

# ENQUETE REMUNERATION DES ACTUAIRES EN 2005

 Institut des Actuaires

Juillet 2006



Institut des Actuaires  
4, rue Chauveau-Lagarde  
75008 Paris  
Tél. + 33 (0)1 44 51 72 72  
[www.institutdesactuaires.com](http://www.institutdesactuaires.com)

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
<b>REPRESENTATIVITE DE L'ENQUETE.....</b>	<b>4</b>
1. L'année de promotion .....	4
2. Le sexe .....	5
3. La situation géographique .....	5
4. Le secteur d'activité .....	6
<b>ANALYSE DES REPONSES PAR CRITERE.....</b>	<b>7</b>
<i>Etude sur l'ensemble des réponses</i>	
1. POSITIONNEMENT DES INDIVIDUS SELON L'ANCIENNETE .....	7
1.1. Salaire global en fonction de l'ancienneté.....	8
1.2. Salaire fixe en fonction de l'ancienneté.....	8
2. ANALYSE DU SALAIRE FIXE .....	9
2.1. Evolution en fonction de l'ancienneté selon l'activité .....	9
2.2. Analyse selon l'activité.....	11
2.3. Analyse selon la situation géographique.....	12
2.4. Analyse selon le secteur dans l'activité.....	14
2.5. Analyse selon la fonction personnelle .....	14
2.6. Analyse selon le sexe .....	15
3. ANALYSE DES ELEMENTS COMPLEMENTAIRES DE REMUNERATION.....	16
3.1. La part variable du salaire .....	16
3.2. Les stock-options.....	18
3.3. Les dividendes.....	19
3.4. La voiture de fonction.....	20
<b>GRILLE DE SALAIRE FIXE .....</b>	<b>21</b>
<i>Analyse Towers Perrin. Salaire France et Province</i>	
1. Groupe « ASSURANCE » .....	22
2. Groupe « FINANCE » .....	23
3. Groupe « CONSEIL » .....	24
4. Groupe « ADMINISTRATION » .....	25
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>26</b>
<b>ANNEXE .....</b>	<b>27</b>

## INTRODUCTION

Les 663 réponses enregistrées lors de l'enquête des rémunérations 2005 initiée par l'Institut des Actuaire en février 2006 auprès de ses membres, ont permis de réaliser une étude des rémunérations décrite ci-après.

Avec un taux de réponse de plus de 45% des actuaire membres actifs de l'Institut, la représentativité a été très satisfaisante pour une première analyse. Elle a été menée par une équipe du Département Carrière en coordination avec Towers Perrin que nous remercions pour sa disponibilité, offerte gracieusement à l'Institut, pour son soutien et ses conseils dans l'établissement de l'enquête ainsi que pour la réalisation des grilles de salaires présentées en troisième partie.

Les résultats présentés s'articulent en trois parties. Chaque partie correspondant à une représentation partielle des résultats.

### Représentativité de l'enquête

Il a été tout d'abord important de mesurer la représentativité des résultats par rapport à l'ensemble des membres interrogés.

Cette analyse montre que nous avons peu de distorsion entre la population ayant répondu à l'enquête et la population de référence. On peut toutefois noter une légère sur-représentation des populations les plus jeunes (ce qui entraîne également une plus grande participation des femmes plus nombreuses dans ces tranches d'âge) ainsi que des activités « Assurance », « Réassurance » et « Audit ».

### Analyse des réponses par critère

Compte tenu de la variété des critères influents, de la diversité des éléments de rémunération, de la faible population de certains segments, il n'est pas possible d'aboutir à une grille de rémunération précise, à un niveau suffisamment fin. Nous avons donc privilégié de mesurer l'influence des divers critères par rapport à une référence moyenne composée de l'ensemble de la population.

Une étude de base a été réalisée sur l'ensemble des réponses, en distinguant les rémunérations moyennes en fonction de l'ancienneté. Cette base a servi ensuite à mesurer l'influence des divers critères.

### Grille de salaire fixe

Cette troisième partie fournit des grilles de salaires présentant, par ancienneté, la médiane ainsi que les 1<sup>er</sup> et 3<sup>ème</sup> quartiles.

- Ces grilles concernent uniquement le SALAIRE FIXE. L'intégration des éléments variables introduisant une trop forte volatilité.
- Les résultats sont présentés pour quatre secteurs d'activité, après regroupement de secteurs ayant un comportement voisin, afin de garantir des échantillons suffisamment significatifs
- Ces grilles concernent les salaires en France (Paris/Province)

Il s'agit d'une grille de référence que l'analyse par critère permet d'utiliser au delà de ces restrictions.

# REPRESENTATIVITE DE L'ENQUETE

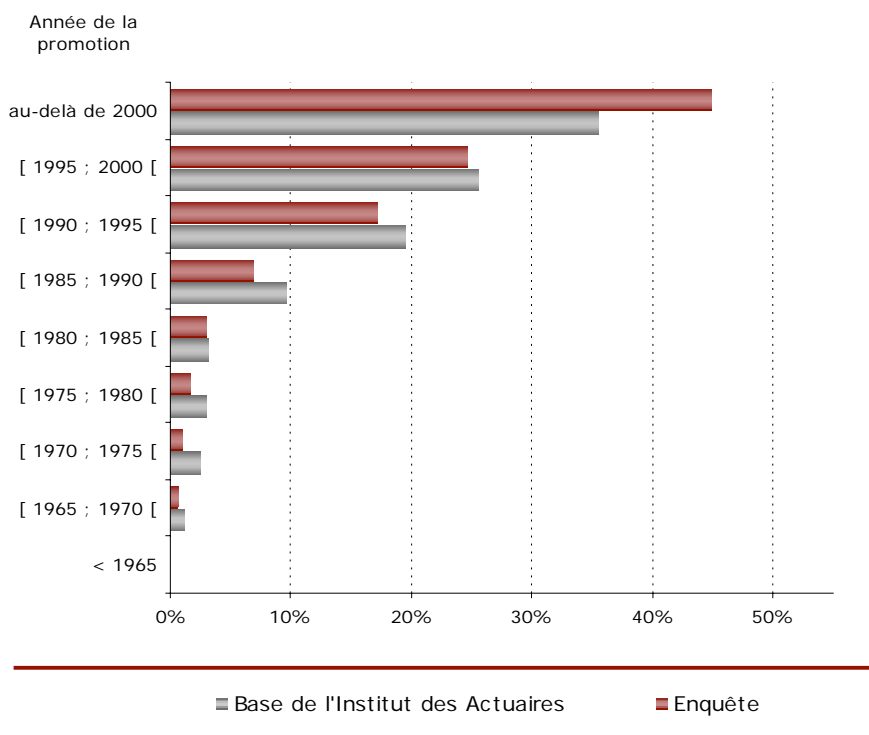
Comparaison avec la base de données de l'Institut des Actuaires

Pour mesurer la représentativité de l'enquête, nous nous sommes appuyés sur la base de données de l'Institut afin de comparer les taux de réponse en fonction des critères communs disponibles. Cette base de données comprend environ 2000 actuaires dont 1412 concernés par l'enquête (cotisants de moins de 65 ans, coordonnées mail à jour).

## 1. L'année de promotion

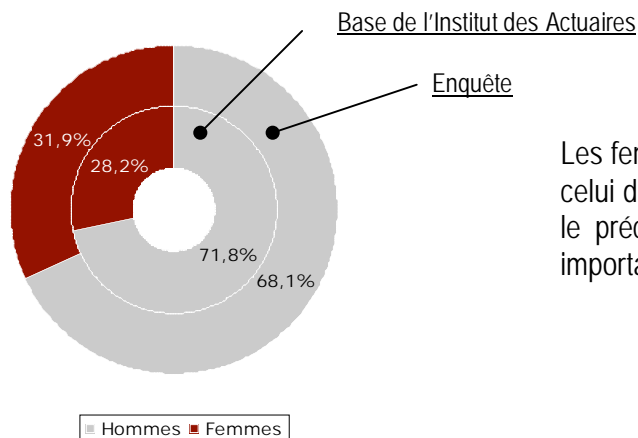
Le graphique ci-dessous montre une certaine homogénéité dans la répartition des réponses selon l'année de la promotion bien que le taux de participation des plus jeunes soit plus élevé.

Répartition des effectifs selon l'année de promotion  
Base de l'Institut des Actuaires / Enquête



## 2. Le sexe

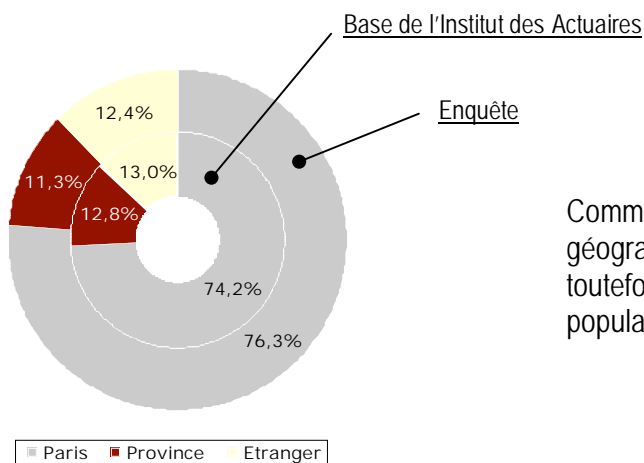
Répartition des effectifs selon le sexe  
Base de l'Institut des Actuaire / Enquête



Les femmes ont un taux de participation supérieur à celui des hommes. Mais ce résultat est corrélé avec le précédent, la proportion de femmes étant plus importante dans les promotions récentes.

