




# ENQUETE REMUNERATION DES ACTUAIRES EN 2011

Novembre 2012



4, rue Chauveau-Lagarde, 75008 Paris  
Tél. : 01 44 51 72 72 - fax 01 44 51 72 73  
email : [secretariat@institutdesactuaires.com](mailto:secretariat@institutdesactuaires.com)  
[www.institutdesactuaires.com](http://www.institutdesactuaires.com)  
Association loi de 1901, reconnue d'utilité publique



## SOMMAIRE

---

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>3</b>
<b>REPRESENTATIVITE DE L'ENQUETE .....</b>	<b>5</b>
1. L'année de promotion .....	5
2. Le sexe .....	6
3. La situation géographique .....	6
4. Le secteur d'activité.....	7
<b>ANALYSE DES REPONSES PAR CRITERE .....</b>	<b>8</b>
<i>Etude sur l'ensemble des réponses</i>	
1. POSITIONNEMENT DES INDIVIDUS SELON L'ANCIENNETE .....	8
1.1. Salaire global en fonction de l'ancienneté .....	9
1.2. Salaire fixe en fonction de l'ancienneté .....	9
2. ANALYSE DU SALAIRE FIXE .....	10
2.1. Evolution en fonction de l'ancienneté selon l'activité .....	10
2.2. Analyse selon l'activité .....	11
2.3. Analyse selon la situation géographique.....	20
2.4. Analyse selon le secteur dans l'activité .....	24
2.5. Analyse selon la fonction personnelle.....	28
2.6. Analyse selon le sexe.....	30
3. ANALYSE DES ELEMENTS COMPLEMENTAIRES DE REMUNERATION.....	33
3.1. La part variable du salaire.....	33
3.2. Les stock-options .....	37
3.3. Les dividendes .....	39
3.4. La voiture de fonction.....	41
3.5. La participation .....	43
4. IMPACT DU CHANGEMENT DE SOCIETE .....	45
5. IMPACT DE LA FONCTION, DE L'EFFECTIF ENCADRE ET DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE .....	47
5.1. La fonction « Manager / Non manager ».....	47
5.2. L'effectif encadré.....	47
5.3. La taille de l'entreprise .....	48
<b>GRILLE DE SALAIRE FIXE.....</b>	<b>49</b>
1. Groupe « ASSURANCE ».....	51
2. Groupe « FINANCE ».....	52
3. Groupe « CONSEIL » .....	53
4. Groupe « ADMINISTRATION » .....	54

5. Groupe « ASSURANCE - Paris » .....	55
6. Groupe « CONSEIL - Paris » .....	56
<b>COMPARAISON ENTRE LES DEUX ENQUÊTES .....</b>	<b>57</b>
1. Groupe « ASSURANCE - Paris » .....	57
2. Groupe « CONSEIL – Paris » .....	58
<b>SYNTHESE DES REPONSES RELATIVES A LA QUESTION :</b>	
<b>« Quelles utilisations avez-vous fait de l'enquête ? » .....</b>	<b>60</b>
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>61</b>
<b>ANNEXE.....</b>	<b>62</b>

## INTRODUCTION

---

Cette enquête, initiée en 2005, est menée pour la quatrième fois par le Département Carrières de l'Institut des Actuaire.

Cette année, au-delà de l'historique qui permet désormais d'avoir une bonne vision des évolutions, de nouvelles variables ont été introduites dans le questionnaire afin d'affiner les analyses. Il s'agit des informations suivantes : La taille de l'entreprise, la fonction de manager et le cas échéant la taille de l'effectif encadré, ainsi que la question suivante : « Quelles utilisations avez-vous fait de l'enquête ? ».

Avec 619 réponses enregistrées, la participation à l'enquête 2011 est en deçà des éditions précédentes. En rapportant ces réponses au nombre de membres régulièrement enregistrés et en activité, nous obtenons un taux de participation également en baisse, il s'établit à 23 %.

### Evolution du nombre de réponses

Revenus	2005	2007	2009	2011
Enquête	2006	2008	2010	2012
Nombre de participants	663	635	728	619
Taux de participation	45%	39%	31%	23%

De la base de l'Institut, nous avons exclu les membres d'honneur, ceux n'étant plus en activité et ceux de plus de 65 ans.

Nous avons conservé les contrôles au niveau de la saisie des informations, ceux-ci avaient déjà permis lors de la précédente enquête de limiter certaines incohérences.

Notons par ailleurs que la très grande majorité des données sur les revenus n'est a priori qu'approximative. Dans la moitié des cas, les revenus sont exprimés avec une précision ne dépassant pas le millier d'euros. Seulement un quart des réponses a une précision sous la centaine d'euros.

L'analyse des commentaires a permis d'explicitier les propositions suivantes : l'évaluation de la participation et de l'intéressement, le traitement des spécificités liées au travail à l'international (change,...), les autres rémunérations indirectes, le temps partiels et les jours de vacances, le cas des multi-activités et quelques cas particuliers d'évolution.

Dès la première enquête nous avons retenu certains choix pour éviter de nous disperser sur une trop grande quantité de critères relatifs à une population limitée et sur des secteurs, des activités, des fonctions ou des situations géographiques très variés. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de ne retenir que des informations simples telles que la rémunération globale (y compris toutes les sortes de primes) et la rémunération fixe.



Conscient du poids que peuvent représenter certains autres avantages, nous avons souhaité mentionner les principaux sans pour autant les valoriser car la notion de valorisation dépend essentiellement de choix personnels difficiles à mesurer quant à l'utilisation de l'avantage (date de levée d'options, date de vente des actions, utilisation de l'abondement, fiscalité... ). Il nous faudra peut-être préciser certaines assimilations (par exemple Stock-options et actions gratuites).

## **Représentativité de l'enquête**

---

Il est important dans ce type d'enquête de mesurer la représentativité des réponses par rapport à l'ensemble de la population concernée.

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 sur représentation des populations masculines de moins de 40 ans, ainsi que des activités « Assurance » et « Réassurance ». On note également cette année un équilibre entre les taux de réponse Paris/province/étranger.

## **Analyse des réponses par critère**

---

Compte tenu des critères influents, de la diversité des éléments entrant dans la rémunération et de la faible population de certains segments, il n'a pas été possible d'obtenir 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 en fonction de l'ancienneté. L'influence des autres critères est ensuite analysée par rapport à cette référence.

## **Grille de salaire fixe**

---

Cette 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 ;

L'analyse porte sur l'ensemble des situations géographiques. Pour une meilleure homogénéité, les résultats des deux regroupements les plus importants (« groupe assurance » et « groupe conseil ») sont également présentés, en plus, pour la seule population des actuaires parisiens.

Ces grilles sont plus robustes que celles sur la base de la moyenne, dans la mesure où les résultats sont moins sensibles aux situations exceptionnelles.

## **Comparaison entre enquêtes**

---

Cette nouvelle enquête permet de mesurer l'évolution des grilles de salaires dans le temps, en comparant les résultats avec ceux des enquêtes précédentes.

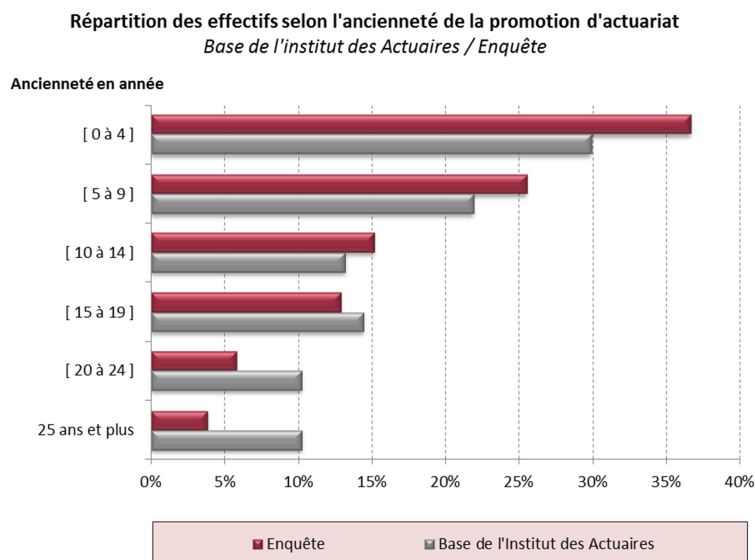
## REPRESENTATIVITE DE L'ENQUETE

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

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 près de 2700 membres concernés par l'enquête (promotion de 1970 à 2011, en activité et à jour des cotisations).

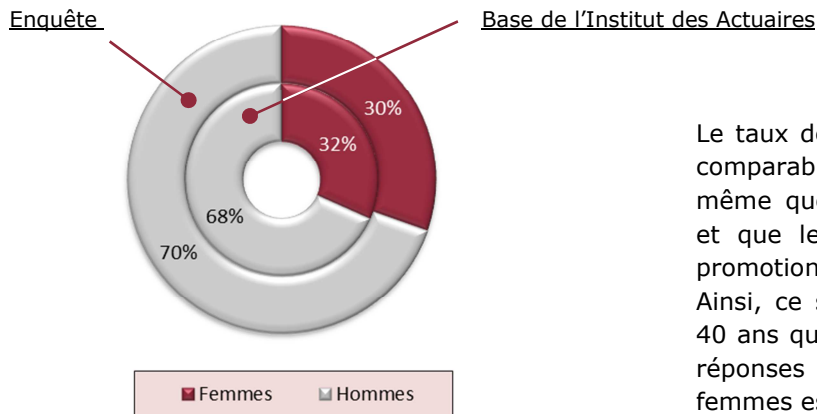
### 1. L'année de promotion

Le graphique ci-dessous montre que les plus jeunes ont un taux de participation nettement supérieur à leurs aînés. Les plus jeunes ont un taux de participation de plus de 35%, ce taux décroît progressivement avec le temps pour être inférieur à 15% pour les classes des plus anciens. Il y a une sous-représentation des promotions antérieures à 1997.



