Permis de travail et politique d'immigration

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

Les fondements : Contact Singapore et le système de permis de 1998

Singapour a toujours été une ville d'immigrants, comme la partie A l'a décrit pour le XIXe siècle. La politique moderne de recrutement de professionnels étrangers a pris forme dans les années 1990. En 1997, l'International Talent Division du Ministry of Manpower (MOM, ministère de la Main-d'œuvre) a lancé Contact Singapore, une agence qui a débuté avec six bureaux à l'étranger pour promouvoir la ville auprès des professionnels étrangers. Dans son discours du National Day Rally de la même année, le Premier ministre Goh Chok Tong a expliqué que le recrutement ouvert d'étrangers « did not extend only to top-rung prestigious positions », puisqu'il concernait aussi l'encadrement intermédiaire, les travailleurs qualifiés et les techniciens.[1]

Le cadre administratif a suivi. Le 1er septembre 1998, un nouveau système de permis de travail, classés selon les qualifications et le salaire en permis P, Q et R, est entré en vigueur. Un S Pass pour les travailleurs qualifiés de niveau intermédiaire a été ajouté le 1er juillet 2004. Le STAR Committee, constitué en novembre 1998, et le plan

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Manpower 21 de 1999 ont défini la stratégie d'attraction des talents étrangers au service de la croissance.[2] Ce calendrier avait ses raisons. La crise financière asiatique de 1997, que décrit le chapitre D.III, avait montré la vulnérabilité de la ville, tandis que la stratégie de gestion de fortune décrite au chapitre D.V exigeait des banquiers privés, des gestionnaires de fonds et des juristes que Singapour ne pouvait pas encore former en nombre suffisant.

L'Employment Pass et le salaire minimum requis

L'Employment Pass (EP) est aujourd'hui le principal permis destiné aux professionnels, cadres et dirigeants étrangers. Sa première condition est un salaire mensuel minimum, que le MOM fixe et relève périodiquement. Pour les nouvelles demandes en 2026, le salaire minimum requis est de 5 600 S$ dans la plupart des secteurs et de 6 200 S$ dans les services financiers. Les deux montants augmentent progressivement avec l'âge à partir de 23 ans, pour atteindre respectivement 10 700 S$ et 11 800 S$ pour les candidats de 45 ans et plus.[3]

Une nouvelle hausse a été annoncée. À compter du 1er janvier 2027 pour les nouvelles demandes et du 1er janvier 2028 pour les renouvellements, le salaire minimum requis passe à 6 000 S$ en général et à 6 600 S$ dans les services financiers, les montants supérieurs pour les candidats plus âgés passant à 11 500 S$ et 12 700 S$.[4] Le seuil plus élevé pour les services financiers reflète les salaires plus élevés versés dans le secteur. Il traduit aussi un choix politique : le secteur payant bien, un recrutement étranger au seuil général évincerait plus facilement un candidat local. Entre 2021 et 2025, le seuil applicable aux services financiers est passé de 5 000 S$ à 6 200 S$, et celui des autres secteurs de 4 500 S$ à 5 600 S$.[5]

COMPASS : un système de points pour la complémentarité

Le seuil salarial ne répondait pas à lui seul à la question politique de savoir si les professionnels étrangers complétaient la main-d'œuvre locale ou la remplaçaient. Depuis septembre 2023, l'EP comporte donc une seconde étape, le Complementarity Assessment Framework, appelé COMPASS.[6] Une demande doit obtenir 40 points.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Quatre critères principaux rapportent chacun jusqu'à 20 points : le salaire, les qualifications, la diversité et le soutien à l'emploi local. Deux critères de bonus ajoutent des points pour les compétences rares et pour les priorités économiques stratégiques.[7]

Les critères de diversité et d'emploi local sont les éléments les plus originaux. Une entreprise employant 25 professionnels, cadres, dirigeants et techniciens (PMETs) ou plus obtient 20 points au titre de la diversité si la nationalité du candidat représente moins de 5 % de ces salariés, dix points entre 5 et 25 % et aucun point à partir de 25 %. Pour l'emploi local, la même entreprise obtient 20 points si sa part de PMETs locaux atteint la médiane de son secteur, dix points entre le 20e centile et la médiane et aucun point en dessous du 20e centile. Une part de PMETs locaux d'au moins 70 % garantit dix points. Les entreprises plus petites reçoivent par défaut dix points sur chacun de ces critères.[8]