## 3. La situation géographique

Répartition des effectifs selon la situation géographique  
Base de l'Institut des Actuaire / Enquête

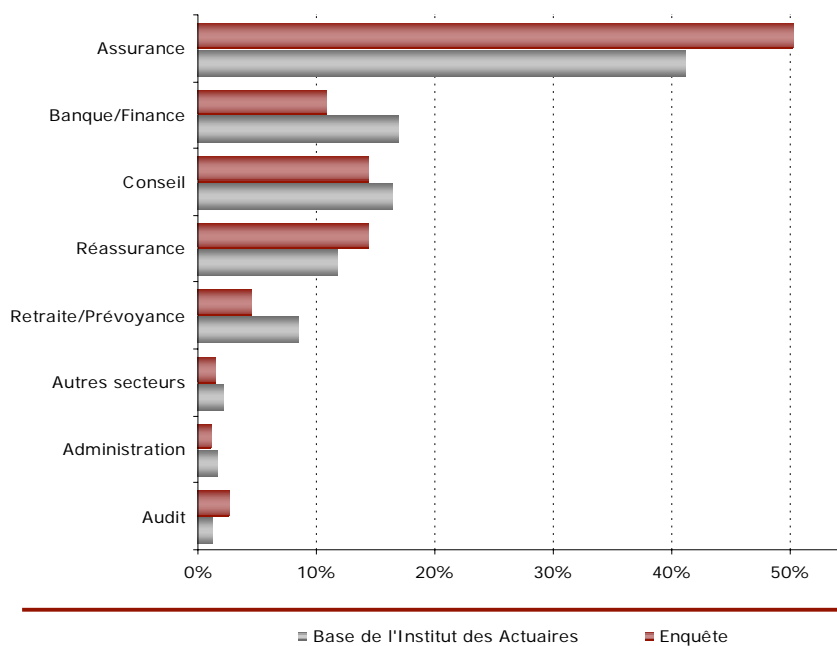


Comme pour les autres critères, la représentation géographique est assez bien respectée avec toutefois, une légère sur-représentation de la population parisienne.

#### 4. Le secteur d'activité

La segmentation par secteur d'activité de la base de l'Institut des Actuaires ne correspondant pas exactement à celle de l'enquête, nous avons dû effectuer des regroupements qui peuvent apporter une certaine distorsion aux résultats mais permettent de dégager des comparaisons. Le schéma ci-dessous explicite, sur ce critère, certaines distorsions de représentativité.

Répartition des effectifs selon le secteur d'activité  
Base de l'Institut des Actuaires / Enquête



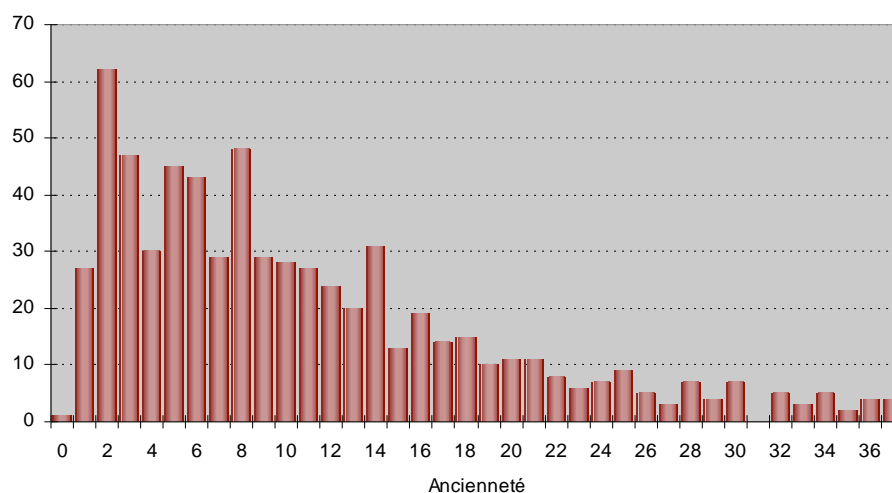
# ANALYSE DES REPONSES PAR CRITERE

Etude sur l'ensemble des réponses

## 1. POSITIONNEMENT DES INDIVIDUS SELON L'ANCIENNETE

Pour la totalité des résultats, nous avons retenu l'ancienneté (calculée à partir de la date d'entrée en activité), ce critère s'étant avéré plus pertinent que l'âge (en particulier pour les plus jeunes) ou l'année de promotion (en particulier pour les formations continues).

Répartition des effectifs selon l'ancienneté  
Enquête

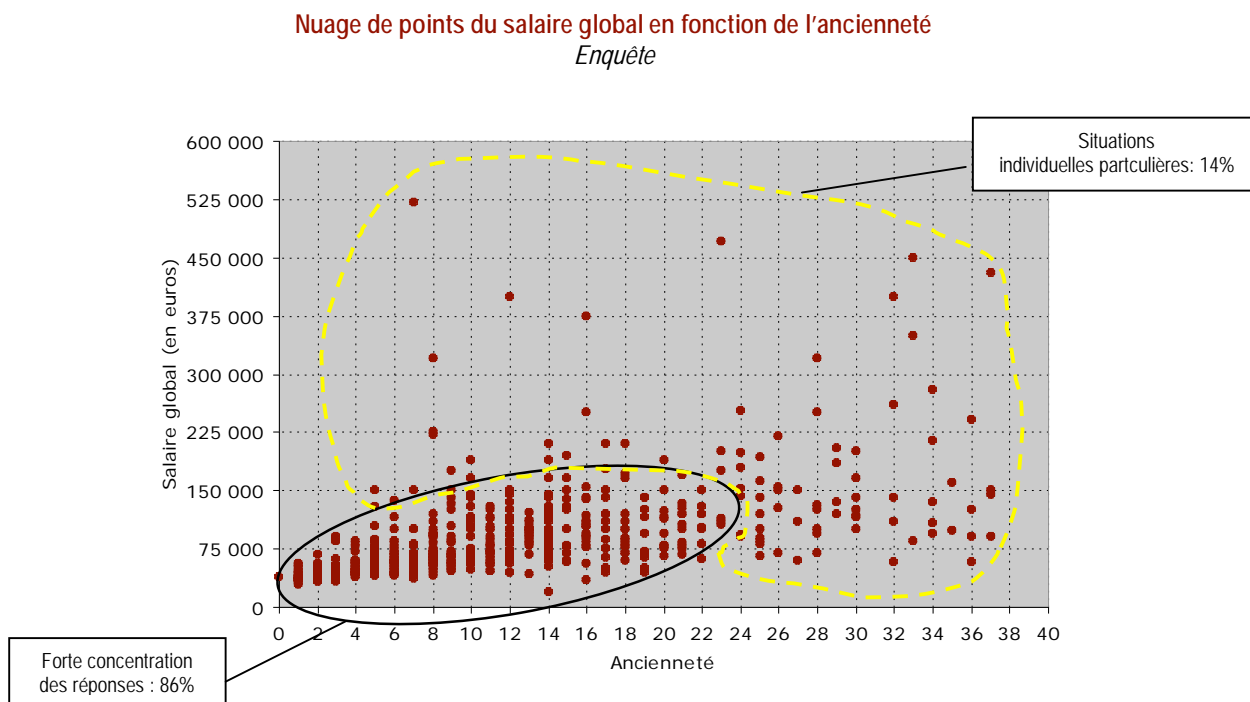


Remarque :

Parmi les 663 réponses, 29 d'entre elles ne permettaient pas de disposer de la première date d'entrée en activité, d'autres présentaient des incohérences entre revenu global et part de variable. Ces situations nous ont amené à faire des estimations lorsqu'elles étaient possibles ou à exclure des données pour l'analyse de certains critères.

Les graphes suivants restituent les nuages des points individuels (rémunération globale et salaire fixe). Ils permettent de visualiser la tendance et la dispersion des revenus mais sont à eux seuls peu exploitables.

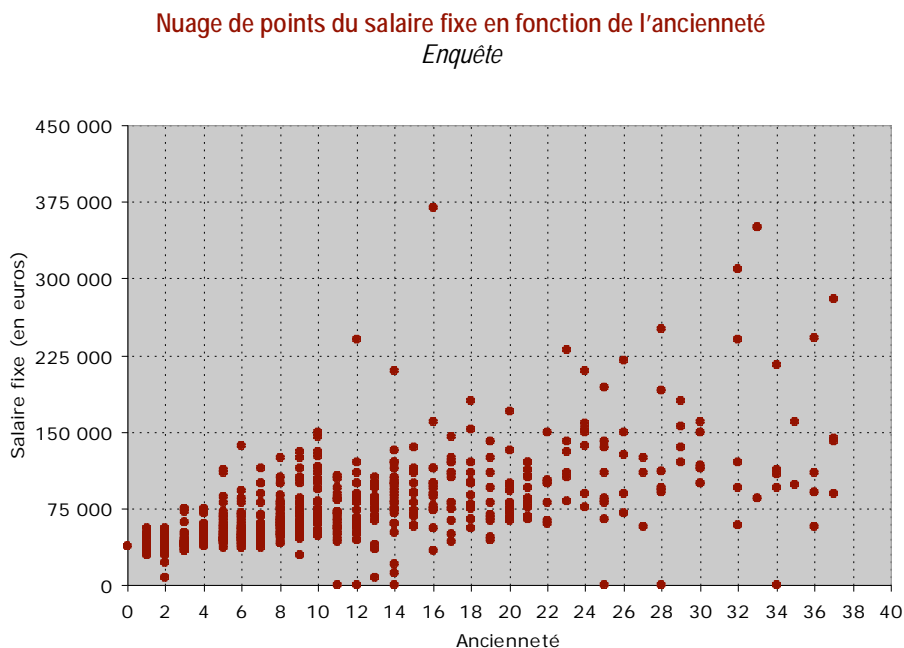
### 1.1. Salaire global en fonction de l'ancienneté



Remarquons que la partie sud-ouest du graphique enregistre une forte concentration des réponses, alors que la dispersion provient de situations individuelles.

### 1.2. Salaire fixe en fonction de l'ancienneté

Le salaire fixe résulte de la différence entre le salaire global et la part variable. A noter quelques informations surprenantes avec des rémunérations fixes très faibles et dans quelques cas négatives.



