ENQUÊTE B.M.O.
BESOINS EN MAIN D'OEUVRE

Présentation des résultats



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

ENQUÊTE B.M.O.
BESOINS EN MAIN D'OEUVRE

Participation en Polynésie française



1 360
établissements contactés

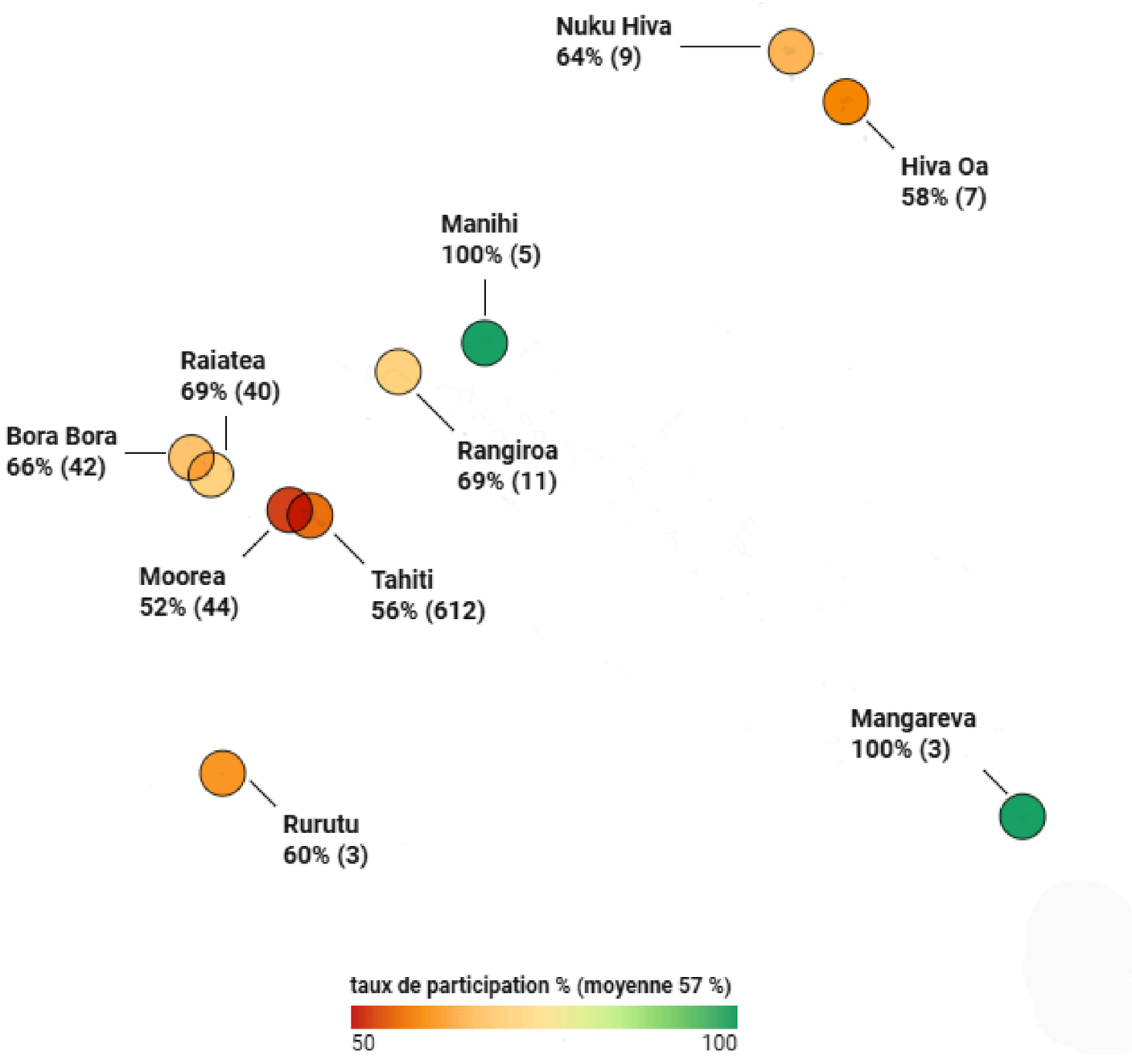


776
questionnaires répondus



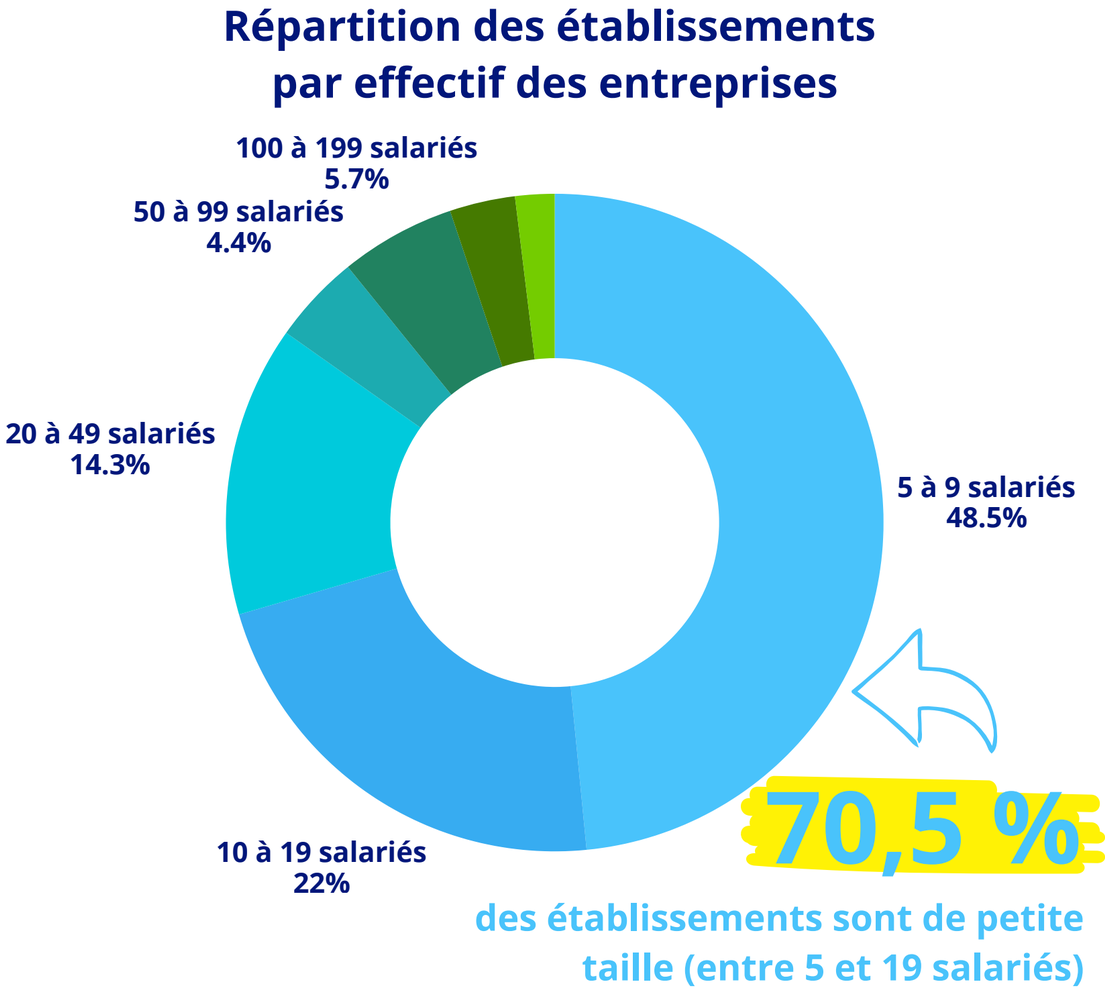
57%
de participation

Taux de participation par île en Polynésie française (BMO 2025)



Répartition par classe d’effectifs

