

« Work from anywhere »
au sein d'un même pays :
quelle approche adopter
pour la rémunération ?



Emergence de 2 principales approches de la rémunération sur le marché

1
Une rémunération harmonisée

2
Une rémunération pouvant varier selon la localisation géographique du collaborateur

Référence marché pour la grille de rémunération

Zone d'implantation du siège social local de l'entreprise
OU
Médiane locale

Lieu de vie du collaborateur

1

Une rémunération harmonisée

Avantages



Egalité :

valorisation équivalente du travail pour des emplois similaires, respect facilité du principe d'égalité de traitement

Flexibilité :

politique favorisant la flexibilité relative au lieu de vie et de travail du collaborateur

Gestion facilitée :

nombre limité de références marché, suivi simple, stabilité contractuelle

Inconvénient



Peu attractif dans certains cas :

handicap pour recruter dans les zones les plus chères si la grille nationale n'est pas compétitive sur l'ensemble du territoire

2 Une rémunération pouvant varier selon la localisation géographique du collaborateur

Avantages



Equité interne :

prise en compte des différentiels de coût de la vie entre les différentes zones géographiques

Opportunité de réduction des coûts pour l'entreprise :

déménagement de collaborateurs en province dans des villes où le coût de la vie est plus faible en vue de jouir d'une meilleure qualité de vie

Inconvénients



Peu attractif dans certains cas :

politique ne favorisant pas la flexibilité géographique vers les zones les moins chères

Gestion complexe :

multiplication des références marché, suivi nécessaire du lieu de vie des collaborateurs et modification du contrat de travail avec l'accord du salarié