

nccr —→
on the move

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

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 et Michael Siegenthaler, professeur et chef de projet, KOF Centre de recherches conjoncturelles, ETH Zurich, 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

**nccr —→
on the move**

**National Center of Competence in Research –
The Migration-Mobility Nexus
nccr-onthemove.ch**

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