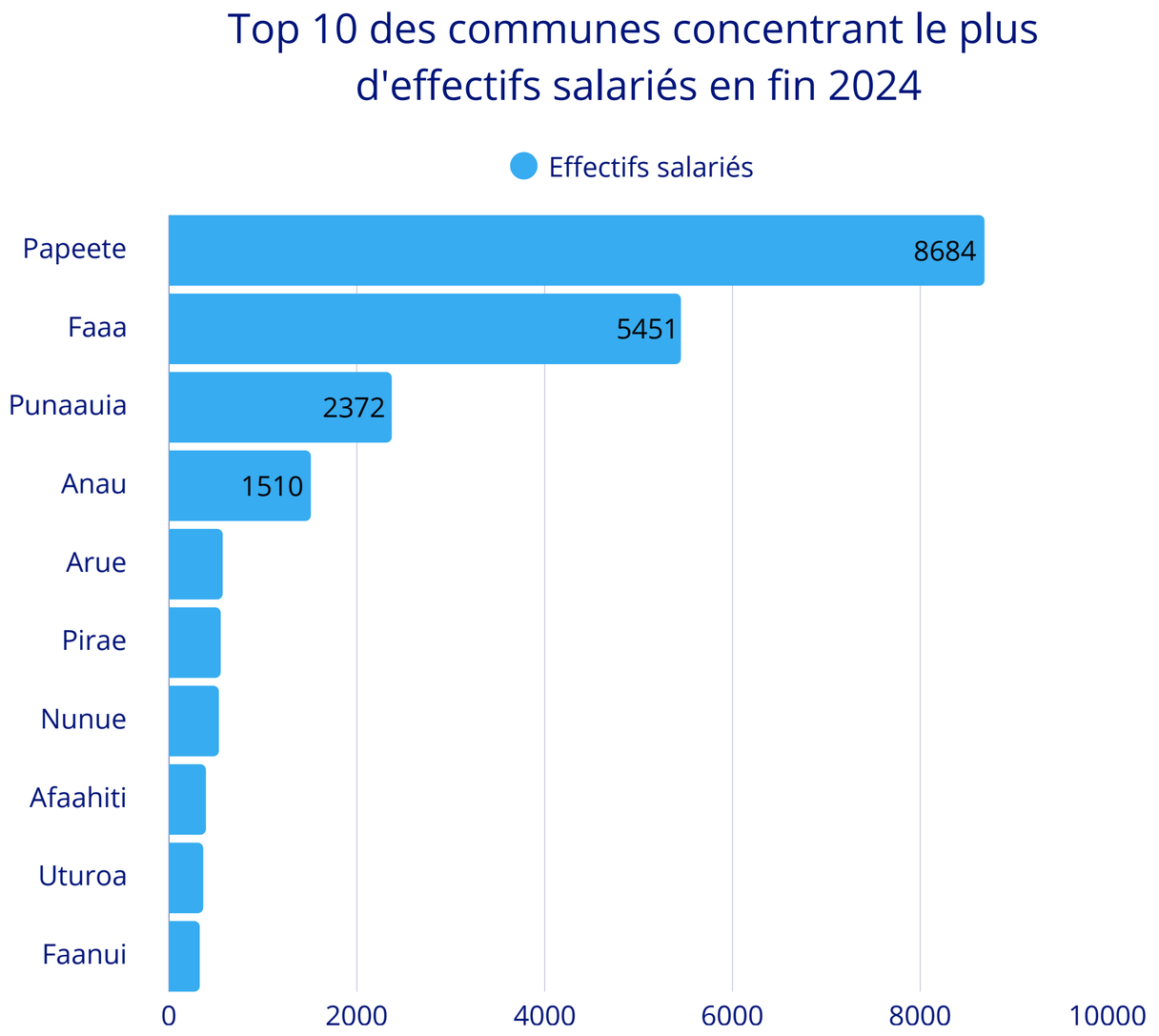
Répartition des taux de réponses par effectif des entreprises				
Effectif de l’entreprise	**Entreprises répondantes**	**Établissements répondants**	**Établissements contactés**	**Taux de réponses**
5 à 9 salariés	352	376	645	58%
10 à 19 salariés	157	171	306	56%
20 à 49 salariés	92	111	173	64%
50 à 99 salariés	31	34	65	52%
100 à 199 salariés	29	44	105	42%
200 à 499 salariés	16	25	35	71%
Au moins 500 salariés	5	15	31	48%
Total	**682**	**776**	**1 360**	**57%**