## 2. Le sexe

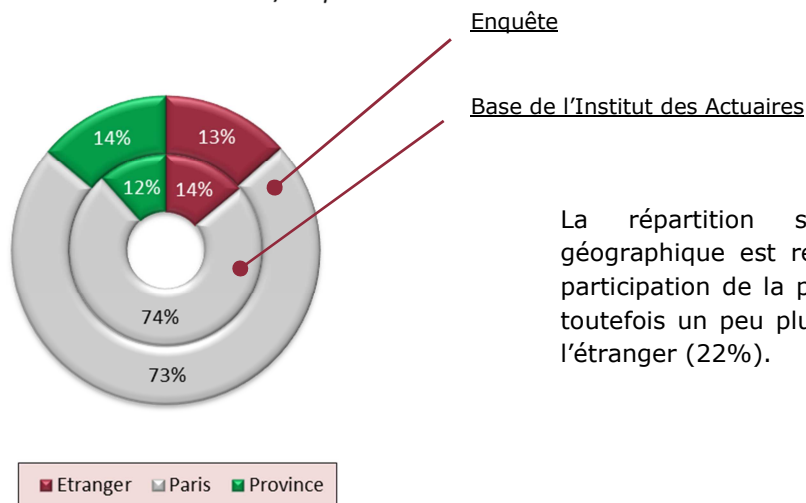
Répartition des effectifs selon le sexe  
Base de l'institut des Actuares / Enquête



Le taux de participation des femmes est comparable à celui des hommes, alors même que les jeunes ont plus répondu et que le poids des femmes dans les promotions récentes est plus élevé. Ainsi, ce sont les hommes de moins de 40 ans qui sont sur représentés dans les réponses alors que l'échantillon des femmes est représentatif des cotisantes.

## 3. La situation géographique

Répartition des effectifs selon la situation géographique  
Base de l'institut des Actuares / Enquête

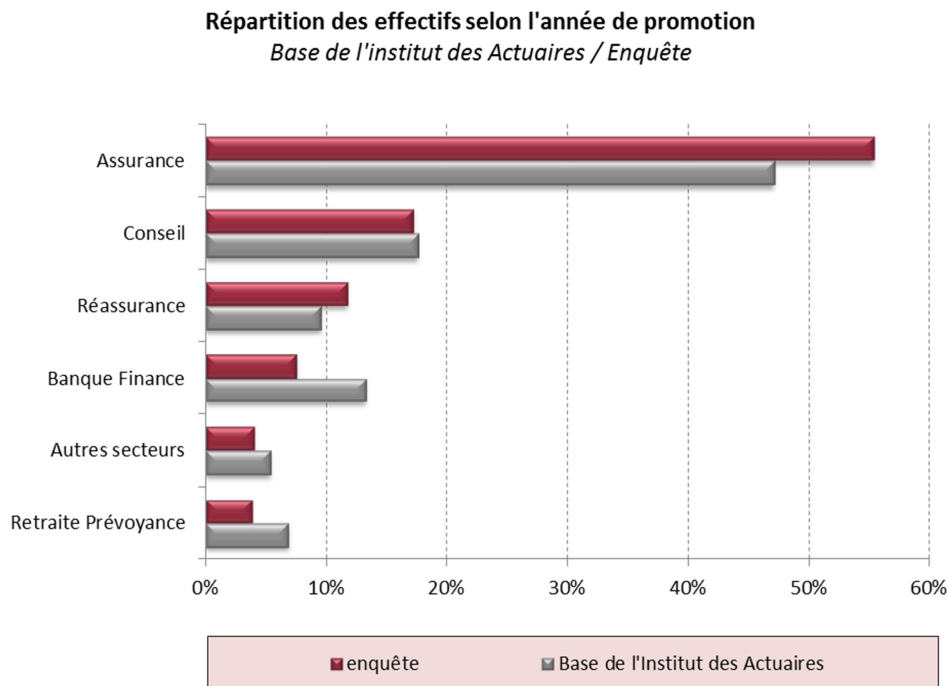


La répartition selon la situation géographique est respectée, le taux de participation de la province (28%) étant toutefois un peu plus élevé que Paris et l'étranger (22%).

## 4. Le secteur d'activité

La segmentation par secteur d'activité de la base de l'Institut des Actuares ne correspondant pas exactement à celle de l'enquête, des regroupements ont été effectués. Ils peuvent apporter une certaine distorsion aux résultats mais permettent de dégager des comparaisons.

Par ailleurs, dans la base de l'Institut, nous ne disposons pas toujours de la classe d'activité du membre. Pour les membres retenus, cette information n'est pas disponible dans environ 13% des cas.



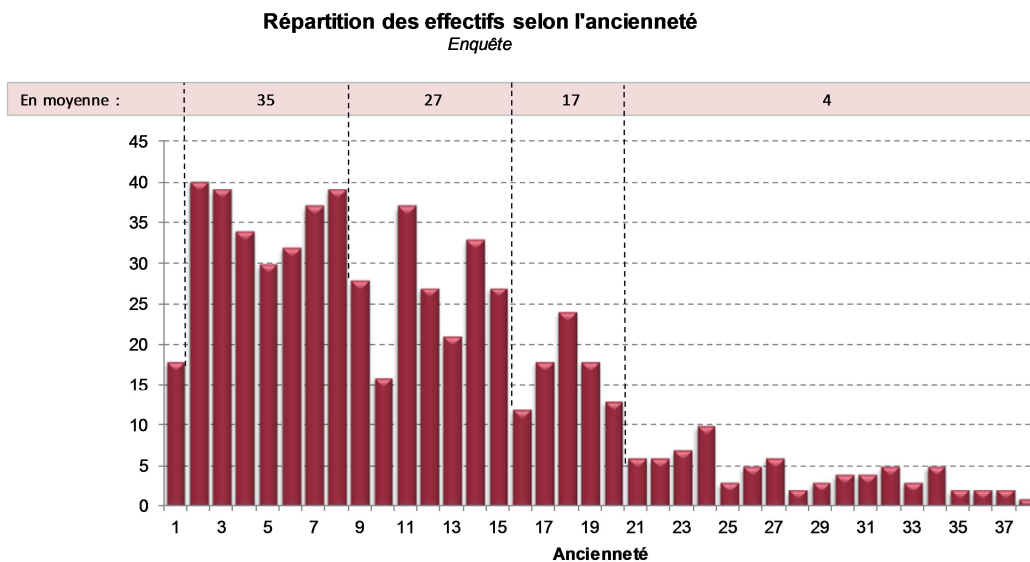
On constate pour les secteurs d'activité « Assurance » et « Réassurance » un taux de participation voisin de 30%, supérieur aux autres secteurs. Les secteurs « Banque/Finance » et « Retraite/Prévoyance » présentent les taux de participation les plus faibles avec un peu moins de 14%, le « Conseil » est à 24% et « Autres secteurs » à 18%.

# ANALYSE DES REPONSES PAR CRITERE

Etude sur l'ensemble des réponses

## 1. Positionnement des individus selon l'ancienneté

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).



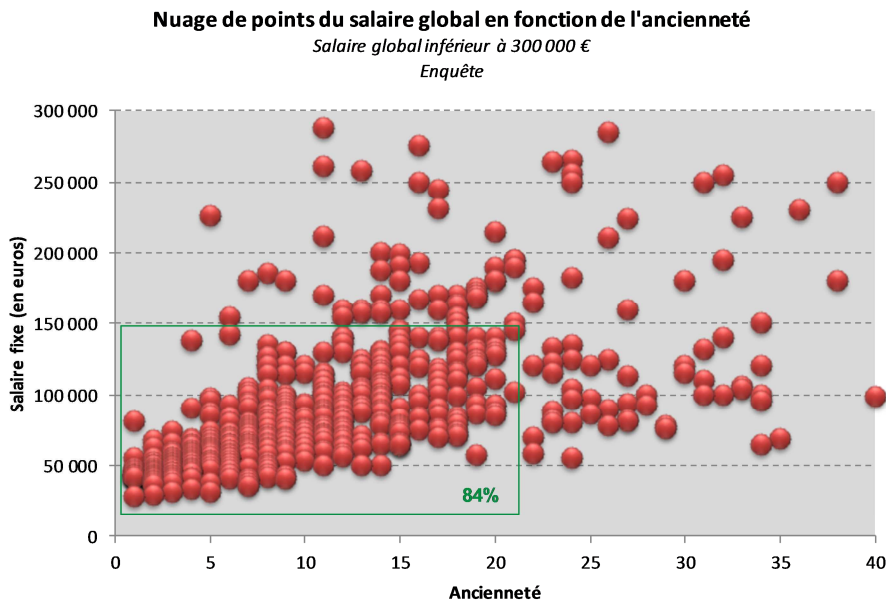
Nous constatons une représentativité décroissante avec l'ancienneté. Plus l'ancienneté augmente, plus le nombre de réponses diminue : si pour les anciennetés comprises entre 2 et 8 ans nous disposons de 30 à 40 personnes chaque année, ce nombre est inférieur à 10 pour les anciennetés de plus de 20 ans.

Les graphiques suivants restituent les nuages de 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

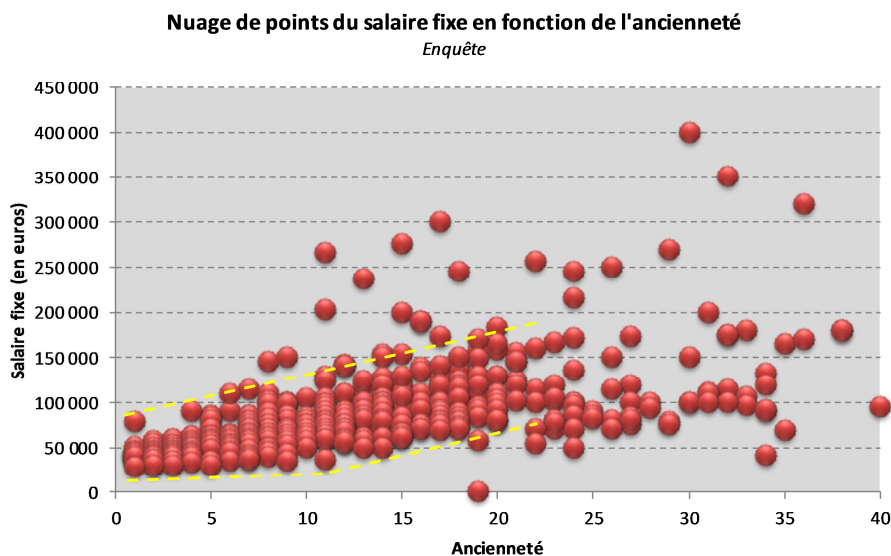
Au-delà de ce graphique nous disposons de onze revenus compris entre 315 et 1 000 K€. Ce premier graphique met l'accent sur la dispersion des revenus.