Cette conception révèle l'état d'esprit de l'État singapourien. Des quotas par nationalité heurteraient l'image que la ville a d'elle-même comme plaque tournante ouverte. COMPASS incite donc les entreprises à diversifier leur personnel étranger et à employer des locaux au niveau de leurs pairs. Une banque dont la salle de marché est dominée par une nationalité aura plus de mal à faire venir un autre collaborateur de cette nationalité. La Shortage Occupation List ajoute un bonus pouvant atteindre 20 points pour les emplois exigeant des compétences hautement spécialisées et rares. Les candidats qui ont besoin de ces points restent liés à la profession en pénurie et ne peuvent être réaffectés qu'après notification au MOM.[9]

Trois catégories de candidats sont exemptées de COMPASS : ceux dont le salaire mensuel fixe atteint au moins 22 500 S$, les salariés détachés depuis l'étranger au sein d'un même groupe et ceux qui occupent un poste pour un mois ou moins.[10] L'exemption salariale importe pour la place financière, puisque les banquiers seniors, les gérants de portefeuille et les responsables de desk gagnent en général davantage. En pratique, COMPASS pèse surtout sur les échelons intermédiaires : analystes, personnel des opérations, responsables de la conformité et chargés de clientèle juniors.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Le Fair Consideration Framework

COMPASS s'appuie sur un instrument plus ancien. Le Fair Consideration Framework a été annoncé le 23 septembre 2013. À partir du 1er août 2014, les employeurs déposant de nouvelles demandes d'EP devaient démontrer qu'ils n'avaient pas pu trouver de candidats singapouriens adéquats, en publiant le poste pendant au moins 14 jours calendaires sur une bourse nationale de l'emploi ouverte aux Singapouriens.[11] Les entreprises dont la part de Singapouriens parmi leurs PMETs est disproportionnellement faible par rapport à leurs pairs du secteur font l'objet d'un contrôle renforcé. Depuis le 1er septembre 2023, l'obligation de publication ne s'applique plus aux candidats gagnant 22 500 S$ par mois ou plus, en cohérence avec l'exemption de COMPASS.[12]

Le Workplace Fairness Act, adopté par le Parlement en janvier 2025, donne force de loi aux principes d'équité en matière d'emploi à compter de son entrée en vigueur. Il interdit la discrimination fondée notamment sur la nationalité.[13] Pour les établissements financiers, la conséquence pratique est que les décisions de recrutement doivent être documentées de manière à démontrer une procédure équitable envers les candidats locaux.

Le ONE Pass et le marché des meilleurs talents

Au sommet du marché, Singapour est en concurrence pour des personnes qui pourraient vivre n'importe où. C'est pour elles que l'Overseas Networks and Expertise Pass (ONE Pass) a été introduit en janvier 2023.[14] Il s'agit d'un permis personnel, qui permet à son titulaire de travailler pour plusieurs sociétés et de changer d'employeur sans nouvelle demande. Les candidats doivent avoir perçu un salaire mensuel fixe d'au moins 30 000 S$ au cours des douze mois précédant la demande auprès d'un employeur établi à l'étranger, ou s'attendre à percevoir ce montant auprès d'une société établie à Singapour. Des réalisations exceptionnelles dans le sport, les arts ou le monde universitaire peuvent remplacer le critère salarial. Le permis est valable cinq ans et renouvelable chaque fois pour cinq ans.[15]

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

À compter du 28 janvier 2027, une nouvelle filière IA et technologie ouvrira le ONE Pass aux candidats d'entreprises technologiques dont la rémunération mensuelle de 30 000 S$ peut inclure des actions ou options acquises, à condition que le salaire fixe atteigne au moins 22 500 S$. Ils doivent aussi justifier d'au moins cinq ans dans des fonctions de fondateur, de dirigeant ou techniques au cours des dix années précédentes.[16] Ce changement montre où l'État situe désormais les talents les plus rares. Pour la place financière, il ouvre une voie aux ingénieurs et aux data scientists dont les banques, les gestionnaires d'actifs et les sociétés de paiement ont besoin pour construire des systèmes fondés sur l'intelligence artificielle.