Localisation de la main-d’oeuvre

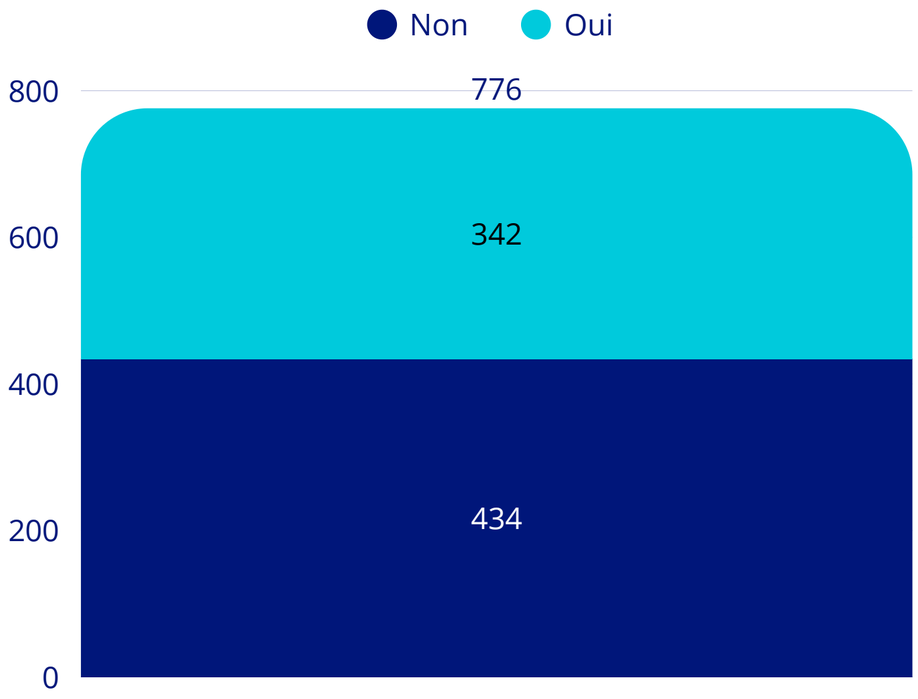
Répartition géographique des établissements et de leurs salariés			
Île	**Salariés en 2024**	**Établissements**	**Moyenne par établissement**
Tahiti	18 762	612	30.66
Bora-Bora	2 368	42	56.38
Moorea	802	44	18.23
Raiatea	483	39	12.38
Rangiroa	123	11	11.18
Hiva-Oa	66	7	9.43
Nuku-Hiva	65	9	7.22
Rurutu	26	3	8.67
Mangareva	13	3	4.33
Manihi	11	5	2.2
Total	**22 719**	**775***	**29.31**

*Un établissement hors champ de l’enquête a répondu au questionnaire



Projets de recrutement

Part des établissements ayant des projets de recrutement pour 2026



44,1 %

des établissements ont des projets de recrutement pour 2026

1 815

projets de recrutement pour l'année 2026

dont

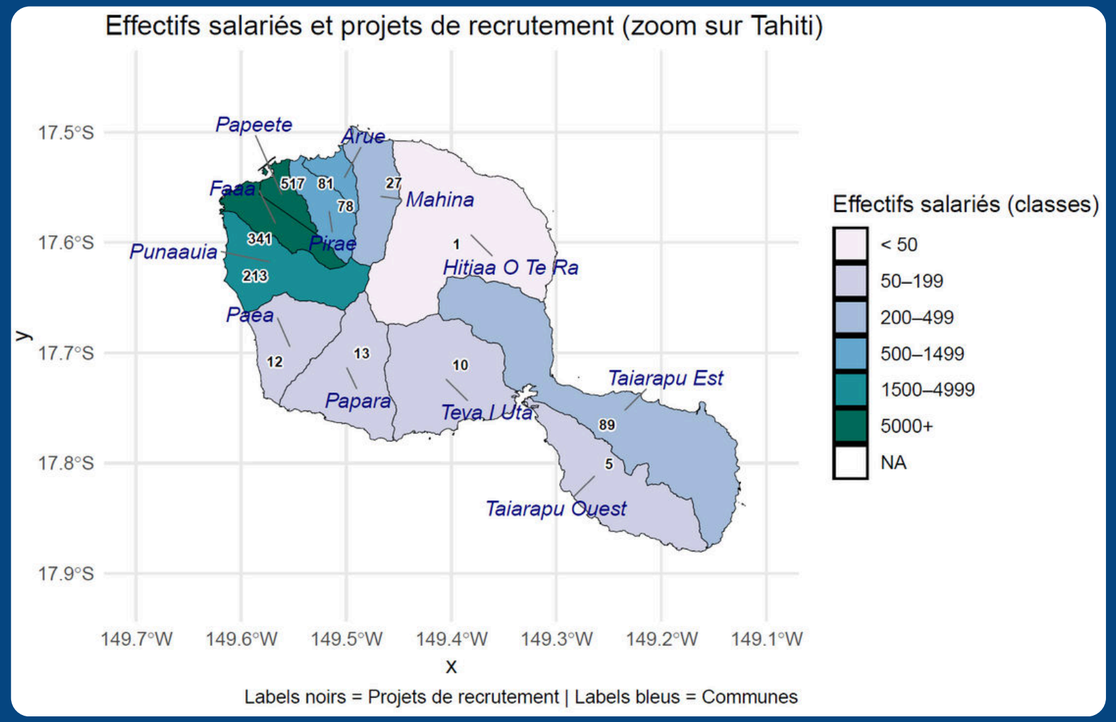
1 137

jugés difficiles (62,64%)