En fait, 80% des réponses se concentrent sur des revenus de moins de 165 000 € pour des personnes ayant moins de 20 ans d'ancienneté.



## 1.2 Salaire fixe en fonction de l'ancienneté

L'analyse des salaires fixes met en évidence une forte dispersion des situations, accentuée par des situations individuelles plus nombreuses qu'en 2009. Toutefois, on enregistre logiquement une plus grande concentration sur la zone sud-ouest.



## 2. Analyse du salaire fixe

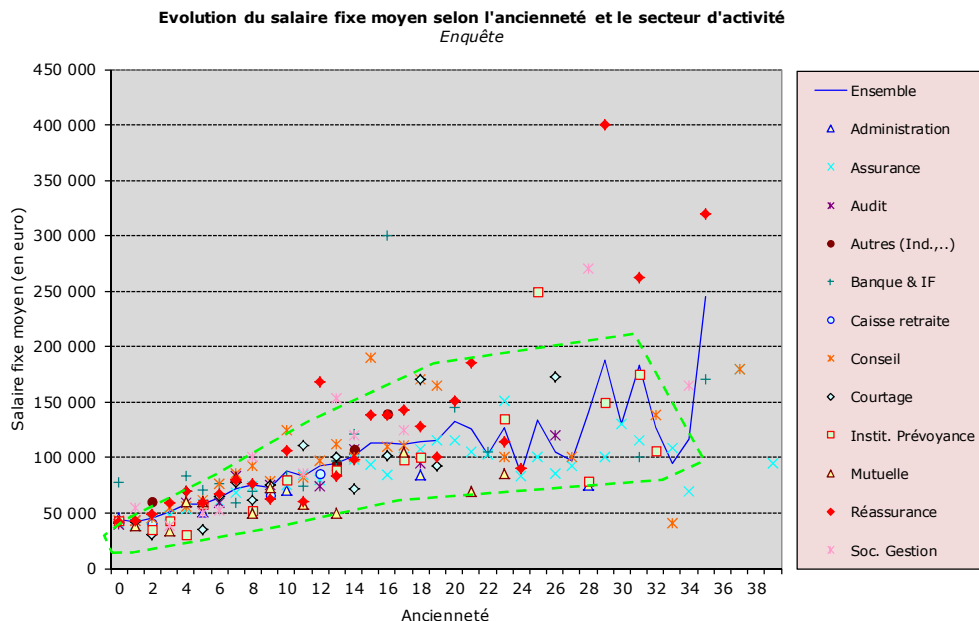
Disposant d'un grand nombre de critères (voir rappel de l'enquête en annexe), nous avons cherché à mesurer l'influence de la plupart d'entre eux sur la rémunération :

- 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 de chaque individu par rapport à la moyenne théorique de sa 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

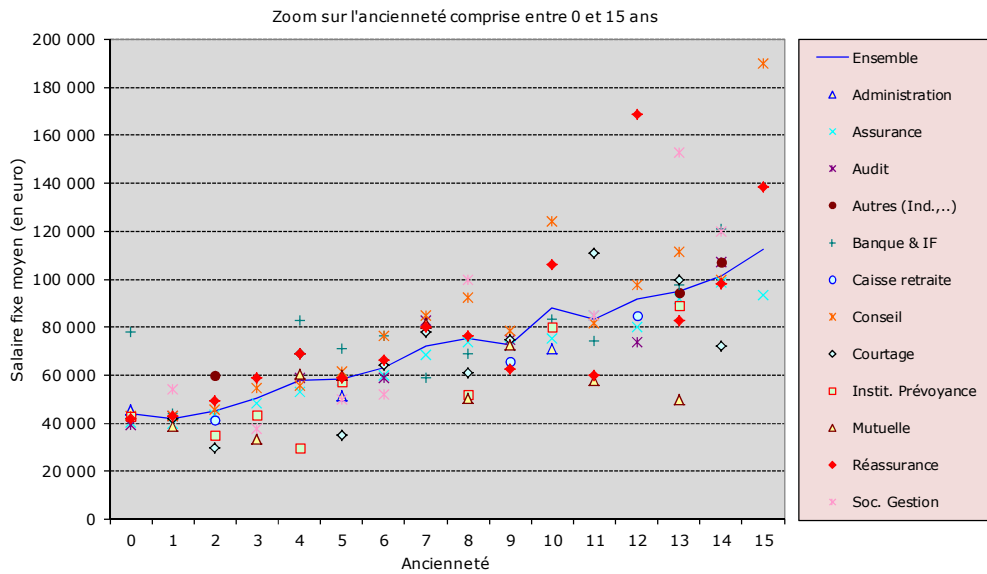


Avec l'ancienneté, le nombre d'individus diminue. Les moyennes sur les anciennetés les plus jeunes sont donc plus robustes. Les moyennes qui s'écartent sensiblement de la tendance générale (externes à la zone en pointillés) ne portent que sur un individu.

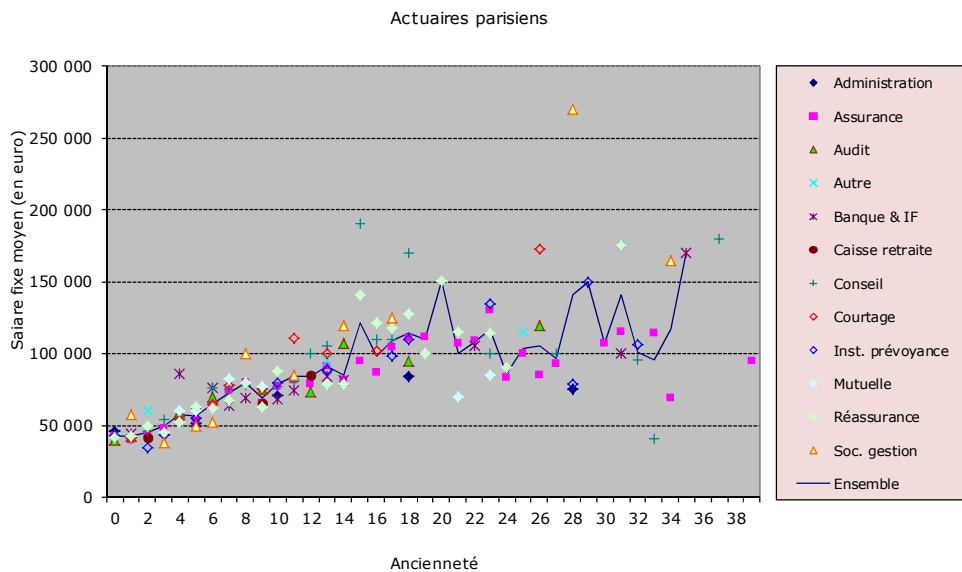
La courbe bleue correspond à la moyenne des situations par ancienneté sur l'ensemble de la population. Chaque point relatif à la position d'une activité pour une ancienneté donnée, correspond à la moyenne observée pour cette activité et cette ancienneté.

En fonction de l'ancienneté on distingue une croissance du salaire et également une dispersion grandissante, ce constat étant corroboré par les deux graphiques ci-dessous : le premier reprend l'analyse précédente pour des anciennetés inférieures à 15 ans sur l'ensemble de la population et le second concerne l'ensemble des actuaire parisiens.

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



**Evolution du salaire moyen fixe selon l'activité**  
Enquête



## 2.2 Analyse selon l'activité

### Méthodologie :

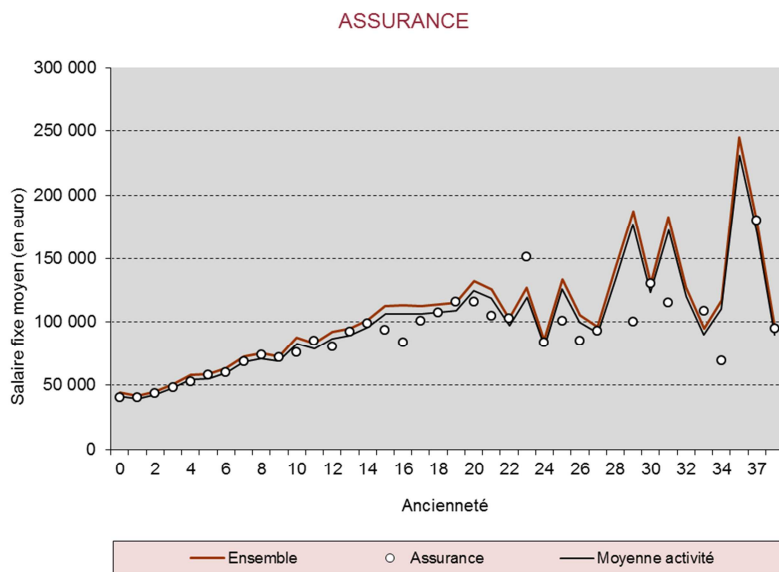
Comme on le constate graphiquement, le niveau de rémunération fixe moyen et la dispersion des résultats sont différents selon l'activité. Il est alors intéressant de présenter, pour chaque activité, des



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.

