

# nccr on the move

National Center of Competence in Research –  
The Migration-Mobility Nexus

[nccr-onthemove.ch](http://nccr-onthemove.ch)



**Santosh Jatrana und  
Michael Siegenthaler**

---

**Was sind die Vor- und Nachteile  
eines punktebasierten  
Einwanderungssystems?**

**kurz und bündig #24, Mai 2025**



**Schweizerischer  
Nationalfonds**

Die Nationalen Forschungsschwerpunkte (NFS) sind ein  
Förderungsinstrument des Schweizerischen Nationalfonds



## Botschaften für die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger

**Bei punktebasierten Einwanderungssystemen werden Immigrant\*innen anhand objektiver Kriterien wie Bildungsniveau selektioniert, was den subjektiven Ermessensspielraum minimiert und die Fairness erhöht.**

**Durch die Auswahl von Personen, deren Qualifikationen den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen, ist es wahrscheinlicher, dass zugewanderte Personen die einheimischen Arbeitskräfte ergänzen.**

**Diese Systeme ermöglichen ohne ein Arbeitsplatzangebot einzureisen, was aber dazu führt, dass Eingereiste oft zunächst arbeitslos sind.**

**Obwohl Punktesysteme gefragten Qualifikationen Vorrang einräumen, haben sie Schwierigkeiten, die komplexen und sich ändernden Bedürfnisse von Unternehmen abzubilden.**

---

### Was ist gemeint mit...

#### ...Arbeitsmarktintegration

Die Integration in den Arbeitsmarkt ist der Prozess, durch den zugewanderte Personen eine stabile Beschäftigung finden und an der Erwerbsbevölkerung des Gastlandes teilhaben.

#### ...soziale Integration

Soziale Integration bedeutet, dass zugewanderten Personen aktive Mitglieder der Gesellschaft werden, soziale Beziehungen aufbauen, sich an kulturelle Normen anpassen und am Gemeinschaftsleben teilnehmen.

#### ...hochqualifizierte Arbeitskräfte

Hochqualifizierte Arbeitskräfte sind Personen mit fortgeschrittenen Kenntnissen oder Erfahrungen, die sie in der Regel durch ein Studium oder eine spezielle Ausbildung erworben haben.

#### ...geringqualifizierte Arbeitskräfte

Gering qualifizierte oder ungelernte Arbeit bezieht sich auf Arbeitsplätze, die eine vergleichsweise geringe Ausbildung oder Schulung erfordern, oft in manuellen oder Einstiegsfunktionen.

**Punktebasierte Einwanderungssysteme haben sich als strukturiertes und leistungsorientiertes Modell zur Steuerung der qualifizierten Zuwanderung etabliert. Während diese Systeme Vorteile wie Transparenz bieten, sehen sie sich auch mit Herausforderungen konfrontiert, etwa einer begrenzten Reaktionsfähigkeit auf sich ändernde Arbeitsmarktanforderungen, insbesondere in Sektoren, die auf niedrig- und mittelqualifizierte Arbeitskräfte angewiesen sind. Dieser Policy Brief beschreibt die Vor- und Nachteile von Punktesystemen. Hintergrund sind nicht zuletzt die häufigen politischen Forderungen nach der Einführung eines solchen Systems in der Schweiz.**

Ein zentrales Ziel der Zuwanderungspolitik ist die rasche wirtschaftliche Integration von zugewanderten Personen. Viele Studien zeigen jedoch, dass zugewanderte Personen auf dem Arbeitsmarkt gegenüber einheimischen Arbeitnehmer\*innen benachteiligt sind, insbesondere wenn ihre Qualifikationen nicht mit denen übereinstimmen, die im Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes gefragt sind (Cobb-Clark, 2003; Constant & Zimmermann, 2005). Die aktuellen Debatten zur Einwanderungspolitik in vielen Ländern zielen daher darauf ab, hochqualifizierte Zuwander\*innen zu bevorzugen, in der Annahme, dass diese sich leichter in den Arbeitsmarkt integrieren und einen grösseren wirtschaftlichen Beitrag leisten. Um dieses Ziel zu erreichen haben mehrere Länder punktebasierte Einwanderungssysteme eingeführt, um hochqualifizierte Zuwander\*innen anzuziehen.

Im Gegensatz zu Zuwanderungsprogrammen zur Familienzusammenführung oder für internationale Studierende werden Punktesysteme in erster Linie eingesetzt, um Wirtschaftsmigrant\*innen anzuziehen. Länder wie Kanada, Australien, Neuseeland und das Vereinigte Königreich haben Varianten dieses Systems eingeführt. Bewerber\*innen qualifizieren sich häufig für ein Visum, ohne zuvor ein Stellenangebot im Zielland erhalten zu haben. Dies ist ein wesentlicher Unterschied zu arbeitgebergesteuerten Systemen wie der Personenfreizügigkeit mit den EU/EFTA-Staaten in der Schweiz, wo die meisten Wirtschaftsmigrant\*innen mit einem Jobangebot einreisen und die Auswahl der Migrant\*innen hauptsächlich auf dem kurzfristigen Bedarf der Unternehmen beruht.

#### Ein Punktesystem fokussiert auf Verdienste anstatt auf kurzfristige Firmenbedürfnisse

Ein punktebasiertes Einwanderungssystem fungiert als Bewertungsgrundlage für die Auswahl dauerhafter Zuwanderer\*innen. Ziel eines punktebasierten Einwanderungssystems ist es, Zuwander\*innen zu

identifizieren und auszuwählen, die die Wirtschaft des Aufnahmelandes stärken können, indem sie Wachstum und Produktivität fördern, und bei denen die Wahrscheinlichkeit geringer ist, dass sie auf Programme der sozialen Wohlfahrt angewiesen sein werden (Tani, 2014). Im Gegensatz zu arbeitgebergesteuerten Migrationsprogrammen, bei denen Unternehmen eine zentrale Rolle bei der Auswahl von Zuwandernden spielen, werden diese in einem punktebasierten System vom Staat ausgewählt, indem dieser die relevanten Kriterien und deren Gewichtung festlegt. Punkte werden in der Regel für Faktoren vergeben, die eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt fördern, wie z. B. Bildungsniveau, Berufserfahrung und berufliche Qualifikationen der Bewerbenden. Typischerweise werden auch Punkte vergeben für die Beherrschung der Sprache(n) des Aufnahmelandes oder das Vorliegen eines Stellenangebots aus einem gefragten Beruf. Ein wesentliches Merkmal von Punktesystemen ist, dass Bewerber\*innen niedrigere Punktzahlen in einem Bereich, z.B. Berufserfahrung, durch höhere Punktzahlen in einem anderen Bereich, wie Sprachkenntnisse, ausgleichen können.