3/4

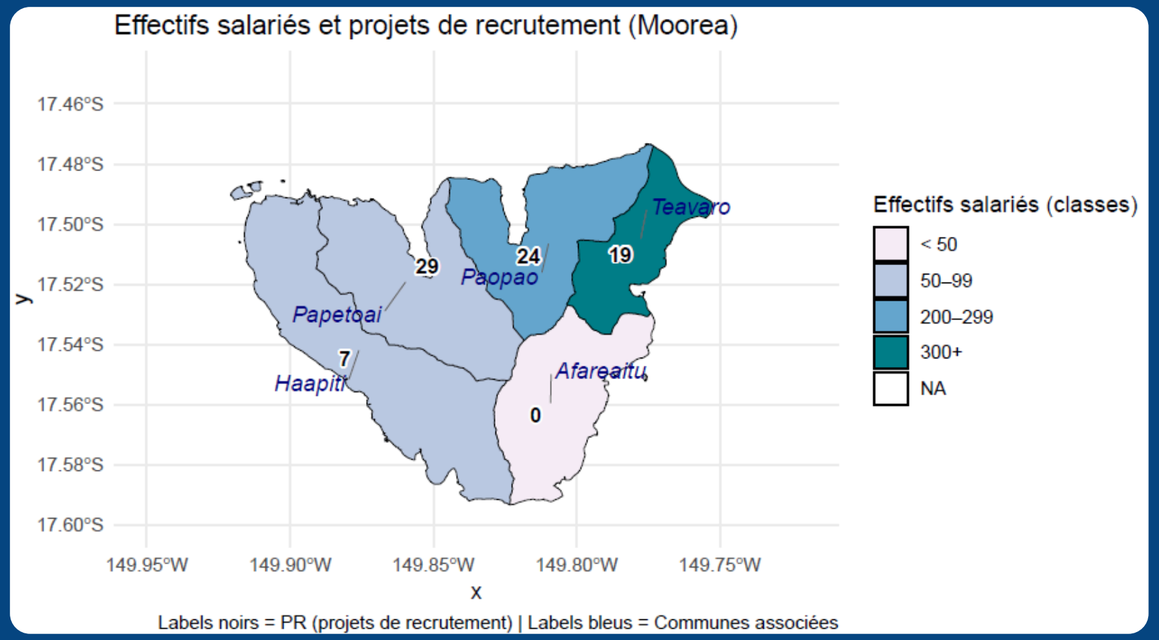
des établissements recruteurs jugent leurs recrutements difficiles