## 2. ANALYSE DU SALAIRE FIXE

Disposant d'un grand nombre de critères (voir rappel de l'enquête en annexe), nous avons cherché à mesurer l'influence de la plupart d'entre eux sur la rémunération.

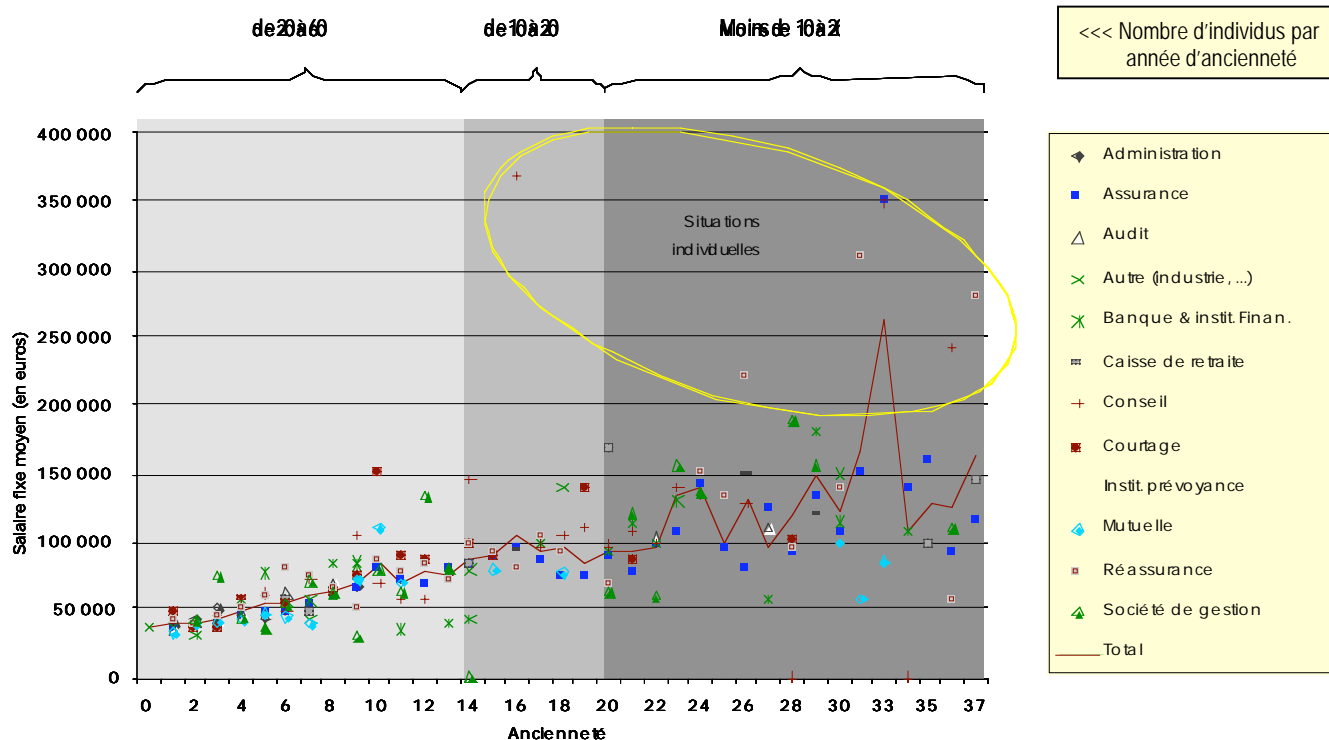
- ancienneté
- activité principale de la société
- situation géographique
- secteur personnel d'activité
- fonction personnelle
- sexe

Compte tenu des interdépendances et de la faible population disponible sur certains segments, seuls les plus significatifs font l'objet de résultats.

Les résultats expriment, pour chaque classe d'ancienneté, un écart moyen et un indicateur de dispersion relativement à la position moyenne de la classe. Ils permettent de situer la position relative des diverses populations et de mesurer des écarts.

### 2.1. Evolution en fonction de l'ancienneté selon l'activité

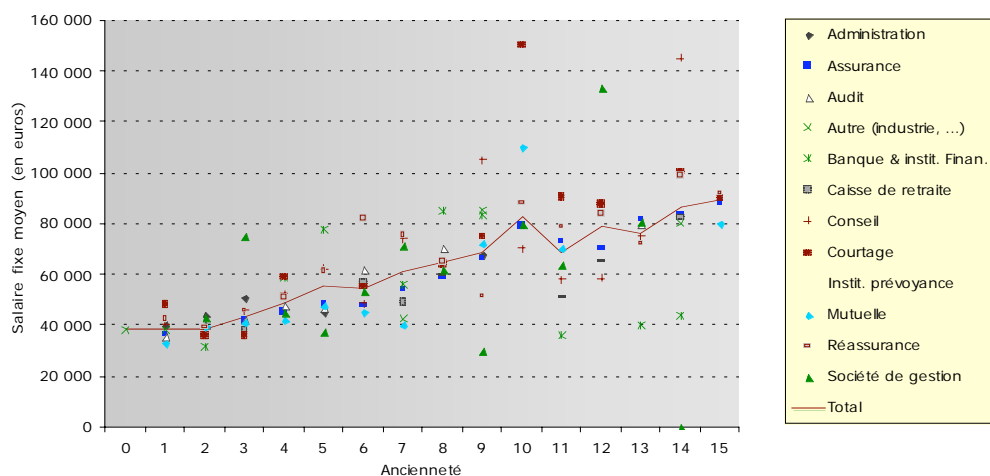
Evolution du salaire fixe moyen selon l'ancienneté et le secteur d'activité  
Enquête



Sur le graphe suivant, la courbe rouge correspond à la moyenne des situations par ancienneté sur l'ensemble de la population. Chaque point relatif à la position d'une activité pour une ancienneté donnée, correspond à la moyenne observée pour cette activité.

A noter que la moyenne est établie sur un nombre important d'individus (pour les plus jeunes) et plus restreint ensuite. Pour les âges les plus élevés, la moyenne peut ne correspondre qu'au salaire d'un seul individu.

Evolution du salaire moyen fixe selon l'activité  
Zoom sur l'ancienneté comprise entre 0 et 15 ans  
Enquête



En fonction de l'ancienneté on distingue une croissance du salaire et également une dispersion grandissante.

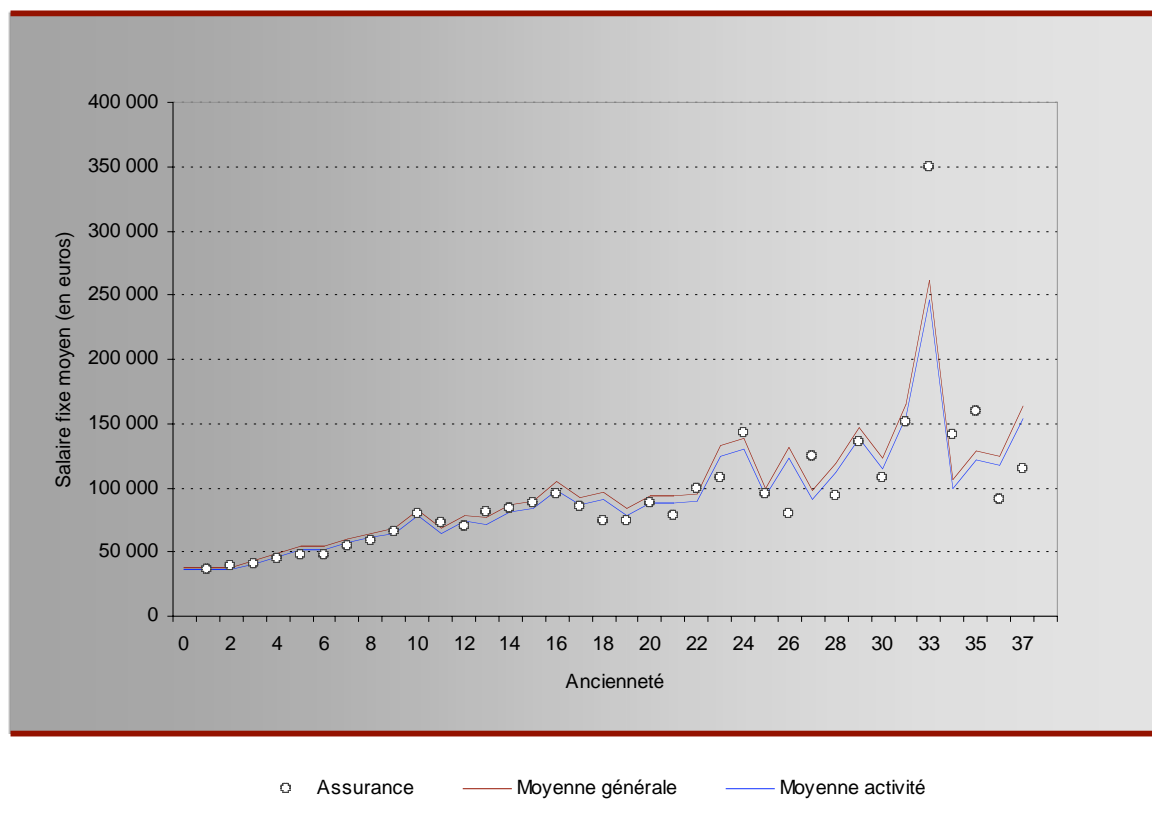
## 2.2. Analyse selon l'activité

### Méthode :

Comme on le constate graphiquement, le niveau de rémunération moyen et la dispersion des résultats sont différents selon l'activité. Il est alors intéressant de présenter, pour chaque activité, des indicateurs permettant de mesurer la position moyenne de l'activité par rapport à la situation générale et la dispersion par rapport à une référence propre à l'activité.