**Punktesysteme wählen Zuwandernde hauptsächlich auf Basis von «Leistungssignalen» aus und konzentrieren sich in der Regel auf Personen mit gefragten Fähigkeiten, die sich voraussichtlich langfristig gut integrieren werden (Papademetriou und Hooper, 2019).**

#### Punktesysteme verbessert Transparenz und Fairness in der Einwanderung

Ein entscheidender Vorteil von Punktesystemen ist ihre Transparenz und Fairness, da Migrationsentscheidungen auf objektiven und messbaren Kriterien und nicht auf subjektivem Ermessen basieren, wie dies bei arbeitgebergesteuerten oder diskretionären Zuwanderungsprogrammen teilweise der Fall ist. Punktesysteme ermöglichen ein strukturiertes sowie

vorhersehbares Auswahlverfahren. Da diese Kriterien öffentlich sind, können Interessierte ihre Eignung bereits vor der Antragstellung selbst einschätzen. Dies reduziert sowohl die Unsicherheit für die Interessierten als auch die Kosten für das Aufnahmeland, die durch die Prüfung wenig aussichtsreicher Anträge entstehen. Ein solches System kann auch Fairness und Nichtdiskriminierung fördern. Ein gut durchdachtes Punktesystem trägt zur Chancengleichheit und zur Kohärenz von Einwanderungsentscheidungen bei, indem es für alle Bewerberinnen und Bewerber die gleichen Kriterien anwendet.

### **Ein Punktesystem kann Migration mit wirtschaftlichen Bedürfnissen in Einklang bringen**

Ursprünglich zur Steuerung der Zuwanderung konzipiert, haben sich Punktesysteme zu einem politischen Instrument zur Anwerbung qualifizierter Fachkräfte und zur Bekämpfung des verbreiteten Arbeits- und Fachkräftemangels entwickelt. Dabei dienen sie sowohl als migrationspolitischer Filter (z.B. durch die Auswahl der Personen, die zuwandern dürfen) als auch als arbeitsmarktpolitische Steuerungsstrategie, indem es die Einwanderung an den Bedarf auf dem Arbeitsmarkt anpasst. Das australische General Skilled Migration (GSM)-Programm zielt beispielsweise auf Berufe mit Arbeitskräftemangel ab, z.B. im Gesundheitswesen, im Ingenieurwesen und in der IT-Branche, und soll sicherstellen, dass Zuwanderer zu Wirtschaftswachstum und Innovation beitragen (Commonwealth of Australia, 2023).

Ein wichtiges Indiz für das Funktionieren des Auswahlverfahrens ist, dass verschiedene Indikatoren darauf hindeuten, dass Zugewanderte in Ländern wie Australien, Kanada und Neuseeland, die über ein Punktesystem verfügen, nach einigen Jahren im Zielland vergleichsweise gut integriert sind: zugewanderte Personen sind in diesen Ländern meist gut ausgebildet, haben gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt, befinden sich in guter Gesundheit und sind seltener von Armut betroffen (OECD and European Commission, 2023).

**Da zugewanderte Personen die einheimische Erwerbsbevölkerung in der Regel ergänzen, sind punktebasierte Einwanderungssysteme zudem weniger anfällig für negative Lohn- oder Beschäftigungseffekte als andere Zuwanderungsregelungen.**

Dies gilt besonders für Beschäftigte im Niedriglohnbereich, da die Zuwanderung im Rahmen von Punktesystemen

tendenziell in höher vergütete Segmente der Lohnverteilung erfolgt. Im Gegensatz zu einer Politik offener Grenzen, bei der ein plötzlicher Anstieg der Zuwanderung die Aufnahmekapazität des Arbeitsmarktes überfordern kann, sorgt ein Punktesystem zudem für kontinuierliche und planbare Migrationsströme. So bleibt Unternehmen und zugewanderten Personen ausreichend Zeit, sich zu finden.

### **Herausforderungen bei der Feinabstimmung von Punktesystemen auf die Arbeitsmarktbedürfnisse**

Trotz der Bemühungen, ein faires und transparentes Auswahlverfahren zu schaffen, stehen punktebasierte Einwanderungssysteme aber in der Kritik (Commonwealth of Australia, 2024). Eine zentrale Herausforderung besteht darin, die Auswahlkriterien mit den tatsächlichen Beschäftigungsmöglichkeiten im Aufnahmeland in Einklang zu bringen. Der Arbeitsmarkt ist dynamisch: Engpässe, die heute bestehen, können morgen bereits verschwunden sein. Punktesysteme stützen sich typischerweise auf aktuelle Berufsdaten, um Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren – die Nachfrage in der Zukunft ist jedoch ungewiss. Infolgedessen reagiert das System oft nur verzögert auf wirtschaftliche oder strukturelle Veränderungen.

Darüber hinaus ist es schwierig, die Zulassungskriterien so auszubalancieren, dass sie der Komplexität und den Veränderungen des Fachkräftebedarfs gerecht werden. Ein Beruf kann von einem Arbeitskräftemangel betroffen sein, nicht weil es generell an Berufsabsolvent\*innen, sondern an Personen mit einer bestimmten Kombination von Fähigkeiten und Kompetenzen mangelt (Kaiser, Möhr & Siegenthaler 2023). Punktebasierte Einwanderungssysteme tun sich zudem schwer damit, das Vorhandensein und den Wert von Soft Skills sowie berufsbegleitender Weiterbildung angemessen zu erfassen (Papademetriou and Hooper, 2019). Darüber hinaus ermöglichen Punktesysteme zugewanderten Personen, sich in Regionen ihrer Wahl niederzulassen, was nicht zwangsläufig jene Gebiete sind, in denen der Fachkräftemangel am größten ist.

**Im Gegensatz zu unternehmensgesteuerten Systemen, in denen Zuwanderung durch Einstellungsentscheidungen beeinflusst wird, spiegeln Punktesysteme daher die Komplexität und die regionale Prävalenz des Fachkräftemangels oft nur teilweise wider.**

Selbst wenn zugewanderte Personen über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, können Probleme bei der Anerkennung von Qualifikationen, Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt und fehlende soziale und berufliche Netzwerke sie daran hindern, eine ihren Qualifikationen entsprechende Beschäftigung zu finden. In der Praxis werden daher viele qualifizierte Personen, die über ein PBIS eingewandert sind, in weniger qualifizierte und schlechter bezahlte Tätigkeiten gedrängt – was den wirtschaftlichen Nutzen des Systems erheblich schmälert (Gamble et al., 2023). Ein solcher «Mismatch» reduziert die Produktivität, führt zu Frustration unter den qualifizierten Fachkräften und resultiert in sogenanntem «Brain Waste» – der unzureichenden Nutzung vorhandener Talente.