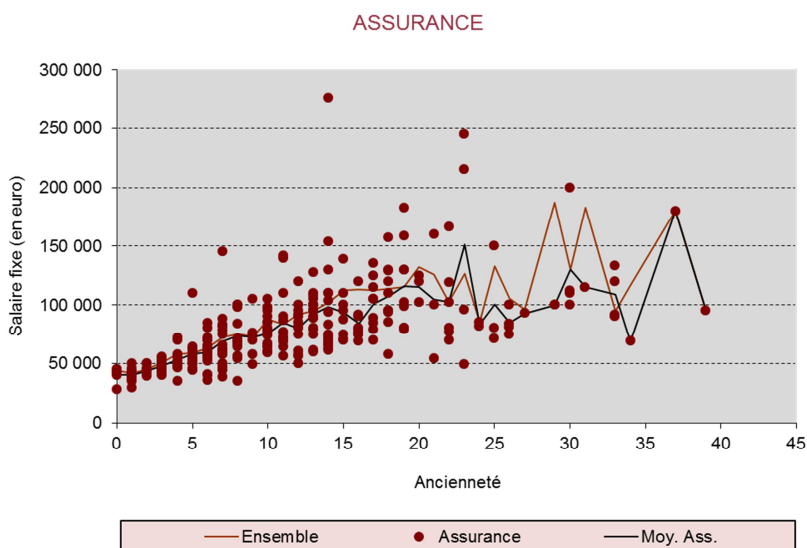
Comme chaque activité ne présente pas d'observations à chaque année d'ancienneté, et que les effectifs observés sont très variables,

- **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 individuelles 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.



En comparant les moyennes de l'activité (les divers points) à la moyenne de la référence (courbe marron), nous pouvons déterminer un écart moyen de l'activité.

Nous pouvons alors utiliser cet écart moyen pour déterminer la fonction moyenne de l'activité.



Pour mesurer la dispersion, nous pouvons comparer, pour chaque ancienneté, la position de chaque individu de l'activité à la moyenne théorique de l'activité.

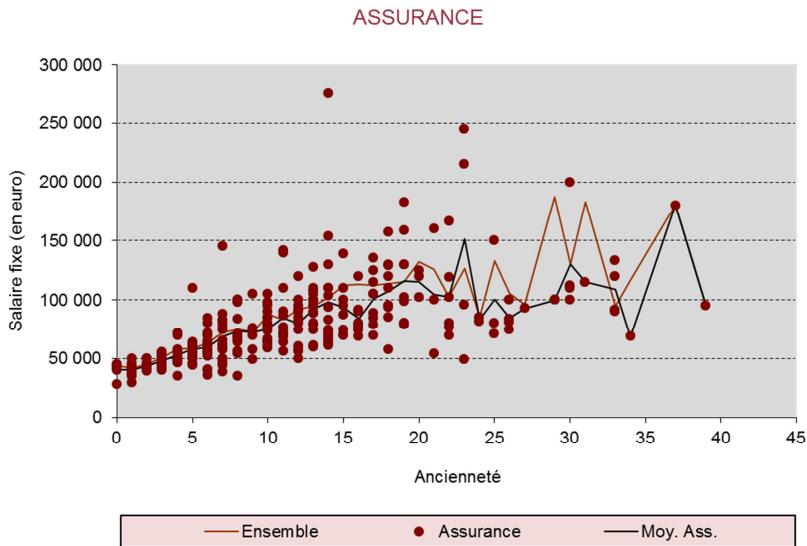
Nous pouvons également mesurer la dispersion à partir de l'écart des individus avec la moyenne observée de l'activité.

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

### Résultats :

Pour mieux comprendre les résultats nous vous présentons, pour chaque secteur d'activité, les nuages de points des salaires fixes en fonction de l'ancienneté.

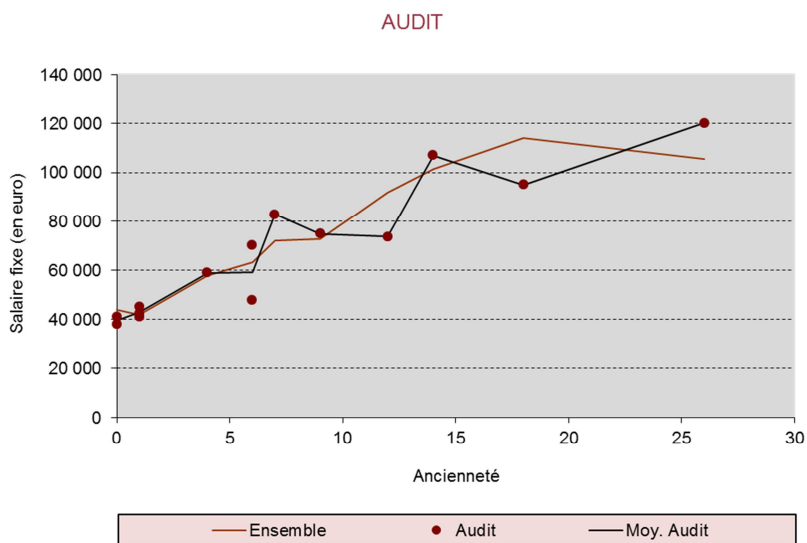
Pour éclairer ces résultats, nos commentaires porteront sur la taille de la population étudiée, le positionnement des situations moyennes de chaque ancienneté par rapport à la moyenne générale (ensemble des activités) et la dispersion des rémunérations.



La population la plus importante (308 personnes).

Des moyennes relativement proches de la moyenne générale, mais régulièrement inférieures, à une exception près pour une ancienneté de 23 ans.

La dispersion est plus marquée au-delà de la 16<sup>ème</sup> année.

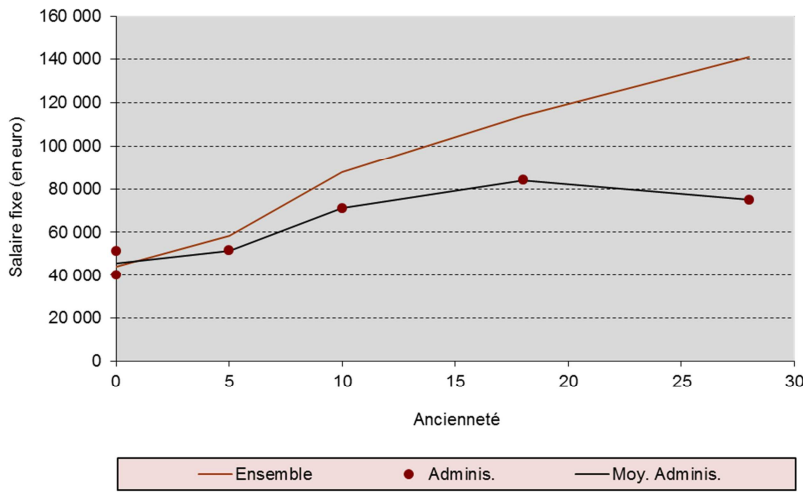


Une population relativement limitée (14 personnes).

Des moyennes proches de la moyenne générale jusqu'à 6 ans d'ancienneté, avec une faible dispersion.

Au-delà, les écarts sont significatifs, ce qui s'explique par le faible nombre d'individus concernés.

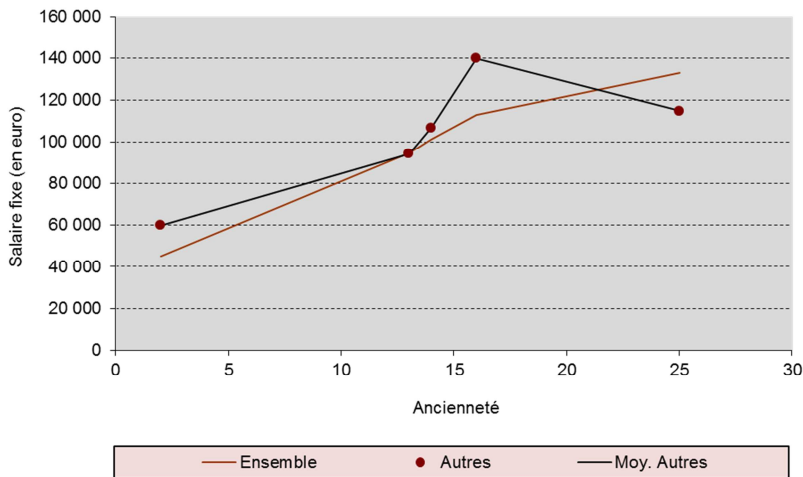
### ADMINISTRATION



Avec seulement six personnes, les résultats reflètent une certaine volatilité et la dispersion est non négligeable.

Néanmoins, les salaires fixes restent inférieurs à la moyenne d'ensemble.

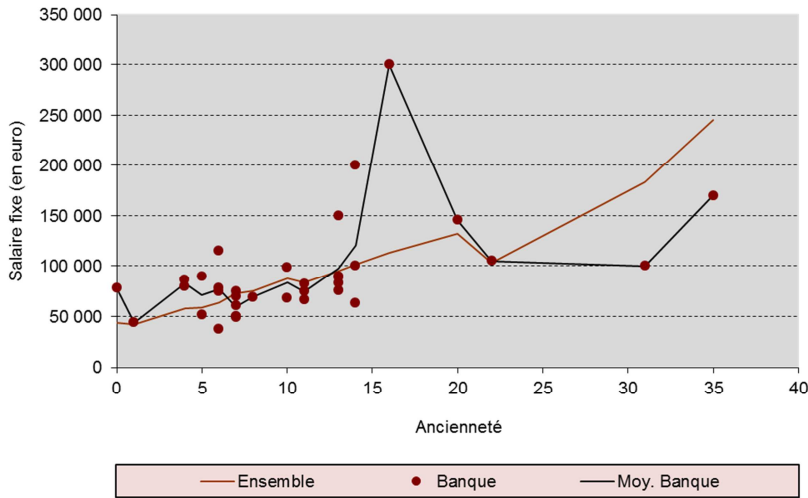
### AUTRES



Avec cinq observations et un périmètre couvert très variable, l'analyse est limitée.

Les résultats moyens résultent souvent d'un seul point, ce qui ne les rend pas robustes.

BANQUES ET INSTITUTIONS FINANCIERES

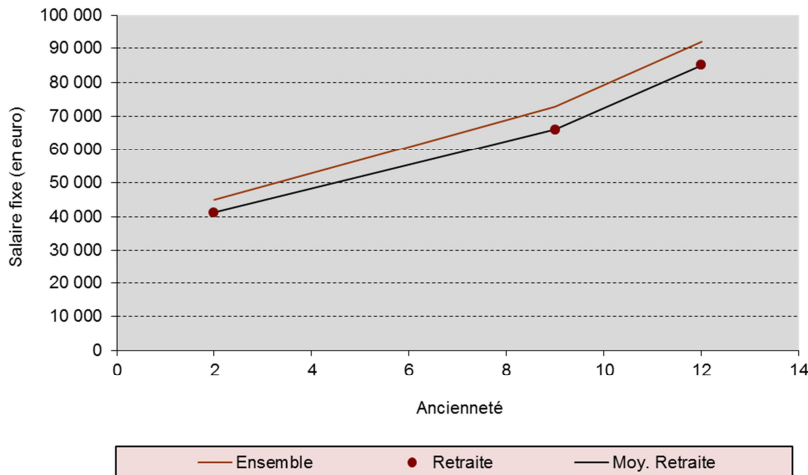


Une population de 35 personnes.