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES PROJETS DE RECRUTEMENT

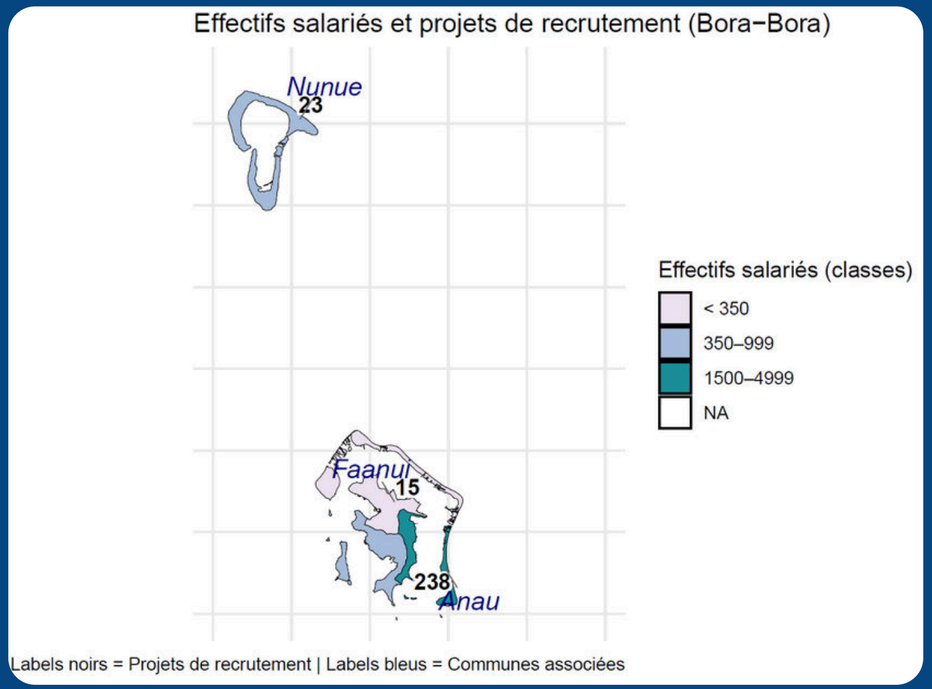


1 387 projets sur Tahiti

soit 76% des projets pour l'année 2026

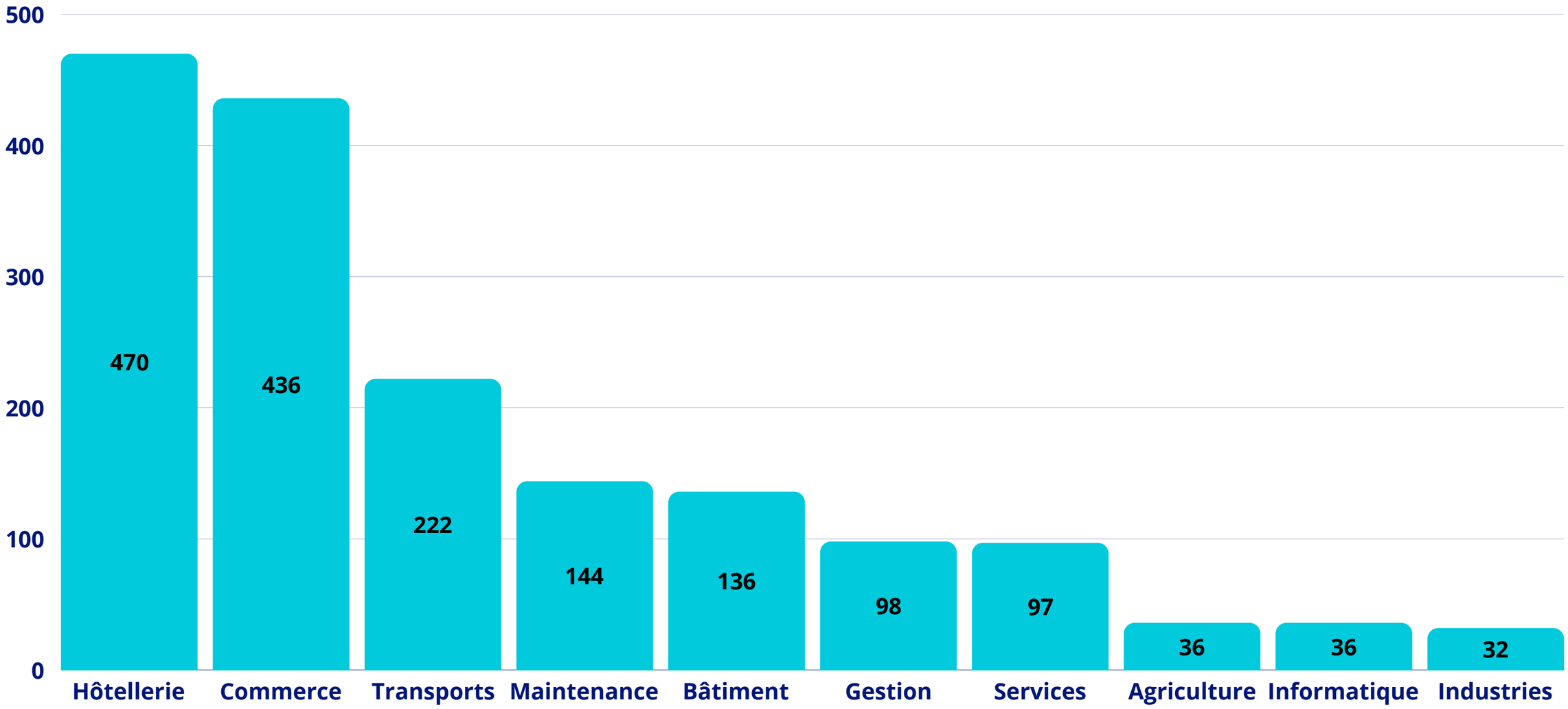


79 projets sur Moorea

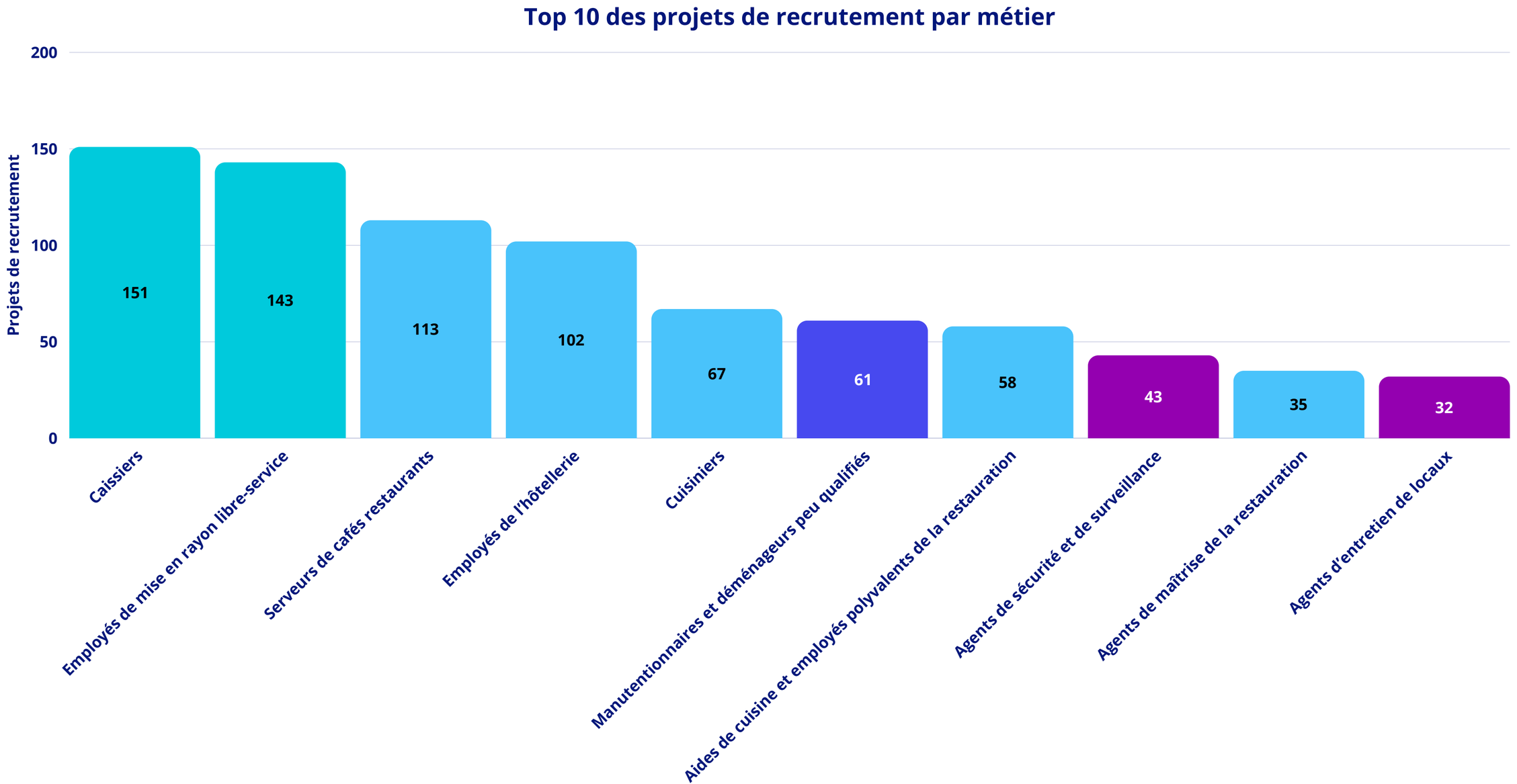


276 projets sur Bora-Bora