### **Punktesysteme berücksichtigen in der Regel nicht den Bedarf an geringqualifizierten Arbeitskräften**

Eine weitere strukturelle Schwäche von Punktesystemen besteht darin, dass sie nur begrenzt in der Lage sind, Engpässe bei geringqualifizierten Arbeitskräften zu beheben – ein Problem, mit dem viele einkommensstarke Länder zunehmend konfrontiert sind, insbesondere in Sektoren mit saisonaler oder kurzfristiger Nachfrage. Da Punktesysteme Bewerbende mit geringer formaler Qualifikation systematisch aussortieren, sind Länder mit Punktesystemen häufig auf ergänzende Migrationskanäle angewiesen, um ihren Bedarf an ungelerten Arbeitskräften zu decken, wie z.B. befristete Visumsprogramme oder arbeitgebergesteuerte Zuwanderungssysteme in Saisonbranchen wie Tourismus. Während diese Programme dazu beitragen, wichtige Arbeitskräftelücken zu schließen, bieten viele auch Wege zu einem dauerhaften Aufenthalt, was eines der Kernziele eines Punktesystems untergraben kann, nämlich die Zuwanderung auf Hochqualifizierte zu beschränken (Wright und Clibborn, 2017). Darüber hinaus schränken solche Programme häufig die Rechte von Arbeitnehmern mit befristetem Aufenthaltsstatus ein, einschließlich der Möglichkeit, den Arbeitgeber zu wechseln. Diese Einschränkungen können erhebliche negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sowohl für temporäre als auch für einheimische Arbeitskräfte haben, da sie die Marktmacht der Arbeitgeber erhöhen und zu Lohndruck führen können (siehe z.B. Allan und Townsend, 2024).

**Die Notwendigkeit, PBIS durch Programme für unqualifizierte Arbeitskräfte zu ergänzen, birgt das Risiko, dass einige der Hauptvorteile des punktebasierten Systems abgeschwächt oder untergraben werden.**

### Personen, die im Rahmen eines Punktesystem einwandern, sind nach der Ankunft häufig arbeitslos

Obwohl Punktesysteme qualifizierten Migrant\*innen die Einreise ohne ein Arbeitsplatzangebot ermöglichen, bringt diese Flexibilität auch erhebliche Nachteile mit sich.

### Ohne Arbeitsplatz müssen Neuankömmlinge mit einer längeren Stellensuche, Problemen bei der Anerkennung von Qualifikationen und Unterbeschäftigung rechnen.

Tatsächlich sind die Beschäftigungsquoten von Wirtschaftsmigrant\*innen in den ersten Jahren nach ihrer Ankunft in Australien und Kanada deutlich niedriger als in der Schweiz, wo die meisten Wirtschaftsmigrant\*innen mit einem Stellenangebot einreisen. Ohne gezielte Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt in den ersten Jahren nach der Ankunft besteht die Gefahr, dass Unterbeschäftigung zu einer Vergeudung von Talent führt und die

erwarteten wirtschaftlichen Vorteile eines Punktesystems einschränkt.

### Politische Instabilität und administrative Herausforderungen können die Effektivität von PBIS beeinträchtigen

Punktesysteme sind oft teuer in der Verwaltung und anfällig für regelmässige politische Anpassungen, bei denen die Kriterien und die Gewichtung der Punkte nach sich ändernden Regierungsprioritäten oder der Lobbyarbeit von Unternehmen anstatt langfristiger wirtschaftlicher Bedürfnisse modifiziert werden. Diese Anpassungen schaffen Unsicherheit für potenzielle Einwandernde, die möglicherweise Jahre in den Erwerb von Qualifikationen investieren, nur um festzustellen, dass die Kriterien geändert wurden, bevor sie einen Antrag stellen können. Diese Unvorhersehbarkeit, gepaart mit langen Bearbeitungszeiten für Visa, kann hochqualifizierte Bewerbende abschrecken und dazu führen, dass sie in Länder mit stabileren und schnelleren Einwanderungsmöglichkeiten gehen.

### Weiterführende Lektüre

Commonwealth of Australia (2024).

Review of points test: Discussion paper.

Papademetriou, D.G., and Hooper, K. (2019). *Competing approaches to selecting economic immigrants: Points-based vs demand-driven systems*. Migration Policy Institute.

Tani, M. (2014). *Using a point system for selecting immigrants*. IZA World of Labor 24.

Wright, C.F., and Clibborn, S. (2017). *Back door, side door, or front door: An emerging de-facto low-skilled immigration policy in Australia*. Comparative Labour Law Journal 39.



Dominik Hangartner,  
Michael Siegenthaler

### Untersuchung von ethnischer Diskriminierung bei Einstellungsentscheidungen in Krisenzeiten

### Untersuchung von ethnischer Diskriminierung bei Einstellungsentscheidungen in Krisenzeiten

Dominik Hangartner und Michael Siegenthaler

#### Ein Projekt des «nccr – on the move»

Ziel des Projekts ist zu analysieren, wie sich die Diskriminierung bei Einstellungsentscheidungen gegenüber ethnischen Minderheiten und Immigrant\*innen in der Schweiz während und nach der COVID-19-Krise veränderte. Wie interagiert ethnische Diskriminierung mit dem Geschlecht oder dem rechtlichen Status? Hat die COVID-19-Krise die Ungleichheiten bei Einstellungsentscheidungen gemildert oder verstärkt? Wie beeinflussten Arbeitskräftemangel und Einwanderungsverbote ethnische und geschlechtsspezifische Diskriminierung?

kurz und bündig #24 ist das Resultat von Diskussionen über die Vor- und Nachteile der Migrationssysteme der Aufenthaltsländer der beiden Autoren, die im Rahmen des Forschungsaufenthaltes von Santosh Jatana als nccr – on the move Visting Fellow an der ETH Zürich stattfanden.

Kontakt für «kurz und bündig» #24: Santosh Jatana, Professorin, Alfred Deakin Institute, Deakin University, Australien, [santosh.jatana@deakin.edu.au](mailto:santosh.jatana@deakin.edu.au) und Michael Siegenthaler, Professor und Projektleiter nccr – on the move, KOF Konjunkturforschungsstelle, ETH Zürich, [siegenthaler@kof.ethz.ch](mailto:siegenthaler@kof.ethz.ch)

Der Nationale Forschungsschwerpunkt (NFS) nccr – on the move erforscht Themen rund um Migration und Mobilität. Dabei setzt er sich zum Ziel, das Zusammenspiel von Migration und Mobilität und damit einhergehende Phänomene in- und ausserhalb der Schweiz besser zu verstehen. Er führt Forschung aus den Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften zusammen. Der von der Universität Neuenburg koordinierte NFS ist in seiner dritten Phase (2022–2026), die vom Schweizerischen Nationalfonds mit 10,8 Mio. Franken gefördert wird. Das Netzwerk des nccr – on the move umfasst 11 Forschungsprojekte an acht Schweizer Hochschulen: Den Universitäten Basel, Genf, Lausanne und Neuenburg, der ETH Zürich, dem Graduate Institute in Genf, der Fachhochschule Westschweiz sowie der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften.