Jusqu'à la 14<sup>ème</sup> année, les résultats moyens sont proches de la moyenne générale. Au-delà, nous enregistrons des écarts significatifs, en partie liés au faible nombre de personnes concernées.

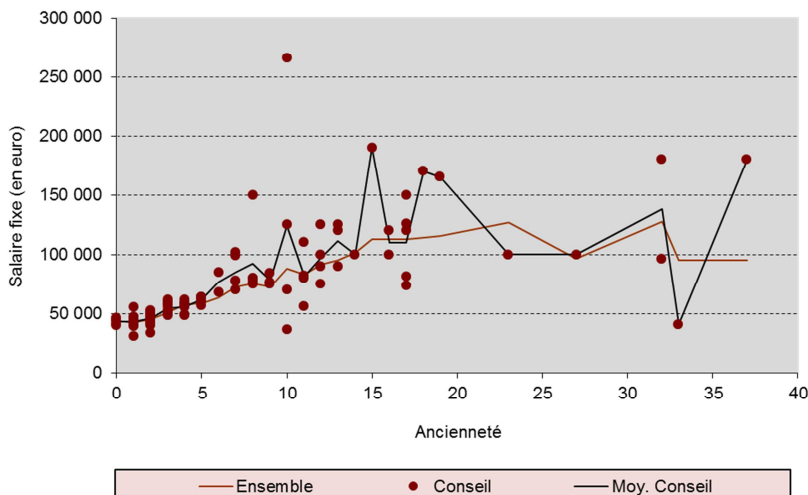
La dispersion s'accroît à partir de la 14<sup>ème</sup> année.

CAISSES DE RETRAITE



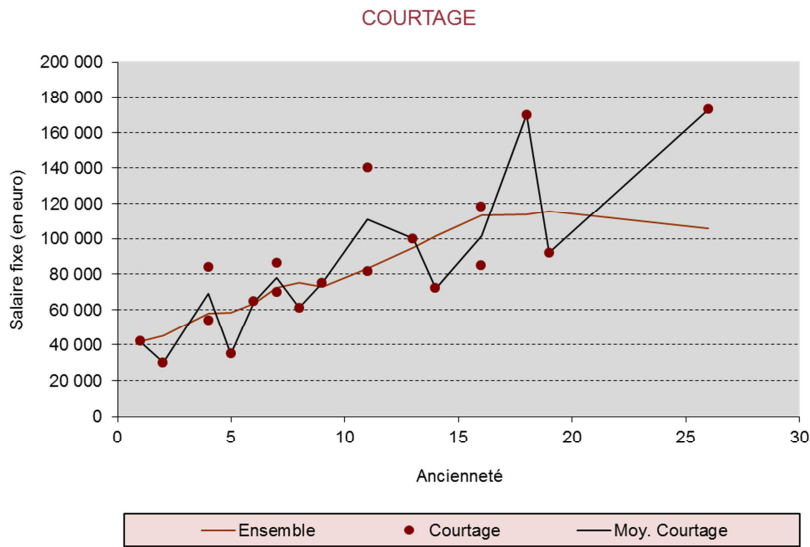
Avec seulement trois réponses, l'interprétation des résultats est limitée ; le fixe de chaque individu est toutefois inférieur à la moyenne d'ensemble.

CONSEIL

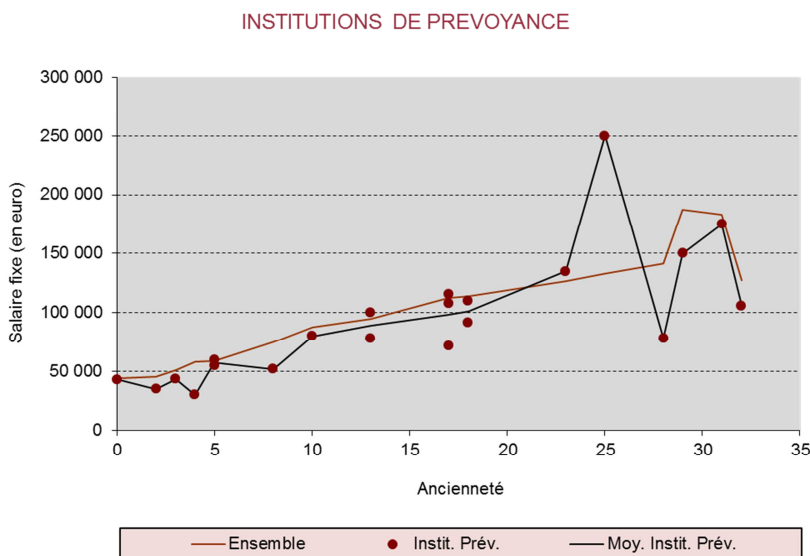


Une population relativement importante avec 107 réponses.

Jusqu'à 9 ans, les moyennes sont proches de la situation générale. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, les rémunérations sont généralement supérieures avec une volatilité bien plus importante.

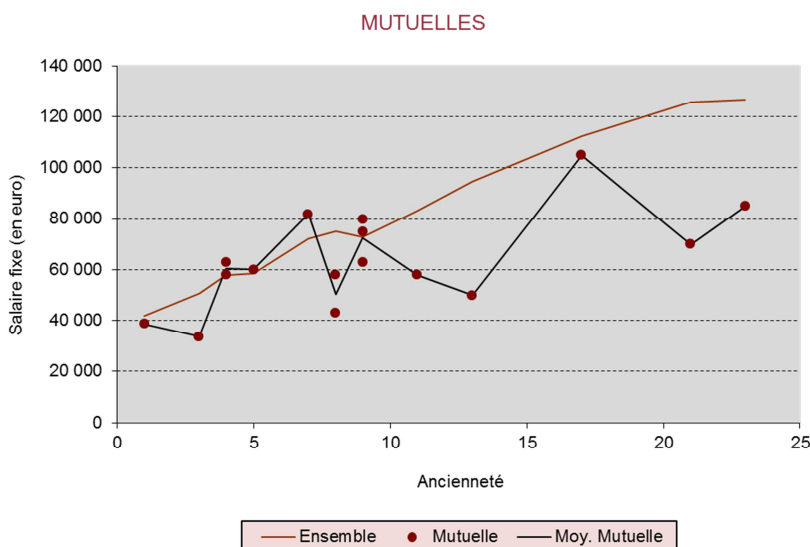


Un nombre de réponses relativement limité (19 personnes). Les résultats sont assez volatiles, avec une moyenne de l'activité qui se situe alternativement de part et d'autre de la moyenne d'ensemble.



Une population relativement limitée (21 personnes).

Jusqu'à 18 ans d'ancienneté, des positions individuelles assez proches de la moyenne générale, sans grande dispersion. Puis, la dispersion augmente fortement, avec une moyenne à 25 ans sensiblement meilleure que la moyenne générale, puis des situations plutôt inférieures sur les anciennetés les plus élevées.

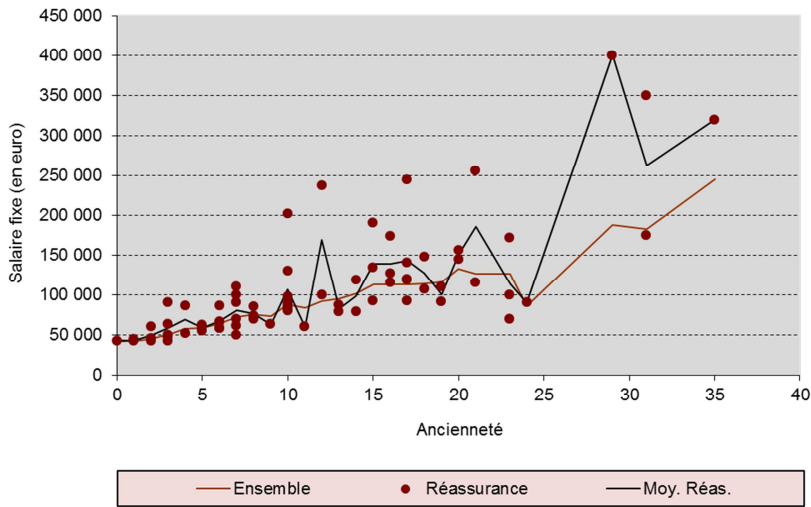


Une population limitée, avec 16 réponses.

Les rémunérations sont très généralement inférieures à la courbe représentant les moyennes générales.

Les rémunérations sont relativement peu dispersées.

### REASSURANCE

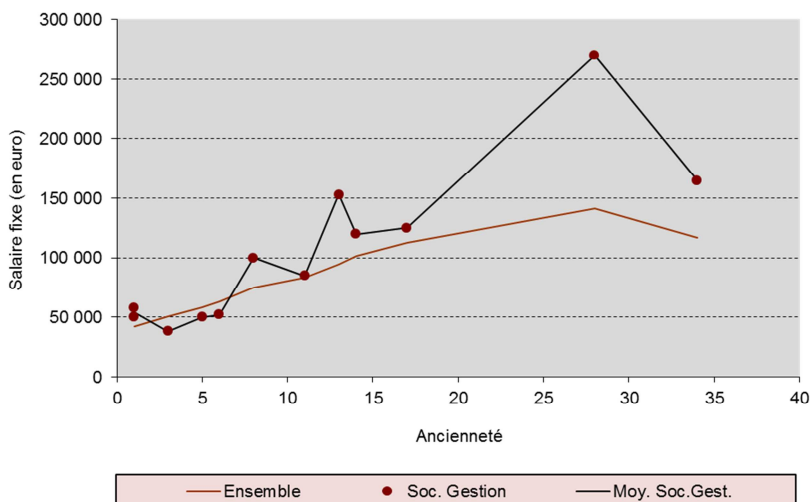


Une population relativement importante (73 personnes).