Comme chaque activité ne présente pas d'observations à chaque année d'ancienneté, et que les effectifs observés sont très variables,

- L'écart moyen correspond à la moyenne pondérée des écarts entre les observations de l'activité et la moyenne globale (celle de l'ensemble des activités).
- L'indicateur de dispersion correspond au coefficient de variation entre les observations de l'activité et la moyenne corrigée de l'activité. Cette dernière s'obtient en appliquant le facteur d'écart moyen de l'activité à la moyenne globale, pour chaque ancienneté.



Ce type de présentation est généralisé aux analyses des autres paramètres.

Résultats :

Le tableau ci-après présente un classement des activités en fonction de l'écart du salaire fixe moyen de la classe par rapport à la moyenne globale (du plus favorable au plus défavorable).

La colonne de droite mesure la volatilité des niveaux de rémunération :

- Les situations les plus concentrées se trouvent en Audit, Assurance et Administration.
- Les situations les plus dispersées se trouvent en Conseil, Sociétés de gestion, Caisse de retraite.

	Nombre d'individus	Position par rapport à la moyenne globale	Indicateur de dispersion
Courtage	28	10%	21%
Autre (Industrie, ...)	10	9%	22%
Réassurance	96	9%	20%
Conseil	94	8%	30%
Administration	7	5%	11%
Société de gestion	33	5%	30%
Audit	18	2%	8%
Institut. Prévoyance	22	1%	27%
Banque & Inst. Finan.	39	0%	28%
Caisse de retraite	8	0%	32%
Assurance	285	-6%	10%
Mutuelle	21	-13%	25%

**2.3. Analyse selon la situation géographique**

La comparaison des résultats en fonction de la situation géographique permet de mettre en évidence les disparités de rémunérations. Si les actuaires parisiens sont proches de la moyenne, ceux qui travaillent à l'étranger bénéficient d'une rémunération moyenne supérieure de 26% et ceux en province supportent une réduction de 17%.

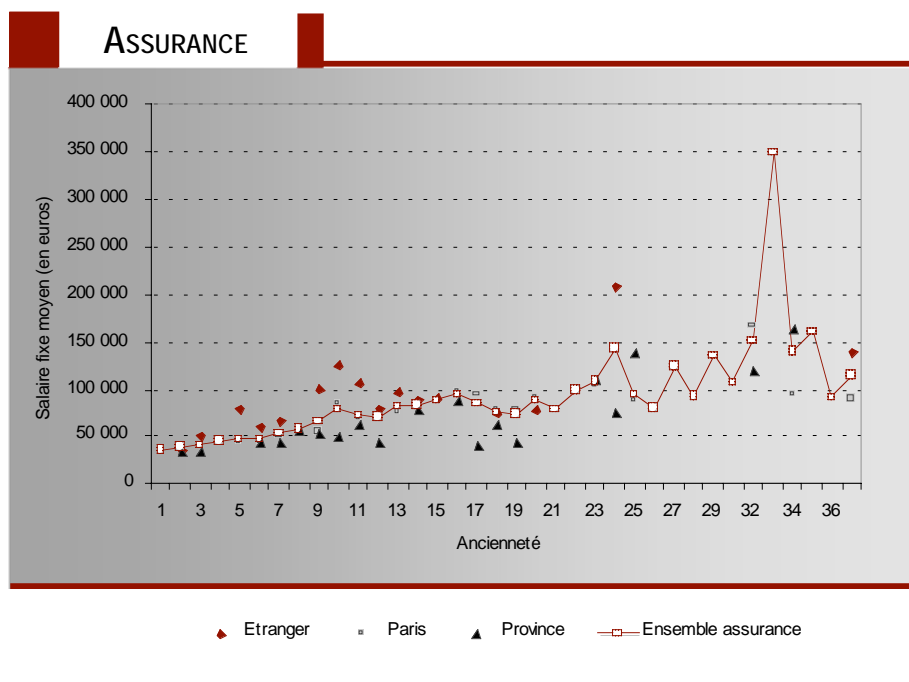
	Nombre d'individus	Position par rapport à la moyenne globale	Indicateur de dispersion
Etranger	82	26%	4,3%
Paris	506	-2%	0,3%
Province	75	-17%	4,2%

Zoom sur le secteur de l'ASSURANCE

Pour éviter le biais causé par une représentation différente des activités dans chaque classe de situation géographique, nous restituons également les résultats sur la seule activité Assurance qui constitue l'activité la plus représentée.

	Nombre d'individus	Position par rapport à la moyenne globale	Indicateur de dispersion
Etranger	26	28%	2,5%
Paris	229	-2%	0,3%
Province	30	-13%	5,3%

Comme on le constate, même si l'on enregistre de petites différences, les résultats sont sensiblement identiques.



### 2.4. Analyse selon le secteur d'activité

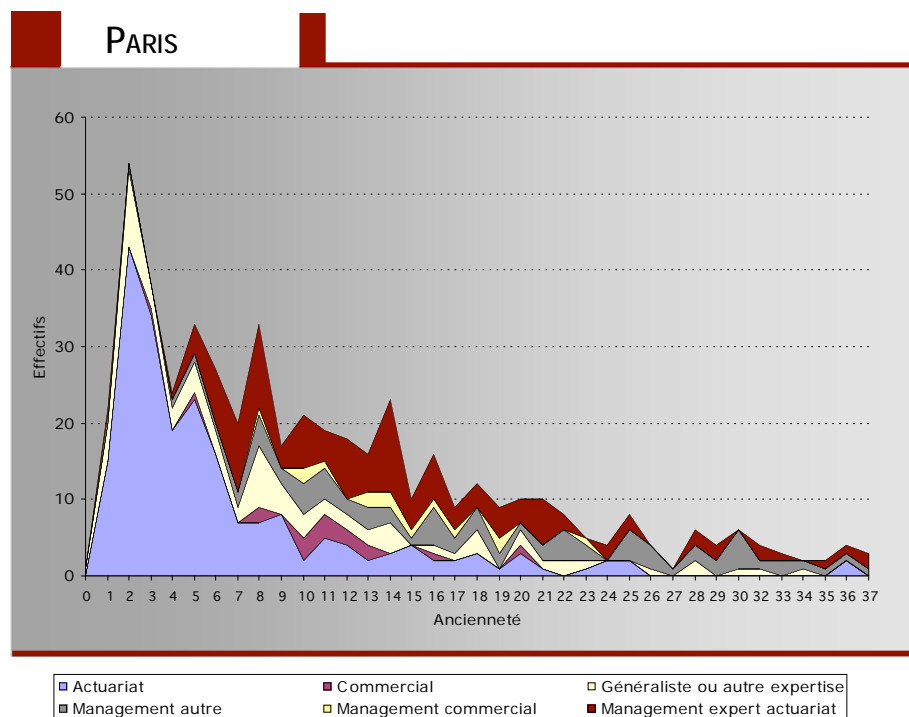
Pour éviter les difficultés posées par la multiplicité des critères discriminants, nous nous contenterons de présenter les résultats sur l'activité Assurance des actuaires parisiens. De même pour éviter d'être perturbés par la trop grande volatilité des situations des actuaires les plus expérimentés, nous écrivons l'étude à 20 ans d'ancienneté.

Assurance Paris 20 ans et moins	Nombre d'individus	Position par rapport à la moyenne globale	Indicateur de dispersion
Finance	7	-2%	5,6%
Holding / Corporate	6	4%	1,2%
Non Vie	38	-7%	2,5%
Vie	146	2%	0,3%

Sur ce critère, on enregistre des variations assez faibles même si le secteur « Non vie » est moins bien rémunéré alors que le secteur « Holding / Corporate » l'est un peu mieux.

### 2.5. Analyse selon la fonction personnelle

Il est assez difficile d'effectuer des comparaisons sur ce critère. Le résultat le plus significatif concerne l'évolution des fonctions suivant l'ancienneté sur la population parisienne



Les premières années, les actuaires occupent essentiellement des fonctions « d'actuariat » ou de « généraliste ou autre expertise ». Puis évoluent progressivement vers des fonctions de « management ».

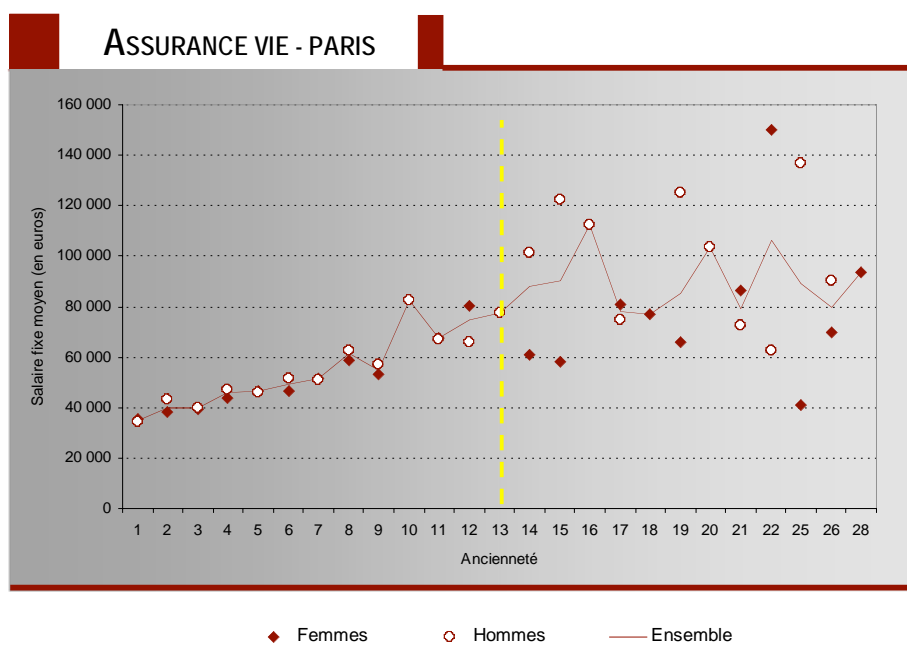
## 2.6. Analyse selon le sexe

Pour permettre des comparaisons sur un périmètre relativement homogène et substantiel, nous concentrons nos comparaisons sur l'activité Assurance Vie des actuaire parisiens.