«kurz und bündig» gibt Antworten auf aktuelle Fragestellungen im Bereich der Migration und Mobilität – auf der Grundlage von Forschungsergebnissen, die im Rahmen des «nccr – on the move» erarbeitet worden sind. Die Analysen und Argumente liegen in der Verantwortung der Autor\*innen.

Kontakt für die Serie: Julia Litzkow, Verantwortliche Wissenstransfer, [julia.litzkow@unine.ch](mailto:julia.litzkow@unine.ch)

**nccr** →  
**on the move**

**National Center of Competence in Research –  
The Migration-Mobility Nexus  
[nccr-onthemove.ch](http://nccr-onthemove.ch)**

**Universität Neuenburg,  
Rue Abram-Louis-Breguet 2,  
2000 Neuchâtel, Schweiz**



**nccr** —→  
**on the move**

National Center of Competence in Research –  
The Migration-Mobility Nexus

[nccr-onthemove.ch](http://nccr-onthemove.ch)



**Santosh Jatrana and  
Michael Siegenthaler**

---

**What Are the Benefits and Drawbacks  
of a Points-Based Immigration System?**

**in a nutshell #24, May 2025**



**Swiss National  
Science Foundation**

The National Centres of Competence in Research (NCCRs)  
are a funding scheme of the Swiss National Science Foundation



## Messages for Decision-Makers

**Points-based immigration systems (PBIS) select immigrants based on objective criteria such as their education level, minimizing subjective discretion and enhancing fairness.**

**By selecting individuals whose skills align with labor market demands, these systems increase the likelihood that incoming migrants complement the resident workforce.**

**PBIS allow immigrants to enter without a job offer, but this often implies that they are initially unemployed.**

**PBIS prioritize in-demand qualifications but they may not be tailored enough to the complex and evolving needs of businesses.**

---

### What is meant by ...

#### ...labor market integration

Labor market integration is the process by which immigrants secure stable employment and participate in the host country's workforce.

#### ...social integration

Social integration refers to immigrants becoming active members of society, building social connections, adapting to cultural norms, and participating in community life.

#### ...highly skilled labor

Highly skilled labor involves workers with advanced knowledge or expertise, typically gained through higher education or specialized training.

#### ...low-skilled or unskilled labor

Low-skilled or unskilled labor refers to jobs that require comparatively little training or education, often in manual or entry-level roles.

**Point-Based Immigration Systems (PBIS) have emerged as a structured and merit-based model for managing skilled migration. While these systems offer advantages, such as transparency and meritocracy, they also pose challenges, particularly their limited responsiveness to immediate labor market demands—especially in sectors reliant on low- or semi-skilled labor. This policy brief explores the benefits and drawbacks of PBIS, amid ongoing policy debates about their potential adoption in Switzerland.**

A key goal of immigration policy is to ensure a swift economic integration of immigrants. However, many studies show persistent disadvantages faced by immigrants relative to native workers in the labor market, particularly when their skills do not align with the host country's job market (Cobb-Clark, 2003; Constant & Zimmermann, 2005). Current immigration policy debates in many countries focus on favouring highly skilled immigrants based on the notion that skilled immigrants integrate more easily into the labor market and make stronger economic contributions. In response, several countries have adopted points-based immigration systems aimed at attracting highly skilled immigrants.

Unlike migration pathways for family reunification or international students, point systems are primarily used to attract economic migrants. Countries such as Canada, Australia, New Zealand, and the United Kingdom have implemented variations of this system. Applicants often qualify for a visa without securing a job offer in advance. This is a key difference to employer-led systems such as the free movement policy with EU/EFTA states in Switzerland where most economic migrants enter with a job offer and the selection of immigrants is primarily based on the short-term needs of businesses.

### **PBIS focus on Merit Rather Than Short-Term Business Needs**

Rooted in economic principles, a point-based immigration system serves as an evaluation framework for selecting prospective permanent residents. Its goal is to identify and select immigrants who can strengthen the host country's economy, by boosting growth and productivity and who are less likely to become reliant on public welfare programs (Tani, 2014). In contrast to employer-led migration schemes in which firms play a central

role in the selection of immigrants, the government selects immigrants in a point-based system by defining the relevant criteria and their relative weightings. Points are typically awarded for factors expected to promote successful labor market integration, including applicants' education level, occupation, work experience, and professional qualifications. Proficiency in the host country's language or having a job offer in an in-demand occupation from a local employer further facilitates labor and social integration. A key feature of point systems is that candidates can compensate for lower scores in one area, such as work experience, with higher scores in another, like language proficiency and younger age.

**Thus, PBIS select immigrants primarily based on signals of “merit,” typically focusing on those with in-demand skills who are likely to integrate well over the longer term.** (Papademetriou and Hooper, 2019)

### **PBIS enhance Transparency and Fairness in Immigration**

Another key advantage of PBIS is its emphasis on transparency and fairness, ensuring that migration decisions are based on objective, measurable criteria rather than the subjective discretion inherent in certain employer-led or discretionary programs. Built around predefined factors such as education and language proficiency, PBIS offers a structured and predictable selection process. Since these criteria are publicly available, applicants can assess their eligibility before applying, reducing uncertainty for immigrants and lowering costs for the host country by filtering out individuals

who are unlikely to be eligible. PBIS also fosters fairness and non-discrimination. While equally skilled individuals may still be admitted differently due to the inherent difficulty of comparing qualifications across different countries of origin, a well-designed PBIS promotes equal opportunity and consistency in immigration decisions by applying the same objective standards to all applicants.

### **PBIS Can Align Migration with Economic Needs**

Initially designed to regulate immigration, the point-based system has evolved into a policy mechanism to attract skilled workers to address skill and labor shortages. It functions as both a migration filter (e.g., by selecting who can immigrate) and a workforce strategy (e.g., aligning immigration with labor market needs). For instance, Australia's General Skilled Migration (GSM) program targets occupations facing shortages, such as healthcare, engineering, and IT, ensuring migrants contribute directly to economic growth and innovation (Commonwealth of Australia, 2023).