Des rémunérations moyennes généralement supérieures à celles obtenues sur l'ensemble des activités.

On enregistre également une forte dispersion des résultats, dès la 10<sup>ème</sup> année.

### SOCIETE DE GESTION



Un effectif assez limité, 12 réponses.

Des rémunérations supérieures à la moyenne générale (sauf pour 3 niveaux d'ancienneté) et peu dispersées les premières années (6 ans).

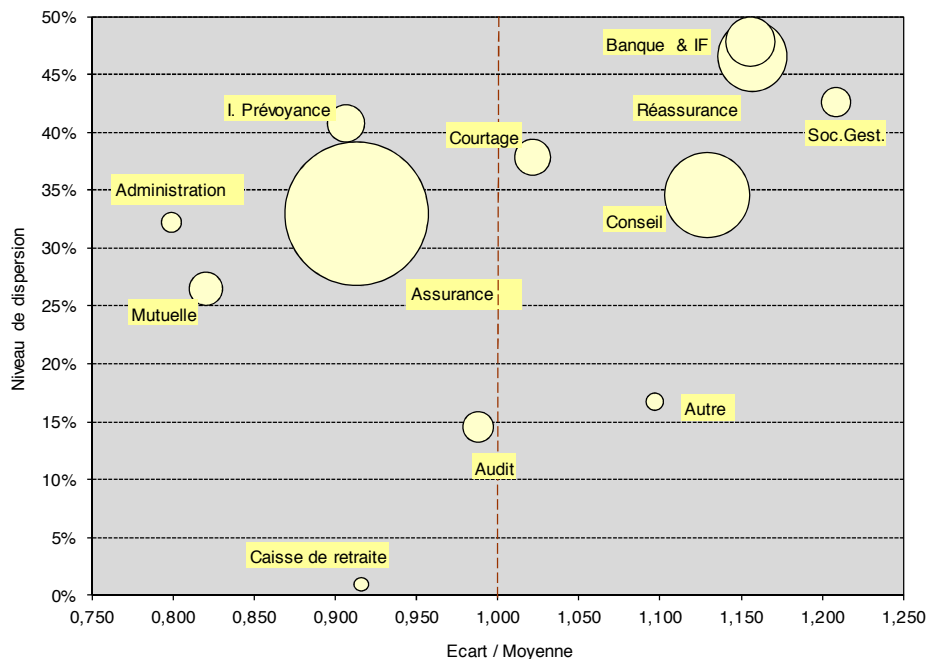
Ensuite, une forte dispersion en raison d'effectifs limités conduisant à des écarts sensibles par rapport à la moyenne générale.

Synthèse :

On peut résumer les observations précédentes avec les résultats suivants :

Activité principale de la société	Ecart	Dispersion	Effectif
Administration	0,799	32%	6
Assurance	0,913	33%	308
Audit	0,988	15%	14
Autre (industrie, ...)	1,097	17%	5
Réassurance	1,157	47%	73
Caisse de retraite	0,916	1%	3
Conseil	1,129	35%	107
Courtage	1,022	38%	19
Institution de prévoyance	0,906	41%	21
Mutuelle	0,820	26%	16
Banque & institution financière	1,156	48%	35
Société de gestion	1,208	43%	12

Le graphique suivant positionne les diverses activités en fonction du critère d'écart par rapport à la moyenne générale et de la dispersion des individus par rapport à leur activité. La taille des « bulles » est proportionnelle à l'effectif de l'activité.

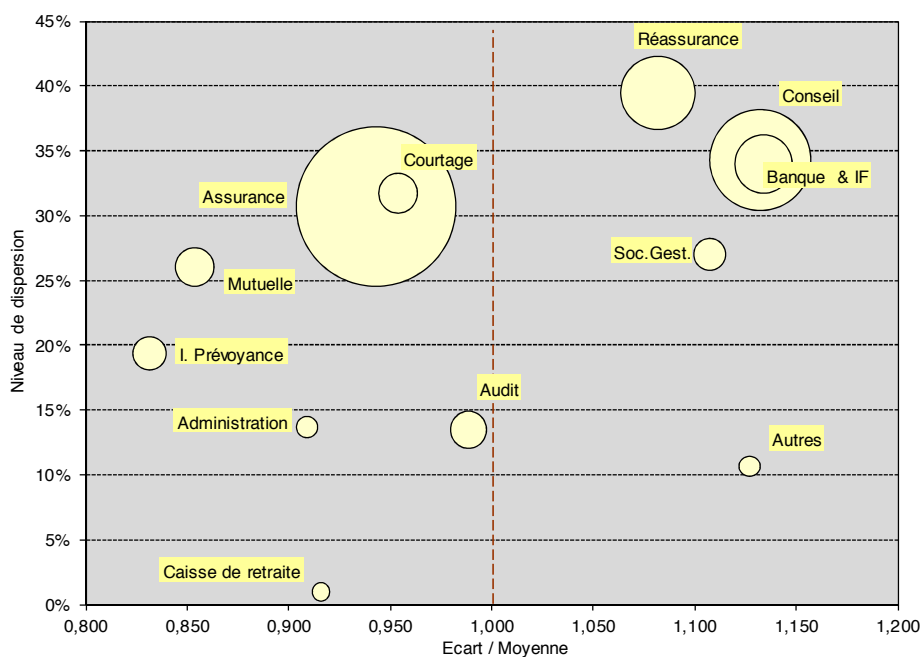


Comme nous l'avons vu précédemment, certains résultats sont moins robustes que d'autres et le faible nombre d'observations rend leur appréciation assez fragile.

Par ailleurs, les constats ne sont pas homogènes pour toutes les anciennetés.

Pour illustrer la volatilité de certains résultats il est intéressant de présenter les situations pour les anciennetés de 0 à 15 ans.

Activité principale de la société	Ecart	Dispersion	Effectif
Administration	0,909	14%	4
Assurance	0,943	31%	231
Audit	0,989	13%	12
Autre (industrie, ...)	1,127	11%	4
Conseil	1,132	34%	92
Caisse de retraite	0,916	1%	3
Banque & institution financière	1,134	34%	30
Courtage	0,954	32%	14
Institution de prévoyance	0,832	19%	10
Mutuelle	0,854	26%	13
Réassurance	1,082	39%	49
Société de gestion	1,107	27%	9



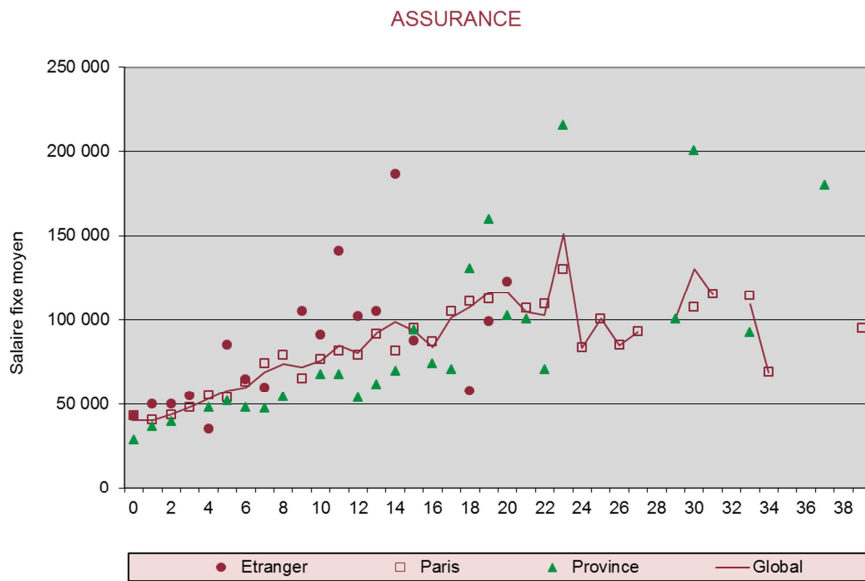
La tendance observée est la diminution de la dispersion sur l'ensemble des activités, avec une baisse notable sur les activités administration, sociétés de gestion et banques. En revanche, la situation est quasiment identique pour l'assurance et le conseil, dont les effectifs sont les plus importants et donc plus robustes, par rapport à celui des autres activités. On observe quelques légers glissements vers un axe ou un autre, sans pour autant changer la physionomie globale de l'ensemble.

Ces résultats peuvent bien entendu également être influencés par d'autres facteurs tels que la situation géographique, le secteur d'activité, le sexe et la formation initiale.

