorer les conditions de travail	5,96	0,98	0	0,83	<b>7,77</b>
Embaucher moins, différer une partie des embauches	4,90	0,19	0,40	0	<b>5,49</b>
Sous-traiter une partie de l'activité	4,07	0,70	0,30	0	<b>5,07</b>
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>241</b>

TABLE 12 – Répartition des solutions envisagées par subdivision géographique

*Note* : L'indicateur pondère le rang accordé à chaque solution et l'exprime en « équivalent nombre d'établissements » si tous l'avaient placée en première position. **Des données plus précises sur les îles et les communes sont disponibles en annexe.**

### 3.6 Récurrence des besoins en recrutement

*Remarque méthodologique.*

Pour des raisons techniques, la question sur la récurrence des besoins (continu, saisonnier ou ponctuel) a été posée au niveau agrégé **FAP 86**, et non au niveau détaillé **FAP 341** utilisé pour l'analyse des projets de recrutement.

Pour rappel, la **FAP** (*Famille d'Activités Professionnelles*) est une nomenclature qui regroupe les métiers selon leur proximité en termes de compétences et de fonctions. Le niveau **FAP 86** correspond à un regroupement intermédiaire, comptant 86 ensembles de métiers, tandis que le niveau **FAP 341** distingue 341 libellés plus détaillés.

Il n'est donc pas possible de relier directement un projet de recrutement précis à une modalité de récurrence. De plus, un même répondant peut cocher plusieurs modalités (par exemple un besoin continu et un besoin saisonnier), de sorte que les effectifs par type de besoin ne se somment pas.

Les résultats doivent ainsi être interprétés comme la **fréquence de citation de chaque type de besoin**, et non comme des volumes distincts de projets.

Une autre approche possible aurait été de forcer le choix d'une seule modalité par répondant. Cependant, cela aurait artificiellement simplifié les besoins réels des métiers et risqué de décourager certains répondants. Le compromis retenu permet de préserver la fidélité aux déclarations tout en restant interprétable avec prudence.

Les besoins en recrutement se structurent de façon différenciée selon leur récurrence :

- **Les besoins continus** dominent largement, avec plus de 380 établissements concernés. Ils concernent en priorité les métiers de la restauration (cuisiniers,

employés d'hôtellerie-restauration), du commerce (caissiers, vendeurs) ainsi que de la manutention. On retrouve également des postes de support administratif (secrétaires) ou techniques (maintenance, conducteurs de véhicules). Ces résultats traduisent des besoins structurels, liés à des activités qui tournent en permanence et nécessitent une main-d'œuvre stable.

- **Les besoins saisonniers** sont concentrés dans les métiers liés au tourisme et à l'accueil (hôtellerie-restauration, manutention, caissiers, vendeurs).

Leur intensité reflète la dépendance aux pics d'activité touristique, mais aussi aux calendriers d'événements locaux (par exemple haute saison touristique, grandes manifestations).

Ces métiers mobilisent une main-d'œuvre temporaire, plus difficile à fidéliser.

- **Les besoins ponctuels** apparaissent marginaux, ne concernant qu'une quinzaine d'établissements. Ils se situent surtout dans la manutention, l'administration (secrétaires, employés administratifs), l'informatique ou encore certains métiers spécialisés (industrie agroalimentaire, communication).

Ces besoins relèvent le plus souvent d'événements exceptionnels (organisation d'événements, projets techniques ponctuels).

En outre, la majorité des besoins (qu'ils soient continus, saisonniers ou ponctuels) se concentrent dans les **Îles du Vent (IDV)**, où se trouvent la capitale et l'essentiel de l'activité économique. Les autres zones présentent des effectifs très réduits, ce qui reflète la polarisation de l'emploi et des besoins de main-d'œuvre en Polynésie française.