An important indication that the selection process is working is that various indicators suggest that immigrants in countries such as Australia, Canada and New Zealand, which have a points-based system, are comparatively well integrated after a few years in the country: immigrants are mostly highly educated, fare well in the labor market, are in good health, and are less likely to be affected by poverty (OECD and European Commission, 2023).

—  
**Because immigrants are likely to complement the resident workforce by design, PBIS are less susceptible to downward pressures on wages and employment of native workers than other immigration regimes.**  
—

This is particularly true for native low-wage workers, since immigration under PBIS tends to occur into higher-wage segments of the wage distribution. Unlike an open-border policy, in which a sudden, push-driven increase in immigration can

overwhelm the absorption capacity of the labor market, PBIS also ensures that immigration occurs steadily. It thus gives businesses and immigrants the time to find each other.

### **Challenges in Finetuning PBIS to Countries' Labor Market Needs**

Despite efforts to ensure a fair and transparent selection process, PBIS have faced criticism and calls for reform (Commonwealth of Australia, 2024). A major challenge for point-based systems is to align the selection criteria with actual job opportunities in the host country. The labor market is dynamic, and shortages identified today may not exist tomorrow. PBIS relies on current occupation data to determine skill shortages, but predicting future demand is uncertain. As a result, the system reacts slowly to cyclical or disruptive changes in the labor market.

It is also not straightforward to fine-tune admission criteria such that they capture the complexity of the demand for skilled workers in a country. An occupation may face labor shortages because of a lack of workers with a particular combination of skills and abilities, rather than of workers with a particular occupational background (Kaiser, Möhr & Siegenthaler 2023). PBIS also struggle to account for the presence and value of soft skills and on-the-job training (Papademetriou and Hooper, 2019). In addition, PBIS allow admitted migrants to settle where they wish, which may not be the region where the shortages are most acute.

—  
**In contrast to a system where immigration is determined by the hiring decisions of firms, PBIS may thus not sufficiently reflect the specificity and regional prevalence of skill shortages in a country.**  
—

Even when migrants possess relevant qualifications, recognition issues, licensing barriers and the lack of a social and professional network can prevent them from securing jobs that match their expertise. In reality, many skilled immigrants admitted through a PBIS are thus forced into lower-skilled, lower-wage positions, diminishing

the economic benefits the system aims to provide (Gamble et al., 2023). This mismatch reduces productivity, frustrates skilled workers, and leads to “brain waste,” where talent remains underutilized.

### **Point Systems Typically Do Not Address Demand for Unskilled Labor**

Another inherent weakness of PBIS is their limited capacity to address shortages in low- or unskilled labor – an issue many high-income countries face nowadays, particularly in sectors with seasonal or short-term peaks in demand. In high-income, high-tax, and high-welfare nations, point systems help filter out low-skilled applicants by design. As a result, countries with PBIS rely on alternative migration channels such as dedicated temporary visa and employer-sponsored programs to meet businesses' demand for unskilled workers, including seasonal workers' programs such as in the tourism industry. While these programs help fill essential labor gaps, many also include pathways to permanent residency, which can undermine one of the core goals of PBIS adoption: restricting immigration to highly skilled individuals (Wright and Clibborn, 2017). Further, such programs often impose restrictions on migrant workers' rights, including the ability to change employers. These constraints can have large negative effects on labor market outcomes of both temporary migrants and native workers, by increasing employers market power and suppressing wages (see, e.g., Allan and Townsend, 2024).

—  
**The need to supplement PBIS with programs for unskilled workers risks undermining some of the core benefits of the point-based system.**  
—

### **Immigrants in PBIS Often Face Unemployment After Entry**

While PBIS allow skilled migrants to enter without a job offer, this flexibility comes with significant drawbacks, too.

—  
**Without employer sponsorship, newcomers face longer job searches, credential recognition issues, and potential underemployment.**  
—

Indeed, the employment rates of economic migrants in the first years after arrival are substantially lower in Australia and Canada compared to Switzerland where most economic migrants enter with a job. Without strong labor market integration support in the first years after arrival, this policy risks wasting skilled talent and limiting the intended economic benefits of PBIS.

### **Policy Instability and Administrative Challenges Can Undermine PBIS Effectiveness**

PBIS are also costly to administer and susceptible to frequent political adjustments, where criteria and point weightings are modified based on shifting government priorities or lobbying from businesses rather than long-term economic needs. This policy instability creates uncertainty for potential immigrants, who may invest years in acquiring qualifications only to find the criteria changed before they can apply. Such unpredictability, coupled with long visa processing times, can deter highly qualified candidates, pushing them toward countries with more stable and immediate immigration pathways.

### **Further reading**

Commonwealth of Australia (2024).  
[Review of points test: Discussion paper.](#)

Papademetriou, D.G., and Hooper, K. (2019). [Competing approaches to selecting economic immigrants: Points-based vs demand-driven systems.](#) Migration Policy Institute.

Tani, M. (2014). [Using a point system for selecting immigrants.](#) *IZA World of Labor* 24.

Wright, C.F., and Clibborn, S. (2017). [Back door, side door, or front door: An emerging de-facto low-skilled immigration policy in Australia.](#) *Comparative Labour Law Journal* 39.



### **Monitoring Ethnic and Immigrant Discrimination in Hiring Decisions in Times of Crisis**

**Dominik Hangartner and Michael Siegenthaler**

#### **A project of the nccr – on the move**

The aim of the project is to analyze hiring discrimination faced by ethnic and immigrant minorities in Switzerland before, during, and after the COVID-19 crisis. The project addresses the following questions: How does ethnic discrimination interact with gender or legal status? Did the COVID-19 crisis moderate or amplify disparities in hiring? How do labor market tightness and immigration bans interact with ethnicity- and gender-based discrimination?

in a nutshell #24 is the result of discussions about the advantages and disadvantages of the migration systems in the countries of residence of the two authors, which took place during Santosh Jatrana's research stay as an nccr – on the move Visting Fellow at ETH Zurich.

Contact for in a nutshell #24: Santosh Jatrana, professor, Alfred Deakin Institute, Deakin University, Australia, [santosh.jatrana@deakin.edu.au](mailto:santosh.jatrana@deakin.edu.au) and Michael Siegenthaler, professor and project leader nccr – on the move, KOF Swiss Economic Institute, ETH Zurich, [siegenthaler@kof.ethz.ch](mailto:siegenthaler@kof.ethz.ch)

The nccr – on the move is the National Center of Competence in Research (NCCR) for migration and mobility studies. It aims to enhance the understanding of contemporary phenomena related to migration and mobility in Switzerland and beyond. Connecting disciplines, the NCCR brings together research from the social sciences, economics, and law. Managed at the University of Neuchâtel, the nccr – on the move is currently in its third phase (2022–2026) for which it receives SNSF funding of 10.8 million Swiss Francs. The network comprises eleven research projects at eight universities in Switzerland: The Universities of Basel, Geneva, Lausanne, Neuchâtel, as well as the ETH Zurich, the Graduate Institute Geneva, the University of Applied Sciences and Arts of Western Switzerland, and the Zurich University of Applied Sciences.