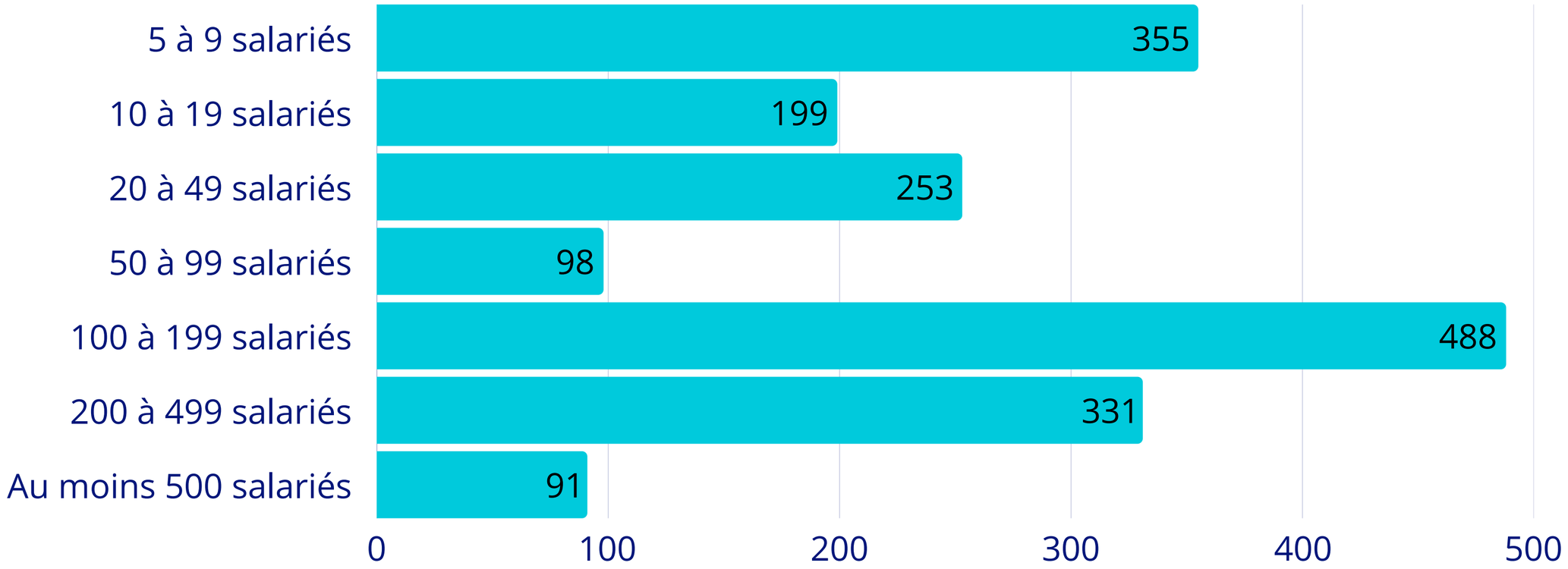
Top 10 : projets de recrutement par famille de métiers



Top 10 : métiers les plus recherchés



Projets de recrutement par classe d’effectifs



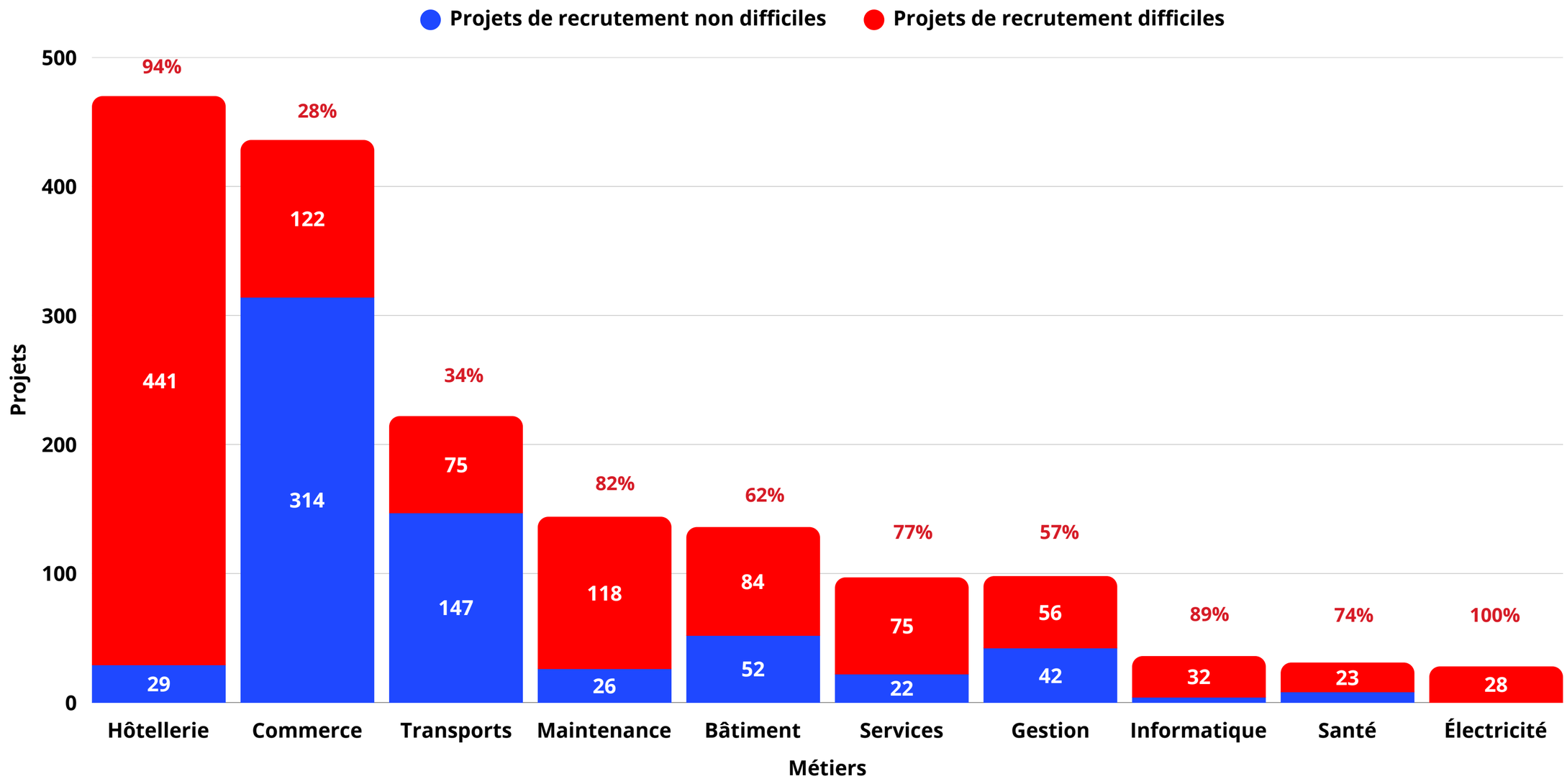
26,9 % **concernent les entreprises de 100 à 199 salariés, la tranche la plus représentée**