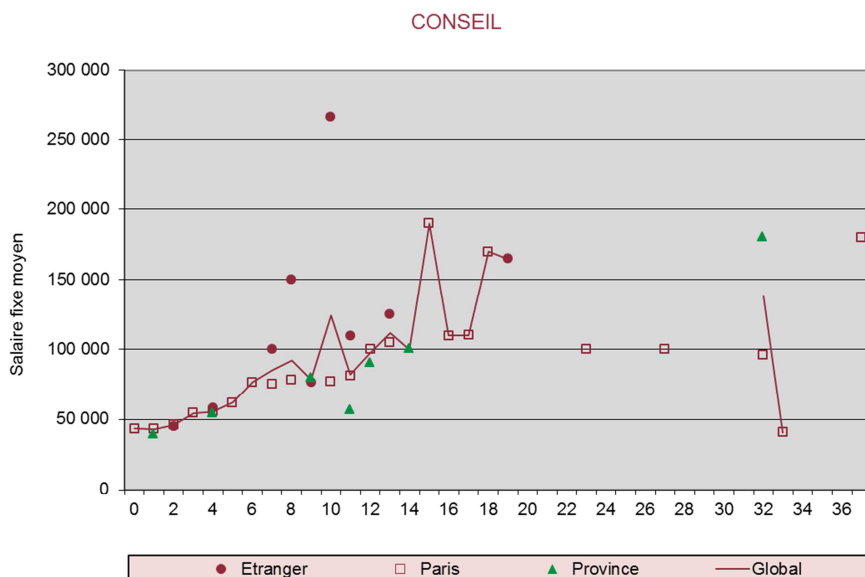


### 2.3 Analyse selon la situation géographique

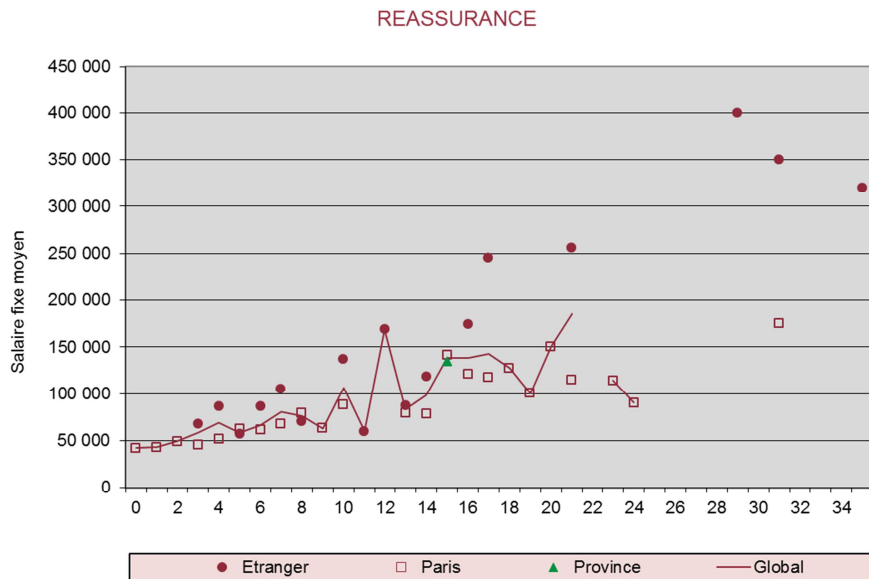
Comme les résultats sont influencés par l'activité principale de la compagnie, il est préférable de présenter l'impact de la situation géographique en fonction de chaque activité. Malheureusement, toutes les activités ne présentent pas d'effectifs suffisants pour chaque situation, nous limiterons donc l'analyse aux secteurs d'activités les plus représentatifs.



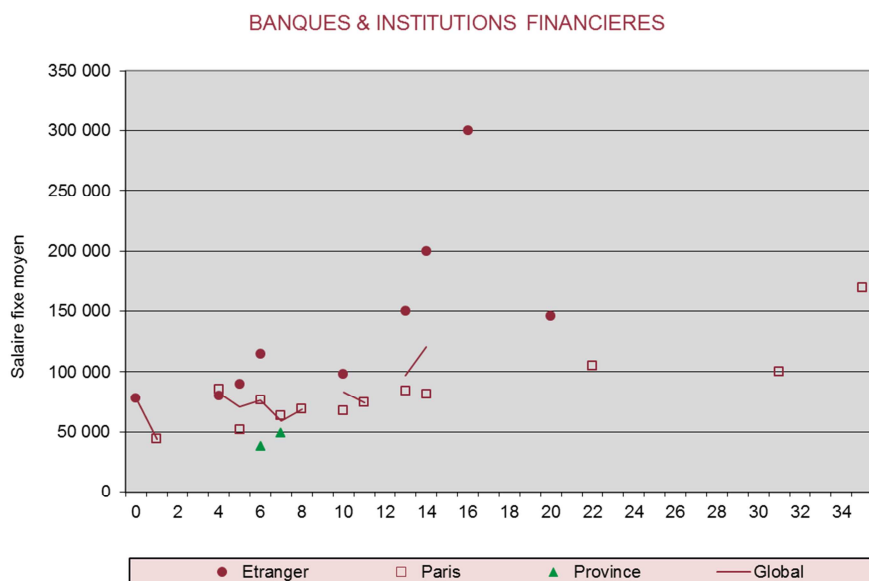
Avec ce graphique, le constat est le suivant : pour les anciennetés inférieures à 18 ans, l'activité parisienne est globalement alignée avec la moyenne générale alors que celle à l'étranger est systématiquement supérieure et celle en province systématiquement inférieure. Pour les anciennetés supérieures, les résultats sont plus nuancés et peu robustes, en raison notamment du faible nombre de réponses en province et à l'étranger.



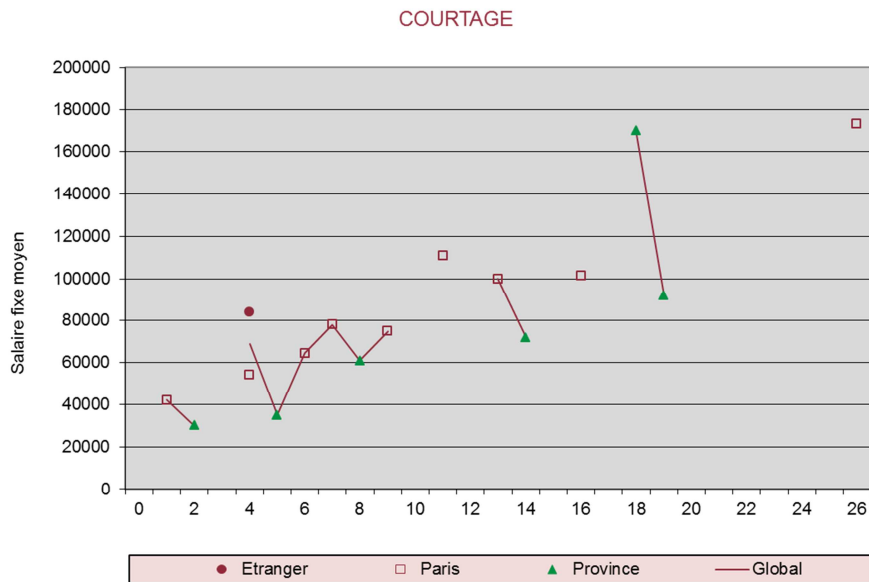
Pour l'activité « Conseil », nous retrouvons des similitudes avec les observations précédentes, avec néanmoins quelques particularités : pour les anciennetés inférieures à 17 ans, la moyenne à Paris est généralement proche de la moyenne générale, ainsi que celle de province (à une exception près à 11 ans d'ancienneté où elle est très inférieure, mais ne repose que sur 1 seule tête). La moyenne à l'étranger est généralement supérieure à la moyenne générale. Au-delà de la 17ème année, les résultats ne sont pas très significatifs.



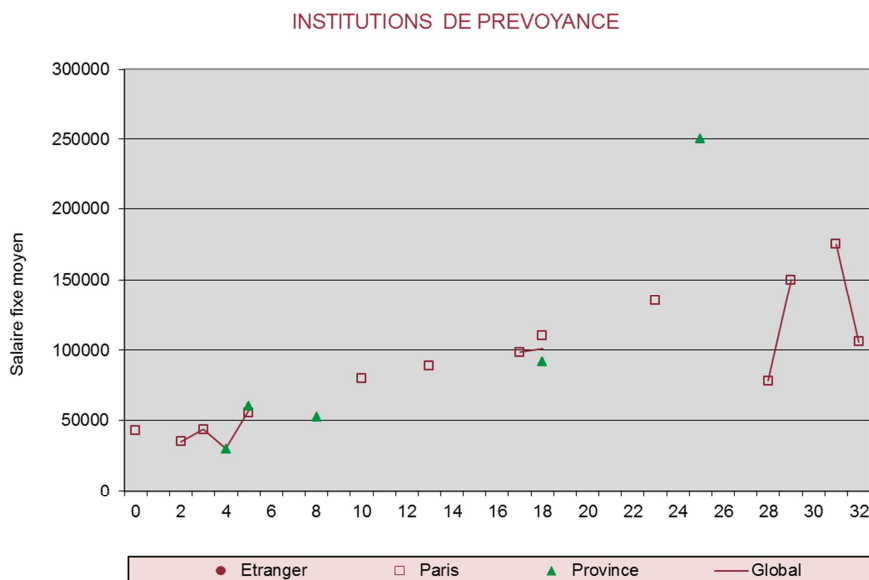
En réassurance également, les revenus à l'étranger sont généralement supérieurs aux revenus observés à Paris. Avec un seul cas en province, les résultats ne sont pas réellement exploitables.



Dans l'activité des « Banques et Institutions financières » les observations générales sont respectées. Les revenus parisiens sont proches de la moyenne générale, tandis que les revenus à l'étranger sont supérieurs et ceux en province inférieurs.



Jusqu'à 15 ans d'ancienneté, les revenus en province sont généralement inférieurs aux revenus des parisiens. Au-delà, il y a trop peu d'observations pour dégager des résultats significatifs. Pour l'étranger, avec une seule réponse, les résultats ne sont pas exploitables.



Dans l'activité des « Institutions de prévoyance », nous n'avons pas de situations à l'étranger. On constate que les revenus en province sont généralement assez proches de ceux des parisiens. A noter un cas atypique en province à 25 ans d'ancienneté.

### Synthèse :

A partir de ces observations détaillées sur les principaux secteurs d'activité, nous pouvons dégager des résultats synthétiques généraux. Le tableau ci-dessous présente, selon l'activité et la situation géographique, les effectifs et les écarts relatifs par rapport à la moyenne générale de l'activité.

Activité principale de la société	Nombre d'observations				Ecart relatif par rapport à la moyenne de l'activité		
	Etranger	Paris	Province	Total	Etranger	Paris	Province
Administration		6		6			
Assurance	33	221	54	308	1,15	0,99	0,91
Audit	1	12	1	14			
Autre (industrie, ...)	2	3		5			
Banque & institution financière	9	23	3	35	1,20	0,94	
Caisse de retraite		3		3			
Conseil	10	88	9	107	1,27	0,95	0,97
Courtage	1	12	6	19		0,98	1,00
Institution de prévoyance		16	5	21		1,00	0,99
Mutuelle	1	8	7	16			
Réassurance	24	48	1	73	1,18	0,91	
Société de gestion	2	10		12			
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>450</b>	<b>86</b>	<b>619</b>			
<b>Moyenne</b>					<b>1,20</b>	<b>0,96</b>	<b>0,97</b>
<b>Moyenne pondérée</b>					<b>1,18</b>	<b>0,97</b>	<b>0,89</b>

Ainsi, dans l'activité des « Assurances », avec un écart relatif par rapport à la moyenne de l'activité de 0,99, un salaire parisien se situe quasiment sur la moyenne générale, un salaire à l'étranger est majoré de 15% et un salaire en province est réduit de 9% par rapport à la moyenne.