“in a nutshell” provides answers to current questions on migration and mobility – based on research findings, which have been elaborated within the nccr – on the move. The authors assume responsibility for their analyses and arguments.

Contact for the series: Julia Litzkow, Knowledge Transfer Officer, [julia.litzkow@unine.ch](mailto:julia.litzkow@unine.ch)

**nccr —→  
on the move**

**National Center of Competence in Research –  
The Migration-Mobility Nexus  
[nccr-onthemove.ch](http://nccr-onthemove.ch)**

**University of Neuchâtel,  
Rue Abram-Louis-Breguet 2,  
2000 Neuchâtel, Switzerland**



**nccr** —→  
**on the move**

National Center of Competence in Research –  
The Migration-Mobility Nexus

[nccr-onthemove.ch](http://nccr-onthemove.ch)



**Santosh Jatrana et  
Michael Siegenthaler**

---

**Quels sont les avantages  
et les inconvénients d'un système  
d'immigration à points ?**

**en bref #24, mai 2025**



**Fonds national  
suisse**

Les Pôles de recherche nationaux (PRN) sont  
un instrument d'encouragement du Fonds national suisse



## Messages aux décideuses et décideurs

**Les systèmes d'immigration à points se basent sur des critères objectifs tels que le niveau d'éducation des immigrant-e-s, ce qui renforce l'équité dans les décisions d'octroi de statuts d'immigration.**

**En sélectionnant des personnes dont les compétences correspondent aux besoins du marché du travail, ces systèmes augmentent la probabilité que les immigrant-e-s complètent la main-d'œuvre résidente.**

**Ces systèmes permettent aux immigrant-e-s d'entrer dans le pays d'accueil sans offre d'emploi préalable, mais cela implique souvent qu'ils et elles sont initialement sans emploi.**

**Les systèmes à points donnent la priorité aux qualifications recherchées, mais ils ne sont pas toujours suffisamment adaptés aux besoins complexes et évolutifs des entreprises.**

### Ce que nous entendons par...

#### ...l'intégration sur le marché du travail

L'intégration sur le marché du travail est le processus par lequel les immigrant-e-s obtiennent un emploi stable et participent à la main-d'œuvre du pays d'accueil.

#### ...l'intégration sociale

L'intégration sociale fait référence aux immigrant-e-s qui deviennent des membres actifs de la société, établissent des liens sociaux, s'adaptent aux normes culturelles et participent à la vie communautaire.

#### ...la main-d'œuvre hautement qualifiée

La main-d'œuvre hautement qualifiée comprend les travailleurs-euses ayant des connaissances ou expertise pointues, généralement acquises grâce à des études supérieures ou une formation spécialisée.

#### ...la main-d'œuvre peu ou pas qualifiée

La main-d'œuvre peu ou pas qualifiée désigne les emplois qui nécessitent relativement peu de formation ou d'éducation, souvent dans des rôles manuels ou de premier échelon.

**Les systèmes d'immigration à points (PBIS : points-based immigration system) se sont imposés comme un modèle fondé sur le mérite pour gérer la migration qualifiée. Si ces systèmes offrent des avantages, tels que la transparence, ils posent également des défis, notamment leur capacité limitée à répondre aux demandes immédiates du marché du travail. Ce policy brief explore les avantages et les inconvénients des PBIS, dans un contexte de débats fréquents sur leur adoption potentielle en Suisse.**

L'un des principaux objectifs de la politique d'immigration est d'assurer une intégration économique rapide des immigrant-e-s. Cependant, de nombreuses études montrent que les immigrant-e-s sont toujours désavantagé-e-s par rapport aux travailleurs-euses nationaux-ales sur le marché du travail, en particulier lorsque leurs compétences ne correspondent pas au marché du travail du pays d'accueil (Cobb-Clark, 2003; Constant & Zimmermann, 2005). Les débats actuels sur la politique d'immigration dans de nombreux pays se concentrent sur la nécessité de favoriser les immigrant-e-s hautement qualifié-e-s, en partant du principe que ces derniers-ères s'intègrent plus facilement sur le marché du travail et apportent une contribution économique plus importante. En réponse, plusieurs pays ont adopté des systèmes d'immigration à points.

Contrairement aux voies de migration concernant le regroupement familial ou les étudiant-e-s internationaux-ales, les systèmes à points sont principalement utilisés pour attirer les migrant-e-s économiques. Des pays tels que le Canada, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni ont mis en place des variantes de ce système. Les candidat-e-s peuvent souvent obtenir un visa sans avoir obtenu au préalable une offre d'emploi. Il s'agit d'une différence essentielle par rapport aux systèmes impliquant les employeurs-euses, tels que par exemple en Suisse la politique de libre circulation avec les États de l'UE/AELE, où la plupart des migrant-e-s économiques entrent avec une offre d'emploi et où la sélection des immigrant-e-s est principalement basée sur les besoins à court terme des entreprises.

### **Les PBIS se concentrent sur le mérite plutôt que sur les besoins commerciaux à court terme**

Fondé sur des principes économiques, un système d'immigration à points sert de cadre d'évaluation initiale pour la sélection des futur-e-s résident-e-s permanent-e-s. Son objectif est d'identifier et de sélectionner les immigrant-e-s qui peuvent renforcer l'économie du pays d'accueil, en stimulant la croissance et la productivité,

et qui sont moins susceptibles de devenir dépendant-e-s des programmes d'aide sociale (Tani, 2014). Contrairement aux programmes de migration impliquant directement les employeurs-euses, dans lesquels les entreprises jouent un rôle central dans la sélection des immigrant-e-s, dans le cas des PBIS le gouvernement sélectionne les immigrant-e-s selon un système de points en définissant les critères pertinents et leur pondération relative. Les points sont généralement attribués en fonction de facteurs censés favoriser une intégration réussie sur le marché du travail, notamment le niveau d'éducation, la profession, l'expérience professionnelle et les qualifications professionnelles des candidat-e-s. La maîtrise de la langue du pays d'accueil ou le fait d'avoir une offre d'emploi dans un secteur en demande de la part d'un-e employeur-euse du pays facilite encore davantage l'intégration professionnelle et sociale. L'une des principales caractéristiques des systèmes à points est que les candidat-e-s peuvent compenser des scores plus faibles dans un domaine, comme l'expérience professionnelle, par des scores plus élevés dans un autre, comme les compétences linguistiques.