Répartition géographique des projets de recrutement jugés difficiles

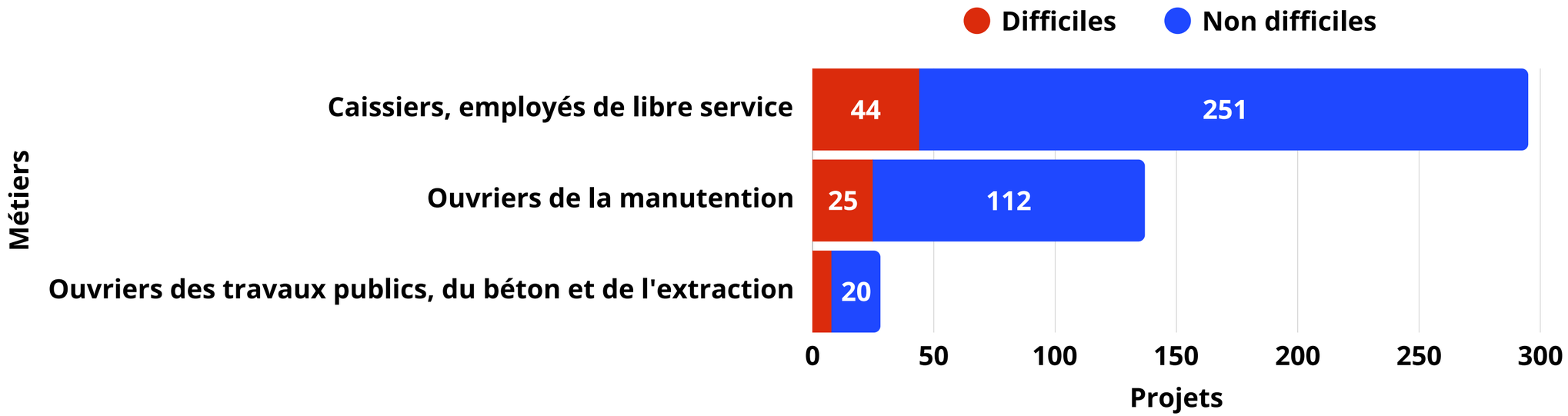
Subdivision	Île	Projets pour 2026	% projets difficiles
Marquises	Nuku-Hiva	3	100%
	Hiva-Oa	5	80%
	Total	8	87.5%
Îles Sous-le-Vent	Bora-Bora	276	91.67%
	Raiatea	44	59.09%
	Total	320	87.19%
Tuamotu-Gambier	Rangiroa	15	80%
	Manihi	2	0%
	Total	17	70.59%
Îles du Vent	Moorea	79	81.01%
	Tahiti	1387	55.88%
	Total	1466	57.23%
Australes	Rurutu	4	0%
	Total	4	0%
Total général		1815	62.64%

La couleur du texte reflète l'intensité des difficultés : vert (faible), orange foncé (modérée) et rouge (forte).

Top 10 : projets jugés difficiles par famille de métiers



Métiers jugés les moins difficiles à recruter



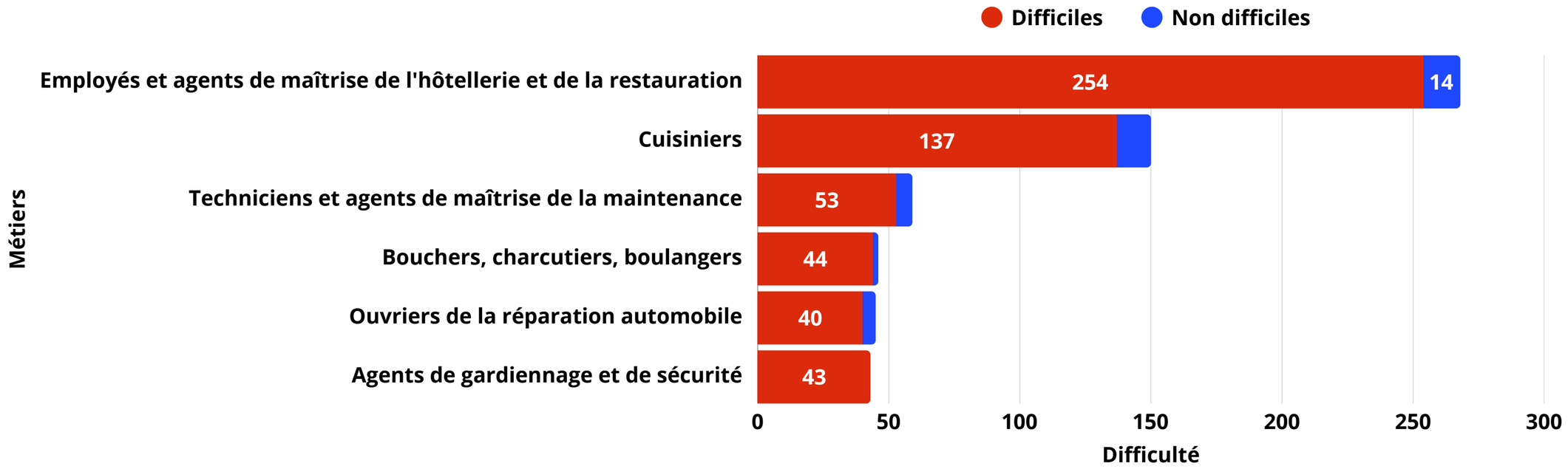
Les métiers de caissier et d'employé de libre-service apparaissent comme les moins exposés aux difficultés de recrutement, avec respectivement 128 recrutements non difficiles contre 23 difficiles, et 122 non difficiles contre 21 difficiles.

Les manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés présentent également une majorité de recrutements jugés non difficiles (55 contre 6).

Les ouvriers peu qualifiés de la construction en béton se distinguent toutefois par une proportion légèrement plus tendue, avec 10 recrutements non difficiles pour 3 jugés difficiles.

Globalement, le commerce constitue le secteur où les tensions sont les moins marquées, avec 314 recrutements non difficiles contre 122 difficiles.