Résidence permanente et citoyenneté

Les permis de travail sont temporaires. Un professionnel étranger qui souhaite s'établir doit demander la résidence permanente puis, plus tard, la citoyenneté. Toutes deux sont accordées de manière discrétionnaire par l'Immigration and Checkpoints Authority, qui tient compte de la contribution économique du demandeur, de ses liens familiaux, de la durée de sa résidence et de son intégration. L'État ne publie pas de critères détaillés. Le nombre d'octrois annuels est fixé par la politique gouvernementale et a été maintenu globalement stable depuis le débat sur le Population White Paper de 2013, que décrit la section suivante.[17] Pour la place financière, le caractère discrétionnaire de ces décisions a une conséquence. Les cadres étrangers seniors restent souvent titulaires de permis pendant de nombreuses années, ce qui lie leur présence à Singapour à leur emploi et les rend plus mobiles que les résidents établis.

Notes

1. Wikipedia, « Immigration to Singapore » (consulté en novembre 2026) et Wikipedia, « Foreign workers in Singapore » (consulté en novembre 2026), citant tous deux le discours du National Day Rally de Goh Chok Tong de 1997 : le recrutement « did not extend only to top-rung prestigious positions ». Wikipedia, « Immigration to Singapore » (consulté en novembre

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

2026) : en 1997, l'International Talent Division du Ministry of Manpower a lancé Contact Singapore, avec d'abord six bureaux à l'étranger. ↩

2. Wikipedia, « Immigration to Singapore » (consulté en novembre 2026) : le STAR Committee a été constitué en novembre 1998 pour attirer les talents étrangers ; Manpower 21 a suivi en 1999. Wikipedia, « Foreign workers in Singapore » (consulté en novembre 2026) : le gouvernement a mis en place le 24 juillet 1998 un système délivrant les permis de travail selon les qualifications et le salaire ; le système P, Q, R est entré en vigueur le 1er septembre 1998 et un type « S » a été ajouté le 1er juillet 2004. ↩

3. Ministry of Manpower, « Employment Pass: Eligibility », mom.gov.sg (dernière mise à jour le 3 novembre 2026) : minimum actuel de 5 600 S$ pour les secteurs autres que les services financiers, augmentant avec l'âge jusqu'à 10 700 S$ à partir de 45 ans ; services financiers 6 200 S$, jusqu'à 11 800 S$. ↩

4. Ministry of Manpower, « Employment Pass: Eligibility », mom.gov.sg (dernière mise à jour le 3 novembre 2026) : pour les nouvelles demandes à compter du 1er janvier 2027 et les renouvellements de permis expirant à compter du 1er janvier 2028, 6 000 S$ (jusqu'à 11 500 S$ à partir de 45 ans) et, pour les services financiers, 6 600 S$ (jusqu'à 12 700 S$). ↩

5. Ministry of Manpower, réponse écrite à la question parlementaire n° 752 (Notice Paper No. 352 of 2026) de M. Louis Chua Kheng Wee, 12 janvier 2026, mom.gov.sg : le salaire minimum requis pour l'EP est passé de 5 000 S$ à 6 200 S$ pour les services financiers et de 4 500 S$ à 5 600 S$ pour les autres secteurs entre 2021 et 2025. ↩

6. COMPASS s'applique aux nouvelles demandes d'EP depuis le 1er septembre 2023 et aux renouvellements depuis le 1er septembre 2024 ; annonces du Ministry of Manpower de mars 2022 et débat du Committee of Supply 2022. La page actuelle du MOM sur les conditions d'éligibilité (consultée en novembre 2026) n'indique plus ces dates. ↩

7. Ministry of Manpower, « Employment Pass: Eligibility », mom.gov.sg (dernière mise à jour le 3 novembre 2026) : les demandes « must earn 40 points to pass COMPASS » ; C1 salaire, C2 qualifications, C3 diversité et C4

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

soutien à l'emploi local (jusqu'à 20 points chacun) ; C5 bonus de compétences (jusqu'à 20 points) et C6 bonus de priorités économiques stratégiques (10 points). ↩