Assurance Vie Paris de 1 à 26 ans	Nombre d'individus	Position par rapport à la moyenne globale	Indicateur de dispersion
Femmes	72	-6%	2,0%
Hommes	86	5%	1,4%

Assurance Vie Paris de 1 à 12 ans	Nombre d'individus	Position par rapport à la moyenne globale	Indicateur de dispersion
Femmes	56	-1%	0,1%
Hommes	57	1%	0,1%

Le graphique suivant représente la position des points en fonction du sexe. Il permet de visualiser rapidement plusieurs situations. Pour les plus jeunes (moins de 15 ans d'expérience), on ne note pas de différence évidente. Par contre pour les aînés, les situations sont plus différenciées selon le sexe, même si certaines exceptions viennent contredire la situation moyenne.



### 3. ANALYSE DES ELEMENTS COMPLEMENTAIRES DE REMUNERATION

Le salaire fixe ne représente qu'une partie de la rémunération et des avantages composant la rémunération globale.

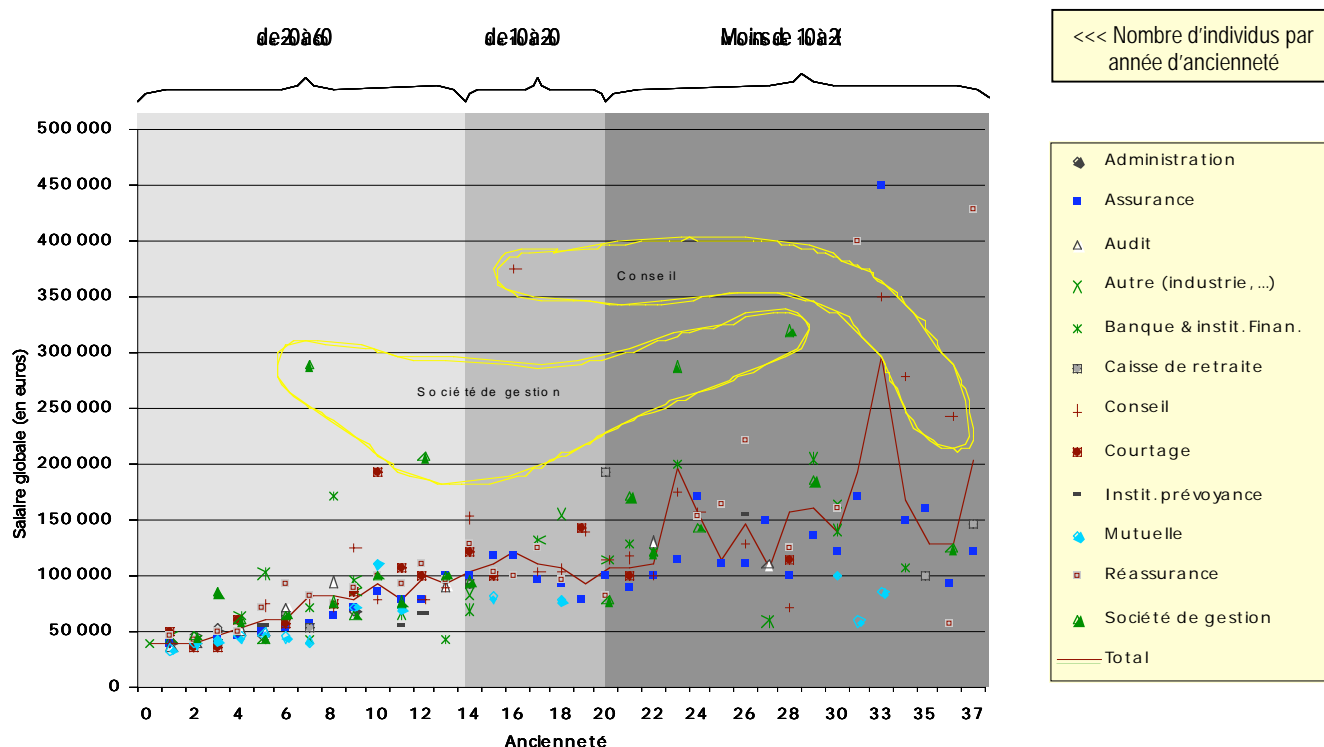
Dans cette section, nous restituons des résultats sur :

- le poids de la partie variable sur la rémunération
- les stock-options
- les dividendes
- les voitures de fonction

Pour les trois derniers critères, conformément aux informations demandées lors de l'enquête, nous restituons des résultats quant au nombre de personnes bénéficiaires, et non en valeurs.

D'autres éléments variables peuvent entrer dans la rémunération, ils n'ont pas été retenus dans l'enquête du fait de leur grande diversité et de la difficulté à mesurer leur impact financier.

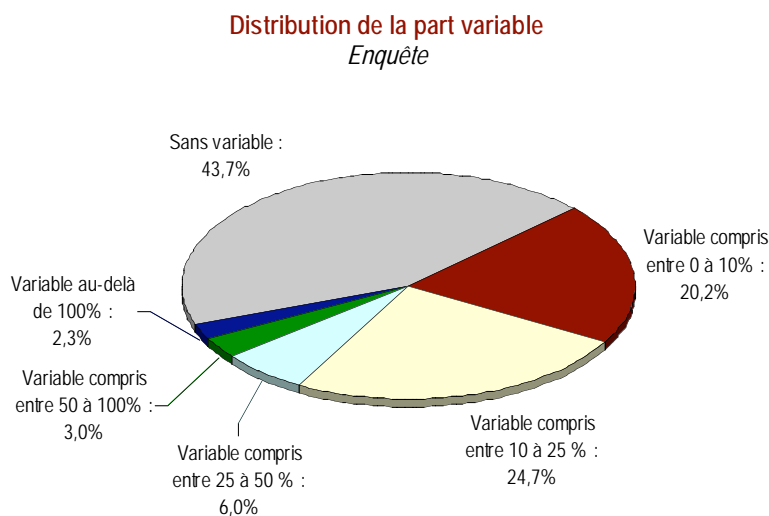
#### 3.1. La part variable du salaire



Comme pour le revenu fixe, on constate une nette progression des revenus en fonction de l'ancienneté. En dehors de quelques situations individuelles spécifiques, on peut également remarquer que certaines activités (Conseil, Sociétés de gestion) concentrent des positions assez sensiblement supérieures à la moyenne.

Avec un taux de 56%, plus de la moitié des actuaires bénéficient d'une part variable qui représente globalement 16% du salaire fixe.

On peut fournir une distribution de cette part variable (sur les revenus 2005).



Pour la majorité des actuaires bénéficiant d'une part variable, le niveau est compris entre 1% et 25%. De façon exceptionnelle, la part variable représente la majeure partie des revenus.

La part variable selon l'activité est représentée dans le tableau ci-dessous :

Activité	Poids de la part variable selon l'activité	Part de variable						Total
		Sans	0 à 10%	10 à 25%	25 à 50%	50 à 100%	plus de 100%	
Société de gestion	57,2%	9,1%	12,1%	30,3%	27,3%	9,1%	12,1%	100%
Banque & Inst. Finan.	39,8%	15,4%	10,3%	41,0%	7,7%	12,8%	12,8%	100%
Réassurance	17,3%	36,5%	14,6%	32,3%	12,5%	3,1%	1,0%	100%
Conseil	14,6%	38,5%	18,8%	36,5%	3,1%		3,1%	100%
Assurance	11,4%	48,8%	26,0%	17,9%	3,5%	3,2%	0,7%	100%
Courtage	11,0%	42,9%	7,1%	46,4%	3,6%			100%
Audit	9,9%	38,9%	27,8%	22,2%	11,1%			100%
Autre (Industrie, ...)	7,1%	60,0%	20,0%	20,0%				100%
Caisse de retraite	5,2%	50,0%	37,5%	12,5%				100%
Instit. Prévoyance	2,5%	68,2%	27,3%	4,5%				100%
Mutuelle	0,3%	90,5%	9,5%					100%
Administration	0,0%	100,0%						100%
<b>Total</b>	<b>16,2%</b>	<b>43,7%</b>	<b>20,2%</b>	<b>24,7%</b>	<b>6,0%</b>	<b>3,0%</b>	<b>2,3%</b>	<b>100,0%</b>

C'est dans les activités financières que l'on trouve les taux les plus élevés (plus de 40%). A l'autre extrémité (Administration, Mutuelle, Instit. Prévoyance), la part variable n'existe pas ou reste exceptionnelle.

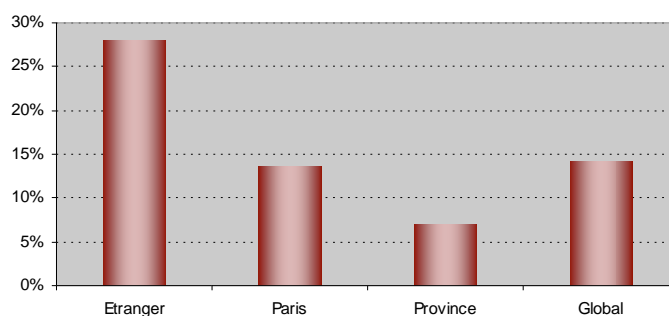
### 3.2. Les stock-options

14% des actuaires bénéficient de stock options. Ce taux est également celui que l'on retrouve en Assurance. Cette pratique est plus généralisée dans certaines activités Banque & Instit. Financière, Réassurance, Autre, Société de Gestion avec des taux compris entre 25 et 33%.

Activité	Pourcentage de personnes bénéficiant de Stock Options
Société de gestion	33,3%
Autre (Industrie, ...)	30,0%
Réassurance	27,1%
Banque & Inst. Finan.	25,6%
Assurance	14,0%
Courtage	7,1%
Conseil	2,1%
Global	14,2%

Ces taux sont influencés par la situation géographique. La pratique est plus généralisée à l'étranger, alors que marginale en province.