**Ainsi, les PBIS sélectionnent les immigrant-e-s principalement en fonction d'indicateurs de « mérite », en se concentrant généralement sur les immigrant-e-s ayant des compétences recherchées et susceptibles de bien s'intégrer à long terme (Papademetriou and Hooper, 2019).**

### **Les PBIS améliorent la transparence et l'équité en matière d'immigration**

Un autre avantage clé du PBIS est l'accent mis sur la transparence et l'équité, garantissant que les décisions d'octroi de statuts d'immigration sont basées sur des critères objectifs et mesurables plutôt que sur un pouvoir discrétionnaire subjectif des gestionnaires. Construit autour de facteurs prédéfinis tels que l'éducation et les compétences linguistiques, le PBIS offre un processus de sélection structuré et prévisible. Ces critères étant accessibles au public, les candidat-e-s peuvent évaluer leur admissibilité avant de postuler, ce qui réduit



à la fois l'incertitude pour les immigrant-e-s et les coûts pour le pays d'accueil liés à l'évaluation de personnes peu susceptibles d'être admissibles. Le PBIS peut également promouvoir l'équité et la non-discrimination. Bien que des personnes tout aussi qualifiées puissent bien sûr être admises différemment, par exemple en raison de la difficulté inhérente à comparer les qualifications entre les pays d'origine des immigrant-e-s, un PBIS bien conçu favorise l'égalité des chances et la cohérence dans les décisions d'immigration en appliquant les mêmes normes objectives à tous les candidat-e-s.

### **Le PBIS peut ajuster la migration en fonction des besoins économiques**

Initialement conçu pour réguler l'immigration, le système à points a évolué pour devenir un mécanisme politique visant à attirer des travailleurs-euses qualifié-e-s afin de remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre. Il fonctionne à la fois comme un filtre migratoire (en sélectionnant les personnes pouvant immigrer) et comme une stratégie de main-d'œuvre (en ajustant l'immigration en fonction des besoins du marché du travail). Par exemple, le programme australien de migration qualifiée générale (General Skilled Migration, GSM) cible les professions en pénurie, telles celles de la santé, de l'ingénierie et de l'informatique, en veillant à ce que les migrant-e-s contribuent directement à la croissance économique et à l'innovation (Commonwealth of Australia, 2023).

Le fait que divers indicateurs suggèrent que les immigrant-e-s dans des pays tels que l'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande, qui ont mis en place un système à points, s'intègrent relativement bien après quelques années dans le pays, est un signe important que le processus de sélection fonctionne : les immigrant-e-s sont pour la plupart très instruit-e-s, s'en sortent bien sur le marché du travail, sont en bonne santé et sont moins susceptibles d'être touché-e-s par la pauvreté (OECD and European Commission, 2023).

**Parce que les immigrant-e-s sont censé-e-s compléter la main-d'œuvre résidente, les PBIS sont moins susceptibles de faire baisser les salaires et l'emploi des travailleurs-euses locaux-ales que d'autres régimes d'immigration.**

Cela est particulièrement vrai pour les travailleurs-euses locaux-ales à bas salaire, car l'immigration dans le cadre des PBIS a tendance à se produire dans les segments les mieux rémunérés de la distribution des

salaires. Contrairement à une politique d'ouverture des frontières, dans laquelle une augmentation de l'immigration soudaine et poussée par les flux migratoires peut submerger la capacité d'absorption du marché du travail, le PBIS garantit également que l'immigration se fait de manière régulière.

### **Les défis de l'adaptation du PBIS aux besoins du marché du travail national**

Malgré les efforts déployés pour garantir un processus de sélection équitable et transparent, les PBIS ont fait l'objet de critiques et de demandes de réforme (Commonwealth of Australia, 2024). L'un des principaux défis des systèmes à points est d'aligner les critères de sélection sur les opportunités d'emploi réelles dans le pays d'accueil. Le marché du travail est dynamique et les pénuries identifiées aujourd'hui peuvent ne pas exister demain. Le PBIS s'appuie sur les données actuelles relatives aux professions pour déterminer les pénuries de compétences, mais il est difficile de prévoir la demande future. Par conséquent, le système réagit lentement aux changements cycliques ou perturbateurs du marché du travail.

Il n'est pas non plus simple d'affiner les critères d'admission de manière à refléter la complexité de la demande de travailleurs-euses qualifié-e-s dans un pays. Une profession peut être confrontée à des pénuries de main-d'œuvre en raison d'un manque de travailleurs-euses possédant une combinaison particulière de compétences et de capacités, plutôt que de travailleurs-euses ayant une expérience professionnelle particulière (Kaiser, Möhr & Siegenthaler 2023). Les PBIS ont également du mal à tenir compte de la présence et de la valeur des compétences non techniques et de la formation sur le terrain (Papademetriou and Hooper, 2019). En outre, les PBIS permettent aux migrant-e-s admis-es de s'installer où ils et elles le souhaitent, ce qui ne correspond pas forcément à la région où les pénuries sont les plus aiguës.

**Contrairement à un système où l'immigration est déterminée par les décisions d'embauche des entreprises, les PBIS peuvent donc ne pas refléter suffisamment la spécificité et la prévalence régionale des pénuries de compétences dans un pays.**

Même lorsque les migrant-e-s possèdent des qualifications pertinentes, les problèmes de reconnaissance des diplômes, les obstacles à l'octroi d'une autorisation d'exercer un emploi et l'absence de réseau social et professionnel peuvent les

empêcher d'obtenir des emplois correspondant à leur expertise. En réalité, de nombreux-euses immigrant-e-s qualifié-e-s admis-es dans le cadre d'un PBIS sont donc contraint-e-s d'accepter des postes moins qualifiés et moins bien rémunérés, ce qui réduit les avantages économiques que le système vise à apporter (Gamble et al., 2023). Cette inadéquation réduit la productivité, frustre les travailleurs-euses qualifié-e-s et conduit à un « gaspillage des cerveaux », où les talents restent sous-utilisés.