8. Ministry of Manpower, « COMPASS », mom.gov.sg/compass (consulté en novembre 2026) : barème C3 diversité (moins de 5 % : 20 points ; de 5 % à moins de 25 % : 10 ; 25 % ou plus : 0) ; C4 part de PMETs locaux par rapport au secteur (50e centile et au-delà : 20 ; du 20e à moins du 50e : 10 ; en dessous du 20e : 0) ; une part de PMETs locaux d'au moins 70 % garantit au moins 10 points ; les entreprises de moins de 25 PMETs reçoivent 10 points par défaut. ↩

9. Ministry of Manpower, « COMPASS », mom.gov.sg/compass (consulté en novembre 2026) : bonus de compétences C5 pour les emplois figurant sur la Shortage Occupation List (20 points si la part de la nationalité est inférieure à un tiers, 10 points dans les autres cas) ; les candidats qui ont eu besoin des points SOL restent limités à cette profession et toute réaffectation requiert une notification préalable au MOM. ↩

10. Ministry of Manpower, « Employment Pass: Eligibility », mom.gov.sg (dernière mise à jour le 3 novembre 2026) : candidats exemptés de COMPASS s'ils ont un salaire mensuel fixe d'au moins 22 500 S$, s'ils sont candidats en tant que salariés détachés depuis l'étranger au sein d'un même groupe (overseas intra-corporate transferee) ou s'ils occupent le poste pour un mois ou moins. ↩

11. Wikipedia, « Fair Consideration Framework » (consulté en novembre 2026) : annoncé le 23 septembre 2013 ; à partir du 1er août 2014, les entreprises devaient démontrer qu'elles n'avaient pas pu recruter de candidats singapouriens adéquats et publier l'offre sur une bourse de l'emploi gérée par la Singapore Workforce Development Agency, conformément aux Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices ; chaque offre ouverte aux Singapouriens et publiée pendant au moins 14 jours calendaires ; les entreprises présentant une concentration disproportionnellement faible de PMETs singapouriens par rapport à leurs pairs du secteur font l'objet d'un contrôle renforcé. ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

12. Ministry of Manpower, « COMPASS », mom.gov.sg/compass (consulté en novembre 2026), renvoyant à l'exemption de l'obligation de publication du Fair Consideration Framework pour les candidats gagnant 22 500 S$ ou plus à compter du 1er septembre 2023. ↩
13. Workplace Fairness Act 2025, adopté par le Parlement le 8 janvier 2025, applicable aux employeurs de 25 salariés ou plus et comptant la nationalité parmi les caractéristiques protégées. ↩
14. ONE Pass introduit le 1er janvier 2023 ; annoncé par le Ministry of Manpower en août 2022. ↩
15. Ministry of Manpower, « Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility », mom.gov.sg (consulté en novembre 2026) : salaire mensuel fixe d'au moins 30 000 S$ au cours des 12 mois précédant la demande, auprès d'un employeur établi à l'étranger (capitalisation boursière d'au moins 500 millions de dollars US ou chiffre d'affaires annuel d'au moins 200 millions de dollars US), ou salaire prévu d'au moins 30 000 S$ auprès d'une société établie à Singapour ; réalisations exceptionnelles dans le sport, les arts et la culture ou le monde universitaire et la recherche ; « renewable for 5 years each time ». ↩
16. Ministry of Manpower, « Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility », mom.gov.sg (consulté en novembre 2026) : filière AI and Tech à compter du 28 janvier 2027 ; au moins 30 000 S$ par mois pendant 12 mois consécutifs, dont un salaire mensuel fixe d'au moins 22 500 S$, le reste pouvant consister en éléments non monétaires acquis tels que des ESOPs ou des ESOWs ; au moins cinq années cumulées comme fondateur, membre de la direction générale (C-suite) ou dans une fonction technique au cours des dix dernières années ; employeur devant être une entreprise technologique, une division technologique ou une société de capital-risque technologique atteignant un seuil de taille. ↩
17. Chiffres officiels depuis 2013 : environ 30 000 nouveaux résidents permanents et de 15 000 à 25 000 nouveaux citoyens par an ; National Population and Talent Division, *Population in Brief* (éditions annuelles). ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com