Pourcentage de personnes bénéficiant de Stock Options selon la situation géographique



Intuitivement, on peut imaginer que cette pratique est sensiblement corrélée avec l'ancienneté. Pour mettre ce sujet en évidence, nous pouvons étudier la position des actuaires parisiens travaillant dans les activités offrant le plus fréquemment des stock options (les 4 principales : Société de Gestion, Autre, Réassurance, Banque & Institution Financière).

Ancienneté	Pourcentage de personnes bénéficiant de stock-options
de 1 à 5 ans	6,9%
de 6 à 10 ans	28,6%
de 11 à 15 ans	29,6%
de 16 à 20 ans	28,6%
de 21 à 25 ans	44,4%
de 26 à 30 ans	71,4%
de 31 à 35 ans	50,0%
au-delà de 36 ans	33,3%
Global	27,7%

Rares sont les personnes bénéficiant de stock options les 5 premières années. Ensuite, les conditions sont sensiblement identiques entre 6 et 20 ans, puis marquent un nouveau palier au-delà.

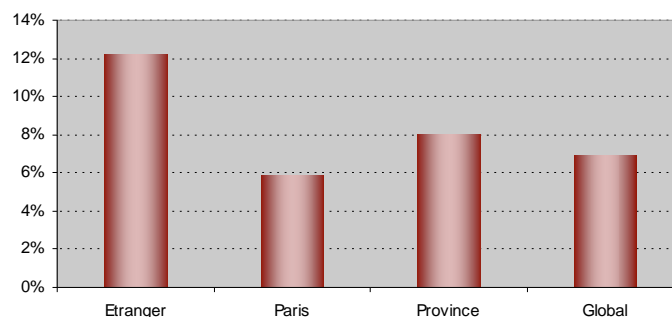
### 3.3. Les dividendes

7% des actuaires bénéficient de dividendes. Pratique plus courante dans les Sociétés de gestion, le Conseil et la Banque & Institutions Financières.

	Pourcentage de personnes bénéficiant de dividendes
Société de gestion	21,2%
Conseil	12,5%
Banque & Inst. Finan.	10,3%
Assurance	6,0%
Audit	5,6%
Réassurance	4,2%
Courtage	3,6%
Global	6,9%

Ici aussi, les actuaires à l'étranger ont une situation plus favorable que la moyenne et ceux de province une situation plus défavorable. Mais ces résultats restent corrélés avec la représentation de chaque activité dans les diverses zones géographiques.

Pourcentage de personnes bénéficiant de dividendes selon la situation géographique



En ne retenant que les actuaires parisiens des 3 principales activités pratiquant le dividende (Société de Gestion, Conseil, Banque et Institution Financière), on peut restituer les taux par tranche d'ancienneté.

Ancienneté	Pourcentage de personnes bénéficiant de dividendes
de 1 à 5 ans	6,7%
de 6 à 10 ans	15,6%
de 11 à 15 ans	18,8%
de 16 à 20 ans	0,0%
de 21 à 25 ans	26,7%
de 26 à 30 ans	0,0%
de 31 à 35 ans	50,0%
au-delà de 36 ans	50,0%
Global	13,4%

### 3.4. La voiture de fonction

12% des actuaires bénéficient d'une voiture de fonction.

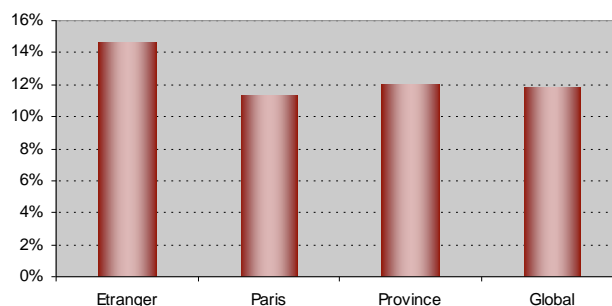
La pratique est plus répandue en Courtage, Autre, Réassurance.

Pour les Institutions de prévoyance, Caisses de retraite, Conseils, Assurances et Banques les pourcentages respectifs sont proches de la moyenne.

Activité	Pourcentage de personnes bénéficiant de voiture de fonction
Courtage	21,4%
Autre (Industrie, ...)	20,0%
Réassurance	16,7%
Instit. Prévoyance	13,6%
Caisse de retraite	12,5%
Conseil	11,5%
Assurance	11,2%
Banque & Inst. Finan.	10,3%
Société de gestion	6,1%
Audit	5,6%
Global	11,8%

La pratique est relativement équilibrée selon la zone géographique, même si elle est légèrement plus développée à l'étranger.

Pourcentage de personnes bénéficiant d'une voiture de fonction selon la situation géographique



En limitant l'étude aux 3 principales classes des actuaires parisiens (Courtage, Autre, Réassurance), on note un palier entre la 5<sup>ème</sup> et la 6<sup>ème</sup> année. Pour les anciennetés les plus élevées, les variations dépendent de situations individuelles.

Ancienneté	Pourcentage de personnes bénéficiant de voiture de fonction
de 1 à 5 ans	0,0%
de 6 à 10 ans	26,3%
de 11 à 15 ans	25,0%
de 16 à 20 ans	27,3%
de 21 à 25 ans	100,0%
de 26 à 30 ans	50,0%
de 31 à 35 ans	0,0%
au-delà de 36 ans	50,0%
Global	22,6%

## GRILLE DE SALAIRE FIXE

Analyse Towers Perrin. Salaire France et Province

Les observations nous ont amené à restituer uniquement les résultats les plus significatifs, c'est-à-dire en fonction de l'ancienneté et de l'activité.

Afin d'éviter la trop grande volatilité apportée par les personnes travaillant à l'étranger, cette restitution ne porte que sur les actuaires **travaillant en France, en excluant les réponses incomplètes (soit un total de 554 personnes sur les 663 personnes ayant répondu).**

Au niveau de l'activité, afin que les populations soient suffisantes, nous avons retenu de regrouper les activités en quatre classes :

- ✓ Assurance : Assurance & Mutuelle
- ✓ Finance : Banque & Institutions financières, Sociétés de Gestion, Autres
- ✓ Conseil : Conseil, Courtage, Réassurance
- ✓ Institutions : Administration, Audit, Caisses de retraite, Institutions de prévoyance

Si certains regroupements paraissent naturels, d'autres sont intuitivement moins évidents. Ces regroupements, qui conservent une partie d'arbitraire, se basent toutefois sur une cohérence de comportements en terme de positionnement relatif par rapport à la moyenne globale et en terme de dispersion des observations. Par ailleurs, on peut souligner qu'ils ne sont valables qu'en terme de salaire fixe. Des différences importantes peuvent exister, comme nous l'avons vu précédemment, sur l'ensemble des paramètres variables.

Ces grilles expriment, pour chaque tranche d'ancienneté, l'effectif de la population de l'enquête, la médiane<sup>1</sup> et les 1<sup>er</sup> et 3<sup>ème</sup> quartiles<sup>2</sup>.

Du fait des effectifs disponibles, nous avons été régulièrement contraints d'arbitrer entre la finesse et la robustesse des traitements. Une plus grande finesse permet une meilleure description, mais le faible nombre des observations rend bien évidemment les résultats plus fragiles. Nous avons donc été amenés, dans certains cas, à effectuer des regroupements de tranches d'ancienneté (surtout pour les plus élevées). De plus, pour des raisons de confidentialité et des raisons techniques, nous ne publions pas de résultats lorsque l'effectif d'une tranche est inférieur à 3 et pas de quartile lorsque l'effectif est inférieur à 5.

<sup>1</sup> La *médiane* d'une variable statistique est la valeur de cette variable qui partage les individus, supposés rangés par ordre de valeur croissante (ou décroissante) de la variable, en *deux effectifs égaux*.

<sup>2</sup> La définition d'un *quartile* est analogue, dans son principe, à celle de la médiane.

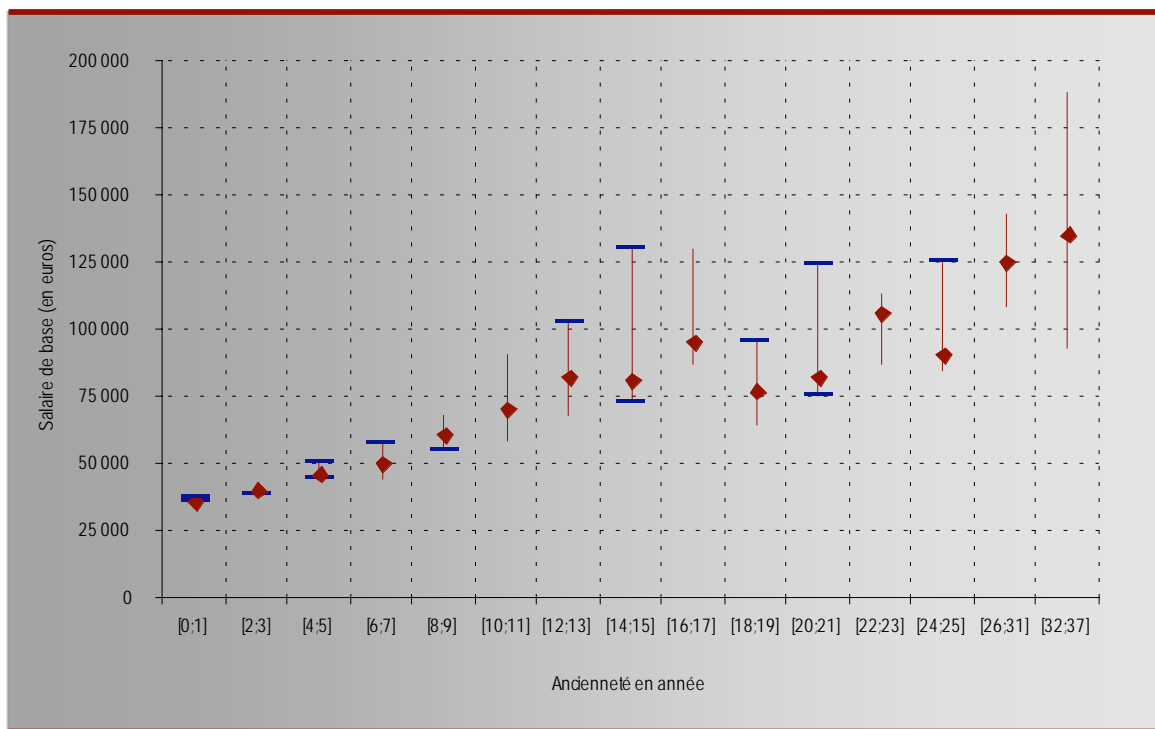
Il y a trois quartiles  $Q_1$ ,  $Q_2$  et  $Q_3$ . Ce sont les valeurs de la variable statistique telles que, les observations étant rangées par ordre croissant, un quart des observations soient inférieures à  $Q_1$ , un quart comprises entre  $Q_1$  et  $Q_2$ , un quart comprises entre  $Q_2$  et  $Q_3$  et un quart supérieures à  $Q_3$ .