Métiers jugés les plus difficiles à recruter

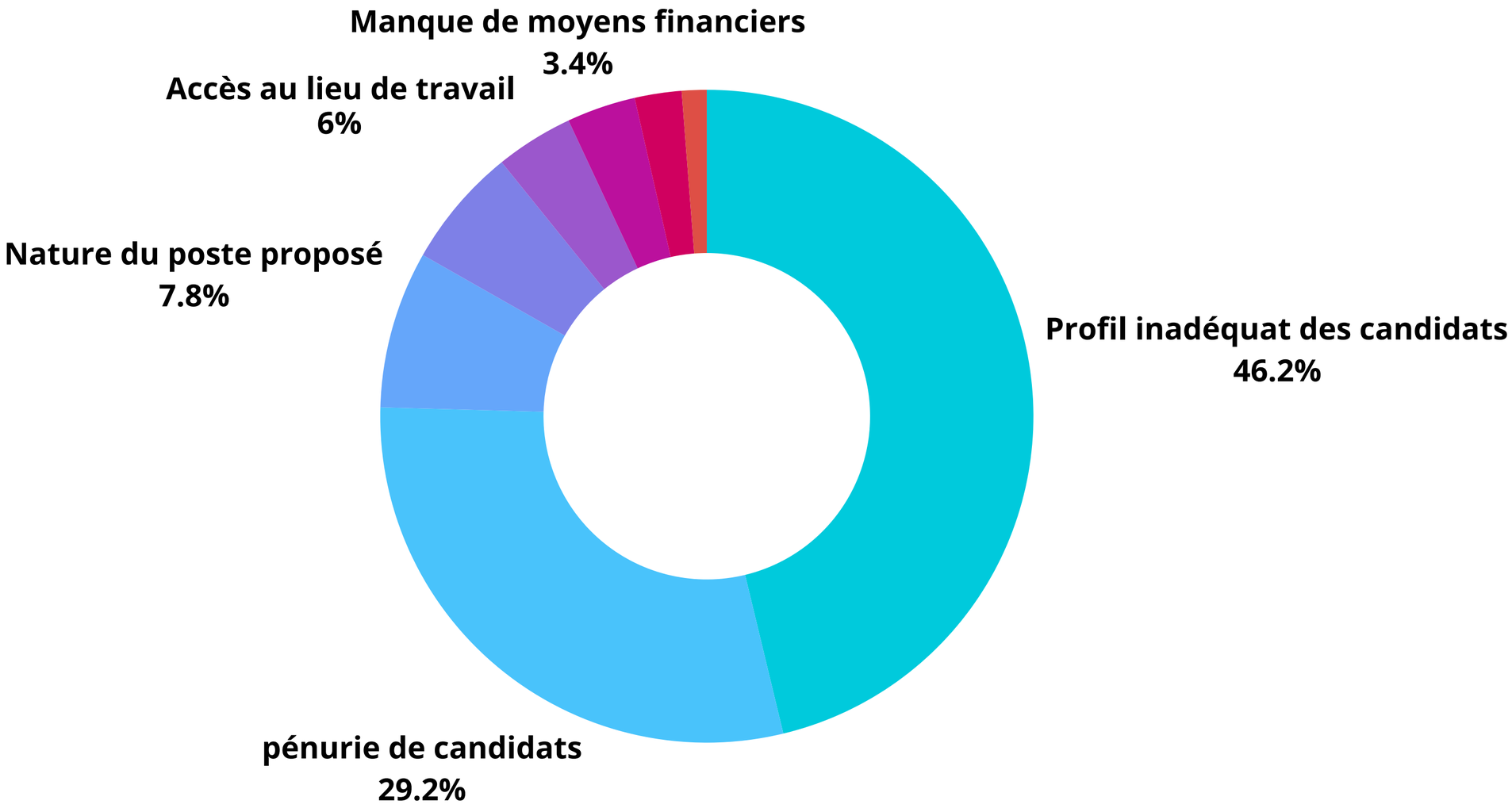


S’agissant des serveurs, 112 recrutements sur 113 sont considérés comme difficiles.

Il est également notable que trois des métiers les plus touchés par ces difficultés (aux 1er, 2e et 4e rangs) appartiennent tous au secteur de l’hôtellerie, de la restauration et de l’alimentation.

Dans ce secteur, la tension est particulièrement marquée puisque 441 recrutements sont jugés difficiles contre seulement 29 jugés non difficiles.

TYPES DE DIFFICULTÉS



TYPES DE DIFFICULTÉS

Raison	Pourcentage de difficulté
Profil inadéquat des candidats	46.24%
Pénurie de candidats	29.20%

Deux motifs dominent nettement.
Le profil inadéquat des candidats arrive en tête.
Vient ensuite la pénurie de candidats traduisant un manque global de postulants disponibles.

Raison	Pourcentage de difficulté
Manque de qualification	24.26%
Manque d’expérience	22.50%
Manque de motivation	15.81%

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.

BESOIN SELON LE TYPE DE RÉCURRENCE ET LA SUBDIVISION

Type de besoin	Australes	Îles du Vent	Îles Sous-le-Vent	Marquises	Tuamotu-Gambier	Total
Continu	2	246	28	3	7	**286**
Saisonnier	0	77	11	1	0	**89**
Ponctuel	0	14	1	0	0	**15**

Un même établissement peut déclarer plusieurs types de besoins à la fois (par exemple un besoin continu et un besoin saisonnier). Le tableau “Besoin selon le type de récurrence et la subdivision” reflète donc la fréquence d’expression des besoins, c’est-à-dire le nombre d’établissements ayant mentionné chaque type de besoin et non le nombre de postes associés à chaque catégorie.

L'ENQUÊTE BMO, OUTIL INDISPENSABLE POUR L'ÉLABORATION D'UNE GPEC TERRITORIALE

Plan stratégique emploi-formations-compétences 2023-2028

Axe 1 - Observation, planification et prospective

Axe 2 - Gouvernance, coordination et structuration de l'écosystème emploi-formation

Axe 3 - Développement des compétences locales et des services d'accompagnement

Axe 4 - Promotion et valorisation de l'emploi local

Axe 5 - Insertion durable et création d'emplois

Action 1.1 - Production et gestion de données

Sous-action 1.1.1 - Optimisation et montée en puissance de l'observatoire de l'emploi
Sous-action 1.1.2 - Programmation d'études statistiques et économiques
Sous-action 1.1.3 - Définition d'une stratégie territoriale de gestion des données (GPECT)

L'enquête BMO met en lumière les projets de recrutement des entreprises et permet aux pouvoirs publics d'anticiper les besoins en qualification et en formations et de travailler sur les moyens pour lever les freins périphériques à l'embauche.

MĀURUURU



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