Familles professionnelles (FAP 86)	Établissements
Cuisiniers	34
Caissiers, employés de libre service	30
Vendeurs	28
Ouvriers de la manutention	26
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	23
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	23
Ouvriers qualifiés de la maintenance	17
Conducteurs de véhicules	17
Secrétaires	17
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	16

TABLE 13 – Top 10 des familles professionnelles (FAP 86) selon le nombre d'établissements déclarant un besoin **continu**

Familles professionnelles (FAP 86)	Établissements
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	23
Ouvriers de la manutention	15
Cuisiniers	12
Caissiers, employés de libre service	10
Vendeurs	10
Agents d'entretien	5
Ouvriers des travaux publics, du béton et de l'extraction	4
Ouvriers du second œuvre du bâtiment	4
Ouvriers qualifiés de la maintenance	4
Médecins, dentistes, vétérinaires et pharmaciens	4

TABLE 14 – Top 10 des familles professionnelles (FAP 86) selon le nombre d'établissements déclarant un besoin **saisonnier**

Familles professionnelles (FAP 86)	Établissements
Ouvriers de la manutention	2
Secrétaires	2
Employés administratifs d'entreprise et d'administration publique	2
Techniciens de l'informatique	2
Vendeurs	2
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	2
Ouvriers des industries agro-alimentaires	1
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	1
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	1
Professionnels de la communication et de l'information	1

TABLE 15 – Top 10 des familles professionnelles (FAP 86) selon le nombre d'établissements déclarant un besoin **ponctuel** (événementiel)

Type de besoin	AUS	IDV	ISV	MAR	TMG	Total
Continu	2	246	28	3	7	<b>286</b>
Saisonnier	0	77	11	1	0	<b>89</b>
Ponctuel	0	14	1	0	0	<b>15</b>
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>296</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>342</b>

TABLE 16 – Nombre d'établissements déclarant un besoin selon le type de récurrence et la subdivision

*Note* : Les totaux sont calculables par zone géographique, mais les effectifs ne sont pas directement sommables entre besoins continus, saisonniers et ponctuels.

## 4 Conclusion

L'enquête fait apparaître plusieurs enseignements majeurs sur les besoins de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement en Polynésie française.

Tout d'abord, la forte concentration géographique des projets sur les **Îles du Vent**, et plus particulièrement sur Tahiti, confirme la polarisation de l'activité économique. Les autres archipels présentent des effectifs nettement plus modestes, reflétant leur poids relatif dans le tissu productif.

Ensuite, les **difficultés de recrutement** demeurent significatives. Elles se cristallisent autour de deux motifs principaux : le **profil inadéquat des candidats**, qui recouvre en particulier le manque de qualification, d'expérience et de motivation, ainsi que la **pénurie de candidats disponibles**. Ces deux dimensions traduisent à la fois des enjeux structurels de formation et d'orientation, mais aussi des tensions propres à certains métiers.

Enfin, la récurrence des besoins montre une forte prévalence des **besoins continus**, concentrés dans des métiers de service essentiels (restauration, commerce, manutention, maintenance). Les besoins saisonniers, plus marqués dans les secteurs liés au tourisme et à l'accueil, illustrent la dépendance aux flux touristiques. Les besoins ponctuels restent marginaux, renvoyant à des projets spécifiques ou exceptionnels.

À ces constats s'ajoute l'analyse des **solutions envisagées par les employeurs**. Trois leviers dominent : **former des candidats externes**, **recourir à d'autres types de contrats** et **former les salariés en poste**, qui concentrent ensemble plus de 60 % des réponses. Ces choix traduisent une recherche d'adaptation rapide, privilégiant la formation et la flexibilité contractuelle. D'autres solutions, telles que la diversification des profils recrutés ou une meilleure valorisation des métiers, apparaissent comme des pistes complémentaires mais moins centrales. Enfin, les mesures plus contraignantes (report des embauches, sous-traitance, recours accru aux salariés en poste) restent minoritaires, confirmant qu'elles constituent avant tout des options de dernier recours.