# 1. Groupe « ASSURANCE »

Assurance et Mutuelles

*Unité en euros*

Tranches	Effectif	1er quartile du marché	Médiane du marché	3ème quartile du marché
De 0 à 1 an	13	35 500	36 000	37 125
De 2 à 3 ans	43	37 938	40 000	41 000
De 4 à 5 ans	30	44 203	45 661	50 000
De 6 à 7 ans	31	43 750	50 000	57 000
De 8 à 9 ans	31	55 000	60 500	67 000
De 10 à 11 ans	19	57 850	70 000	90 000
De 12 à 13 ans	15	67 000	82 000	102 500
De 14 à 15 ans	19	72 500	81 000	130 000
De 16 à 17 ans	15	86 185	95 000	129 000
De 18 à 19 ans	13	63 912	77 000	95 000
De 20 à 21 ans	9	75 000	82 000	124 000
De 22 à 23 ans	6	86 250	106 000	112 625
De 24 à 25 ans	8	84 000	90 700	125 000
De 26 à 31 ans	7	107 500	125 227	142 500
De 32 à 37 ans	11	92 500	134 945	187 500
<b>Total</b>	<b>270</b>			



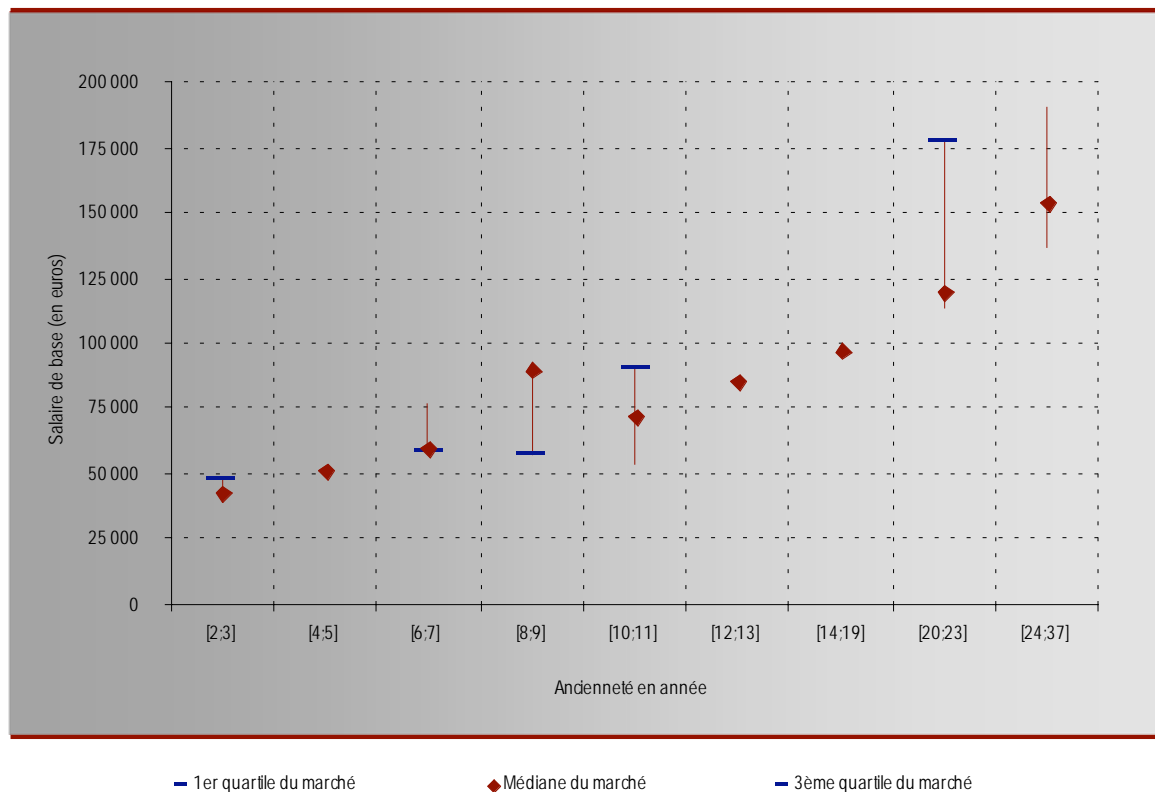
— 1er quartile du marché      ◆ Médiane du marché      — 3ème quartile du marché

## 2. Groupe « FINANCE »

Banque & Institutions financières, Sociétés de Gestion, Autre

*Unité en euros*

Tranches	Effectif	1er quartile du marché	Médiane du marché	3ème quartile du marché
De 2 à 3 ans	7	38 250	43 000	47 500
De 4 à 5 ans	4		51 250	
De 6 à 7 ans	8	58 563	60 000	76 300
De 8 à 9 ans	7	57 500	90 000	92 500
De 10 à 11 ans	7	53 500	72 000	90 500
De 12 à 13 ans	4		85 500	
De 14 à 19 ans	4		97 500	
De 20 à 23 ans	8	113 000	120 000	177 500
De 24 à 37 ans	8	136 250	154 000	190 000
<b>Total</b>	<b>59</b>			

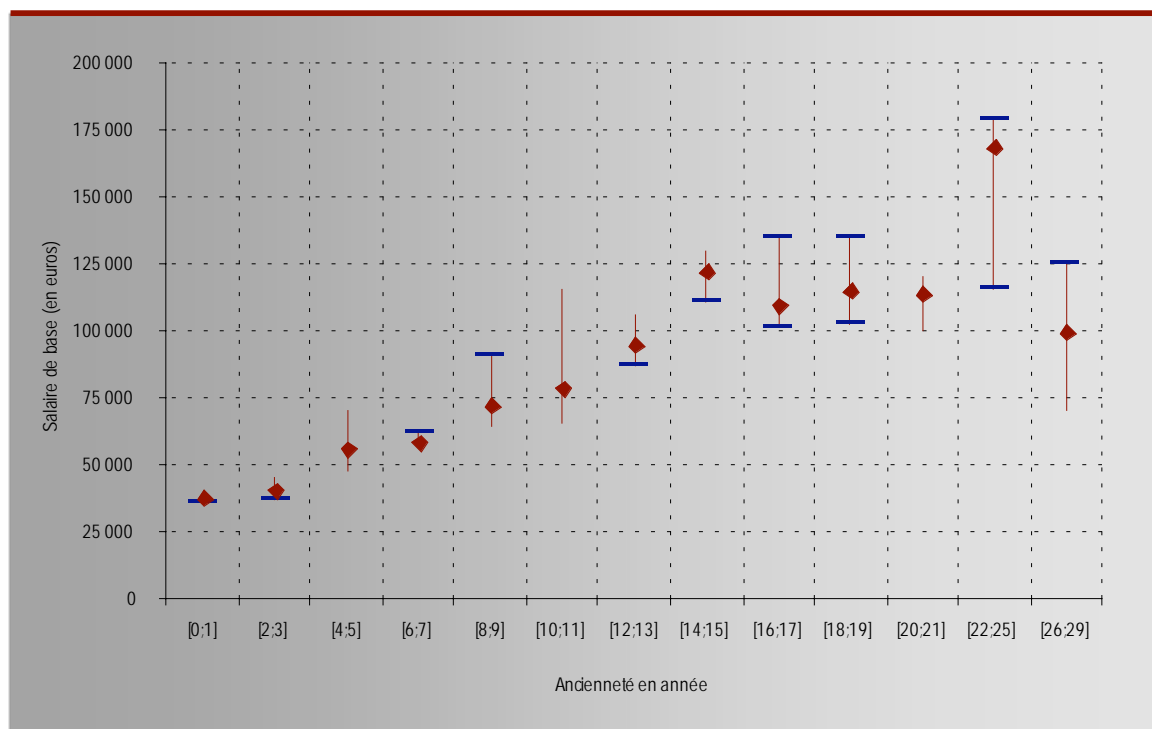


### 3. Groupe « CONSEIL »

Conseil, Courtage, Réassurance

*Unité en euros*

Tranches	Effectif	1er quartile du marché	Médiane du marché	3ème quartile du marché
De 0 à 1 an	5	36 000	38 000	38 000
De 2 à 3 ans	32	37 375	41 000	45 000
De 4 à 5 ans	22	47 750	56 350	69 816
De 6 à 7 ans	11	57 000	59 000	62 500
De 8 à 9 ans	19	63 926	72 115	91 000
De 10 à 11 ans	21	65 000	79 059	115 000
De 12 à 13 ans	15	87 500	95 000	105 500
De 14 à 15 ans	12	111 250	122 500	129 188
De 16 à 17 ans	10	101 250	110 000	135 000
De 18 à 19 ans	6	102 500	115 000	135 000
De 20 à 21 ans	5	100 000	114 000	120 000
De 22 à 25 ans	6	115 500	168 500	178 750
De 26 à 29 ans	5	70 000	100 000	125 000
De 30 à 37 ans	6	148 134	295 768	387 500
<b>Total</b>	<b>175</b>			