### **Les systèmes de points ne répondent généralement pas à la demande de main-d'œuvre non qualifiée**

Une autre faiblesse inhérente aux PBIS réside dans leur capacité limitée à remédier à la pénurie de main-d'œuvre peu ou pas qualifiée, un problème auquel sont confrontés de nombreux pays à revenu élevé, en particulier dans les secteurs connaissant des pics de demande saisonniers ou à court terme. Dans les pays à revenu élevé, à fiscalité élevée et à protection sociale élevée, les systèmes à points contribuent à éliminer les candidat-e-s peu qualifié-e-s. Par conséquent, les pays dotés de systèmes à points doivent aussi s'appuyer sur d'autres canaux de migration tels que les visas temporaires spécifiques et les programmes parrainés par les employeurs-euses pour répondre à la demande des entreprises en travailleurs-euses non qualifié-e-s. Si ces programmes contribuent à combler les pénuries de main-d'œuvre essentielles, beaucoup d'entre eux prévoient également des voies d'accès à la résidence permanente, ce qui peut compromettre l'un des principaux objectifs de l'adoption des systèmes à points : restreindre l'immigration aux personnes hautement qualifiées (Wright and Clibborn, 2017). En outre, ces programmes imposent souvent des restrictions aux droits des travailleurs-euses migrant-e-s, notamment la possibilité de changer d'employeur-euse. Ces contraintes peuvent avoir des effets négatifs importants sur les résultats des migrant-e-s temporaires et des travailleurs-euses nationaux-ales sur le marché du travail, en augmentant l'influence des employeurs-euses sur le marché du travail et en faisant baisser les salaires (voir, par exemple, Allan and Townsend, 2024).

**La nécessité de compléter le PBIS par des programmes destinés aux travailleurs-euses non qualifié-e-s risque de compromettre certains des avantages fondamentaux du système à points.**

## Les immigrant-e-s sont souvent confronté-e-s au chômage après leur entrée sur le territoire

Si le PBIS permet aux migrant-e-s qualifié-e-s d'entrer sur le territoire sans offre d'emploi, cette flexibilité présente également des inconvénients importants.

**Sans parrainage de l'employeur-euse, les nouveaux-elles arrivant-e-s sont confronté-e-s à des recherches d'emploi plus longues, à des problèmes de reconnaissance des diplômes et à un risque de sous-emploi.**

En effet, les taux d'emploi des migrant-e-s économiques dans les premières années suivant leur arrivée sont nettement plus faibles en Australie et au Canada, par rapport à des pays comme la Suisse où la plupart des migrant-e-s économiques arrivent avec un emploi. Sans un soutien solide à l'intégration sur le marché du travail dans les premières années suivant l'arrivée, cette politique risque de gaspiller des talents

qualifiés et de limiter les avantages économiques escomptés du PBIS.

## L'instabilité politique et les défis administratifs peuvent nuire à l'efficacité des PBIS

Les PBIS sont également coûteux à administrer et sujets à des ajustements politiques fréquents, où les critères et les pondérations des points sont modifiés en fonction des priorités changeantes du gouvernement ou du lobbying des entreprises plutôt que des besoins économiques à long terme. Cette instabilité politique crée de l'incertitude pour les immigrant-e-s potentiel-le-s, qui peuvent investir des années dans l'acquisition de qualifications pour constater que les critères ont changé avant qu'ils et elles puissent postuler. Une telle imprévisibilité, associée à de longs délais de traitement des demandes, peut dissuader les candidat-e-s hautement qualifié-e-s, les poussant vers des pays offrant des voies d'immigration plus stables et immédiates.

## Lectures complémentaires

Commonwealth of Australia (2024). *Review of points test: Discussion paper.*

Papademetriou, D.G., and Hooper, K. (2019). *Competing approaches to selecting economic immigrants: Points-based vs demand-driven systems.* Migration Policy Institute.

Tani, M. (2014). *Using a point system for selecting immigrants.* IZA World of Labor 24.

Wright, C.F., and Clibborn, S. (2017). *Back door, side door, or front door: An emerging de-facto low-skilled immigration policy in Australia.* Comparative Labour Law Journal 39.



Dominik Hangartner,  
Michael Siegenthaler

Suivi de la discrimination ethnique et envers les personnes immigrées dans les décisions d'embauche en temps de crise

## Suivi de la discrimination ethnique et envers les personnes immigrées dans les décisions d'embauche en temps de crise

Dominik Hangartner et Michael Siegenthaler  
Projet du «nccr – on the move»

L'objectif du projet est d'analyser la discrimination à l'embauche à laquelle sont confrontées les minorités ethniques et immigrées en Suisse avant, pendant et après la crise du COVID-19. Le projet aborde les questions suivantes : Comment la discrimination ethnique interagit-elle avec le genre ou le statut légal ? La crise du COVID-19 a-t-elle atténué ou amplifié les disparités en matière d'embauche ? Comment les tensions sur le marché du travail et les interdictions d'immigration interagissent-elles avec la discrimination fondée sur l'origine ethnique et le genre ?

en bref #24 est le résultat de discussions sur les avantages et les inconvénients des systèmes de migration dans les pays de résidence des deux auteurs-rices, qui ont eu lieu pendant le séjour de recherche de Santosh Jatrana en tant que Visiting Fellow du nccr – on the move à ETH Zurich.

Contact pour en bref #24 : Santosh Jatrana, professeure, Institut Alfred Deakin, Université Deakin, Australie, [santosh.jatrana@deakin.edu.au](mailto:santosh.jatrana@deakin.edu.au) et Michael Siegenthaler, professeur et chef de projet, KOF Centre de recherches conjoncturelles, ETH Zurich, [siegenthaler@kof.ethz.ch](mailto:siegenthaler@kof.ethz.ch)

Le «nccr – on the move» est le Pôle de recherche national (PRN) consacré aux études sur la migration et la mobilité. Son objectif est de mieux comprendre les phénomènes liés à l'interaction entre migration et mobilité en Suisse et au-delà. Il réunit des domaines de recherche relevant des sciences sociales, de l'économie et du droit. Géré par l'Université de Neuchâtel, le nccr – on the move est actuellement dans sa troisième phase (2022–2026) pour laquelle il bénéficie d'un financement du FNS de 10,8 millions de francs suisses. Le réseau comprend onze projets de recherche conduits dans huit universités suisses : les universités de Bâle, Genève, Lausanne, Neuchâtel, ainsi que le EPF de Zurich, le Graduate Institute de Genève, la Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale et la Haute Ecole Spécialisée zurichoise.

«en bref» fournit des réponses à des questions actuelles dans le domaine des migrations et de la mobilité – sur la base des résultats de la recherche qui ont été élaborés dans le cadre du «nccr – on the move». Les auteur-e-s assument la responsabilité de leurs analyses et arguments.

Contact pour la série : Julia Litzkow, responsable du transfert de connaissances, [julia.litzkow@unine.ch](mailto:julia.litzkow@unine.ch)

**nccr —→  
on the move**

**National Center of Competence in Research –  
The Migration-Mobility Nexus  
[nccr-onthemove.ch](http://nccr-onthemove.ch)**

**Université de Neuchâtel,  
Rue Abram-Louis-Breguet 2,  
2000 Neuchâtel, Suisse**