Dans l'ensemble, ces résultats mettent en évidence un **noyau de métiers où les recrutements sont jugés particulièrement difficiles**, du fait de besoins récurrents et d'une offre de candidats perçue comme insuffisante ou inadéquate. Ils invitent à renforcer l'adéquation entre l'offre de formation, l'orientation des publics et les besoins réels du marché du travail, tout en tenant compte des spécificités territoriales propres à chaque archipel. L'analyse des solutions confirme que les employeurs privilégient avant tout des stratégies formatives et contractuelles, suggérant que l'accompagnement des entreprises et le renforcement des dispositifs de formation constituent des leviers essentiels pour répondre durablement aux tensions de recrutement. À cela peut s'ajouter la nécessité de **promouvoir les secteurs et métiers en tension** afin d'en améliorer l'attractivité, de travailler à une meilleure articulation entre **sécurité des parcours et flexibilité des embauches**, par exemple à travers des dispositifs inspirés de la flexisécurité, et de **lever les freins périphériques** à l'emploi, notamment en favorisant l'accès au logement dans les bassins d'emploi, en améliorant la mobilité et en développant l'inclusion numérique.

## 5 Remerciements

Le SEFI remercie en premier lieu l'ensemble des entreprises et établissements ayant pris le temps de répondre à l'enquête. Leur participation a permis de dresser un panorama fidèle des besoins en main-d'œuvre.

Le SEFI exprime également sa reconnaissance au Ministère de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail, de la Modernisation de l'Administration et de la Formation professionnelle (MFT), qui a approuvé et soutenu financièrement la réalisation de cette enquête.

Il remercie ensuite l'Institut de la Statistique de Polynésie française (ISPF) pour son appui méthodologique ainsi que la mise à disposition de la base de sondage des établissements (RTE), qui a servi de fondement à l'échantillonnage.

La Direction des Systèmes d'Information (DSI) de la Polynésie française est également remerciée pour avoir facilité la mise en place de la plateforme de collecte et pour la mise à disposition des référentiels géographiques et des cartes interactives, utilisés dans la production de ce rapport.

Enfin, le SEFI remercie le Délégué à la Protection des Données (DPO) du gouvernement de la Polynésie française pour son accompagnement, garantissant la conformité de l'enquête aux exigences de protection des données.

## A Annexes

Les données complètes de l'enquête, incluant les résultats par île, par métier et par type de difficulté, sont disponibles dans un fichier Excel séparé, téléchargeable via le lien ci-dessous :

[Accéder aux données détaillées.](#)

## B Définitions

- Accès au lieu de travail : Contraintes liées au déplacement entre le domicile et le lieu de travail, comme l'absence ou l'irrégularité des transports, l'éloignement géographique ou les difficultés d'accessibilité.
- Activité économique : Ensemble des opérations de production, distribution et consommation de biens et services réalisées par les entreprises, les administrations ou les individus.
- Déficit d'image : Perception négative ou manque d'attrait associé à l'entreprise, au secteur d'activité ou au métier proposé, pouvant décourager les candidats potentiels.
- Établissement : Lieu physique où les salariés exercent leur activité professionnelle. Il se distingue de l'entreprise, qui désigne l'entité juridique et peut regrouper plusieurs établissements, y compris un siège social.
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : Démarche visant à anticiper les évolutions des métiers, des effectifs et des compétences afin d'adapter l'offre de formation et les besoins en recrutement.
- Nature du poste proposé : Ensemble des caractéristiques concrètes du poste, incluant les horaires de travail, les conditions d'exercice (pénibilité, environnement physique, charge de travail) et le niveau de rémunération.
- Procédures internes de recrutement : Organisation et fonctionnement du processus de recrutement au sein d'une structure, incluant la coordination entre décideurs et recruteurs, le temps consacré aux entretiens et démarches, ainsi que la complexité administrative.
- Secteur économique : Catégorie regroupant plusieurs activités économiques similaires.

Toute reproduction, représentation ou diffusion, intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, sans autorisation préalable du SEFI, est interdite.

La source doit obligatoirement être mentionnée comme suit :

*SEFI, enquête BMO 2025.*