1er quartile du marché

◆ Médiane du marché

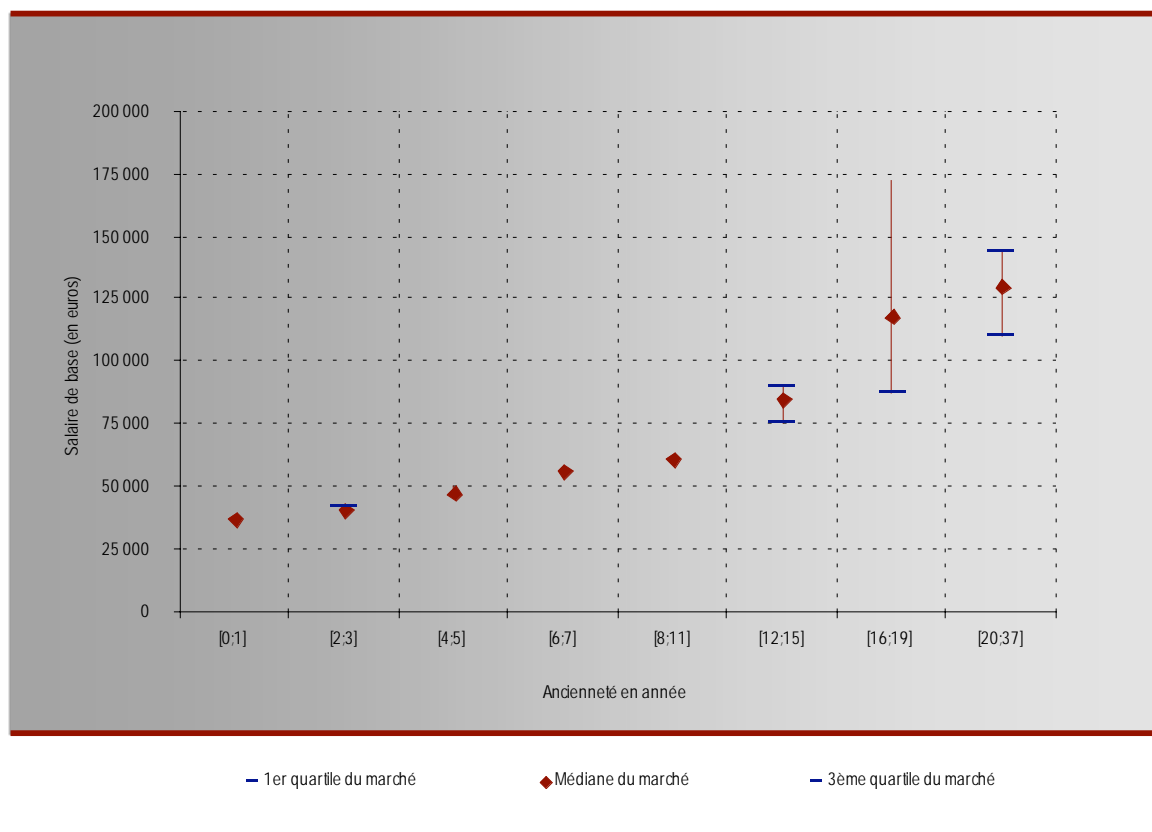
3ème quartile du marché

#### 4. Groupe « INSTITUTIONS »

Administration, Audit, Caisses de retraite, Institutions de prévoyance

Unité en euros

Tranches	Effectif	1er quartile du marché	Médiane du marché	3ème quartile du marché
De 0 à 1 an	4		36 980	
De 2 à 3 ans	16	38 750	40 750	41 700
De 4 à 5 ans	6	45 073	47 145	49 750
De 6 à 7 ans	4		56 500	
De 8 à 11 ans	4		61 000	
De 12 à 15 ans	6	75 500	85 000	90 000
De 16 à 19 ans	5	87 388	118 000	172 000
De 20 à 37 ans	5	110 000	130 000	144 000
<b>Total</b>	<b>50</b>			



## CONCLUSION

Nous nous sommes attachés à restituer des résultats les plus factuels possibles à partir des informations disponibles. Il s'agit d'une photographie de la population ayant participé à l'enquête.

Il faut toutefois être vigilant quant à l'utilisation de ces informations : Certains résultats sont plus robustes que d'autres et le niveau de rémunération globale réel dépend de la conjugaison de plusieurs facteurs dont certains ne sont pas mesurés financièrement dans cette étude.

Nous espérons vous avoir apporté des informations utiles et souhaitons vous donner une mise à jour régulière de cette étude. C'est par une participation grandissante de votre part, que vous pourrez nous aider, lors de la prochaine enquête, à améliorer la qualité de nos résultats.

L'équipe de la Commission Carrières et Emplois

## ANNEXE

### Institut des Actuaires

#### Enquête rémunération des actuaires

En tant qu'organisme professionnel, l'Institut des Actuaires souhaite pouvoir présenter à ses membres une grille de salaire en fonction de critères pertinents.

Bien sûr, la tâche n'est pas facile tant les situations sont nombreuses et hétérogènes, c'est pourquoi votre niveau de participation sera le garant de la robustesse et de la finesse de nos résultats.

Nous proposons une première enquête que nous avons voulue ciblée sur les seuls critères qui pourraient s'avérer les plus discriminants, tout en restant simples afin que vous ayez tous en votre possession les réponses sans temps de recherche ou d'hésitation, car encore une fois, c'est votre niveau de participation qui assurera la pertinence de l'analyse.

L'enquête a été construite pour être diffusée par le biais du site internet. En effet, nous souhaitons :

- Automatiser le processus afin de nous permettre une mise à jour régulière
- Garantir ainsi la confidentialité des réponses que les autres modes d'enquête ne permettent pas. L'analyse sera faite sur une base de données anonyme

Merci à tous de répondre impérativement **avant le 31 mars 2006** afin que nous puissions disposer du temps d'analyse avant l'été.

La grille comporte 5 pavés :

#### Informations personnelles :

Ces données doivent permettre de bâtir la grille en fonction de critères comme l'âge, l'ancienneté, les formations complémentaires, le sexe, la localisation de l'emploi.

#### Rémunération :

Les modes de rémunération peuvent présenter une grande diversité. Nous avons décidé de retenir seulement le montant de **rémunération brut annuel de l'année 2005**. Pour la grande majorité des membres, il s'agit du montant indiqué sur la feuille de paie du mois de décembre 2005. Le montant doit être indiqué **en euros**.

Pour ne pas fausser les comparaisons, il faut être capable de ramener ce revenu sur une base 100 pour les personnes qui travaillent à temps partiel. C'est la raison pour laquelle nous vous demandons de cocher la case 100% si vous êtes à temps plein ou de nous indiquer le taux de votre temps partiel.

Pour d'autres éléments, nous les intégrons simplement en informations complémentaires dans la mesure où ils sont parfois difficilement quantifiables même s'ils peuvent représenter des montants significatifs.

#### Activité principale de la société :

Il s'agit de l'activité principale de la société qui vous emploie. Dans le cas de filiale de groupes, considérez l'entité juridique qui vous emploie.

#### Secteur personnel d'activité :

Il s'agit de votre secteur d'activité au sein de votre entreprise.

#### Fonction personnelle :

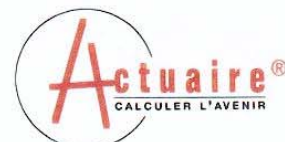
Dans un premier temps, pour éviter de trop se disperser, nous avons retenu deux notions. Une notion hiérarchique (« manager » ou pas) et une notion d'activité (actuariat / commercial / autre). Ce cadre est restrictif et peut éventuellement poser quelques difficultés de positionnement mais un cadre plus large risque de poser des problèmes d'analyse sans pour autant régler toutes les difficultés de positionnement.

**Les résultats de l'enquête dépendront de l'implication de chacun pour répondre au questionnaire. Nous comptons sur votre participation pour que cette enquête fournisse le plus d'informations utiles à tous.**

*Pour répondre à l'enquête, il suffit de se connecter à « l'espace membres » du site [www.institutdesactuaires.com](http://www.institutdesactuaires.com) et de cliquer sur « Merci de répondre à l'enquête emploi ».*

*Si vous avez perdu vos identifiants, vous pouvez les redemander en cliquant sur « Vous avez oublié votre mot de passe » ou en faire la demande à [annuaire@institutdesactuaires.com](mailto:annuaire@institutdesactuaires.com)*

Association loi de 1901  
4, rue Chauveau Lagarde - 75008 Paris  
tél. 01 44 51 72 72 - fax 01 44 51 72 73



# Enquête rémunération des actuaires



## Informations personnelles :

Année de naissance : \_\_\_\_\_

Année début activité professionnelle : \_\_\_\_\_

1ère année activité actuariat : \_\_\_\_\_

Année de promotion actuariaire : \_\_\_\_\_

Autres formations : \_\_\_\_\_

X  Ecole d'ingénieur

Ecole de commerce

Formation universitaire

Sexe : M  F

Situation géographique : \_\_\_\_\_

Paris  Province  Etranger

## Rémunération :

Montant brut annuel (fin décembre 2005) : \_\_\_\_\_ €

(dont variable, hors participations) : \_\_\_\_\_ €

Temps de présence / temps plein :  100% autre : \_\_\_\_\_ %

**Autres principaux avantages :**

Stock Option : oui  non

Dividendes : oui  non

Voiture de fonction : oui  non

## Activité principale de la société :

- Assurance
- Réassurance
- Courtage
- Banque & institution financière
- Société de gestion
- Caisse de retraite
- Administration
- Mutuelle
- Audit
- Conseil
- Institution de prévoyance
- Autre (industrie, ...)

## Secteur personnel principal :

- Vie
- Non vie
- Finance
- Holding / Corporate
- Autres

## Fonction personnelle :

- Management expert actuariat
- Management commercial
- Management autre
- Actuariat
- Commercial
- Généraliste ou autre expertise