Concernant la partie de tableau sur les écarts par rapport à la moyenne de l'activité, les cellules non renseignées correspondent aux cas sans observation ou avec une observation trop faible pour dégager des résultats significatifs.

Globalement, on constate que les revenus des parisiens sont relativement proches de la moyenne ; ceux des provinciaux s'en rapprochent en restant généralement inférieurs, l'écart le plus important (activité Assurance) étant de -9%, tandis que ceux des étrangers sont systématiquement supérieurs dans des fourchettes de 15 à 27%.

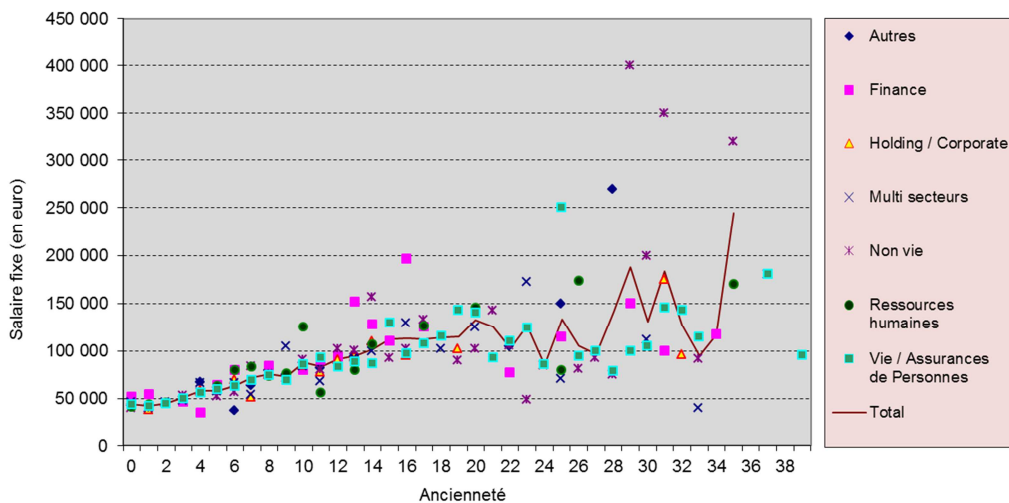
## 2.4 Analyse selon le secteur d'activité

Certaines sociétés sont très spécialisées dans leur activité, mais d'autres couvrent une multitude d'activités. Nous étudions ici le secteur d'activité de la personne. Pour commencer, nous pouvons présenter le tableau des effectifs selon l'activité principale et le secteur d'activité.

Activité principale de la société	Secteur personnel principal							Total
	Autres	Finance	Holding / Corporate	Multi secteurs	Non vie	Ressources humaines	Vie / Ass. de Personnes	
Administration				5	1			6
Assurance	2	12	12	15	92	2	173	308
Audit	1	1	3	1		5	3	14
Autre (industrie, ...)	2	1		2				5
Banque & institution financière	4	17	3	1		5	5	35
Caisse de retraite							3	3
Conseil	3	4	2	20	13	10	55	107
Courtage			1	3	5	2	8	19
Institution de prévoyance		2	1	1			17	21
Mutuelle				1	3		12	16
Réassurance		1	3	1	36		32	73
Société de gestion	1	10	1					12
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>50</b>	<b>150</b>	<b>24</b>	<b>308</b>	<b>619</b>

Une demi-douzaine d'intersections concentre environ deux tiers des effectifs.

**Evolution du salaire moyen fixe selon le secteur personnel principal**  
*Ensemble des données*



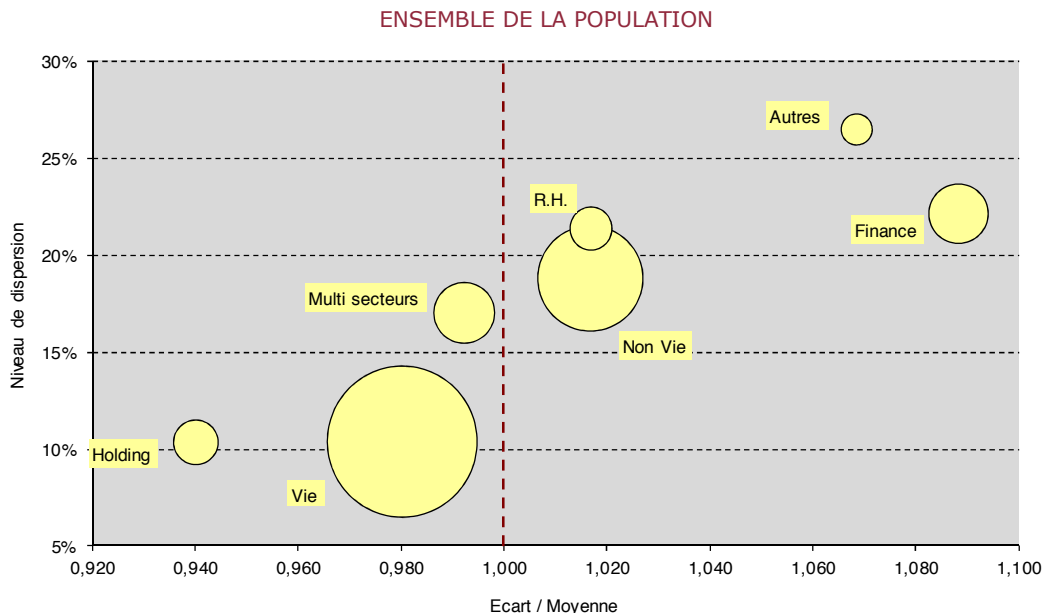
Ce premier graphique sur l'évolution des salaires fixes moyens en fonction de l'ancienneté de chaque secteur personnel principal présente :

- Des comportements analogues à ceux déjà observés.
- Une tendance générale à l'augmentation du revenu en fonction de l'ancienneté ainsi qu'une augmentation de la dispersion.
- Des positionnements différents selon l'activité principale.

Pour résumer la comparaison entre secteur personnel principal, nous pouvons chercher comment chacun d'eux se positionne par rapport à une situation moyenne issue de l'ensemble des secteurs et déterminer si les revenus d'un même secteur sont plutôt concentrés ou dispersés.

Les tableaux et graphiques suivants résument ces résultats.

Secteur	Ecart	Dispersion	Effectif
Autres	1,069	26%	13
Finance	1,088	22%	48
Holding / Corporate	0,940	10%	26
Multi secteurs	0,992	17%	50
Non vie	1,017	19%	150
Ressources humaines	1,017	21%	24
Vie / Ass. de Personnes	0,980	10%	308



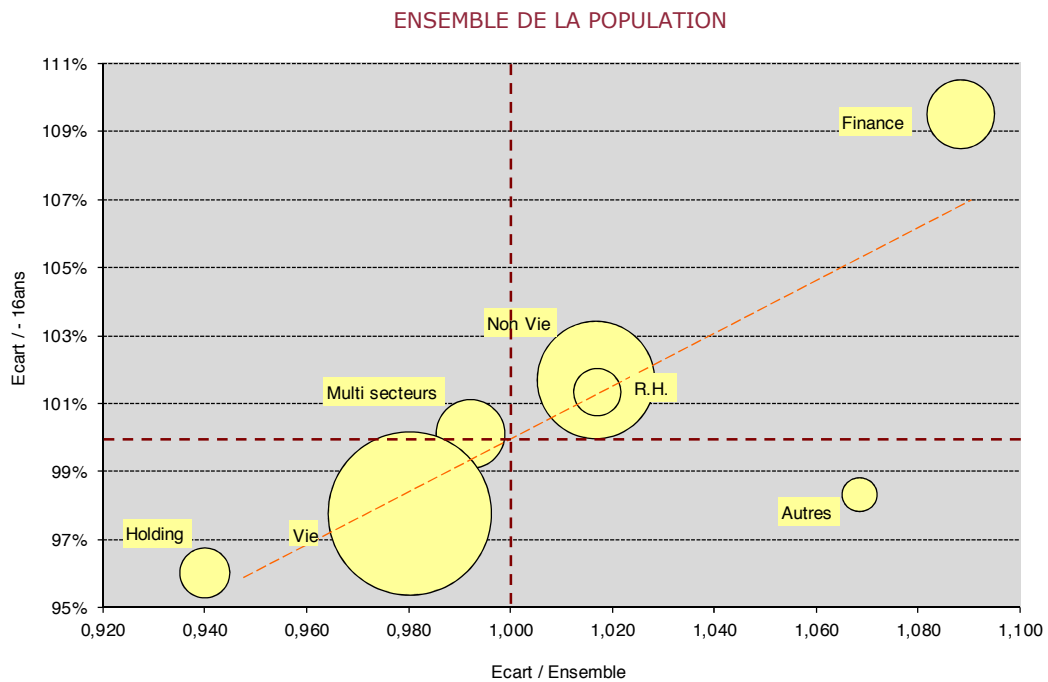
En ce qui concerne l'écart moyen de rémunération du secteur par rapport à la moyenne, on constate que dans l'ensemble il est assez limité. A une extrémité, les secteurs « Holding/Corporate » et « Vie - Assurances de Personnes » présentent respectivement une rémunération inférieure de 6% et 2% par rapport à la moyenne générale et à l'autre extrémité, le secteur « Finance » présente une rémunération supérieure de 8% par rapport à la moyenne.

Si l'on étudie la dispersion des résultats, on constate que les secteurs à plus faible effectif ont tendance à présenter les dispersions les plus importantes. Cela est également dû au fait que ces secteurs plus annexes à l'activité actuarielle intègrent des fonctions très variées.

Pour les âges les plus jeunes :

Si l'on se concentre sur les anciennetés de moins de 16 ans, nous obtenons des résultats parfois différents.

Secteur	Ensemble	0 à 15 ans	Effectif (-16ans)
Autres	1,069	98%	10
Finance	1,088	109%	39
Holding / Corporate	0,940	96%	21
Multi secteurs	0,992	100%	39
Non vie	1,017	102%	117
Ressources humaines	1,017	101%	19
Vie / Ass. de Personnes	0,980	98%	225

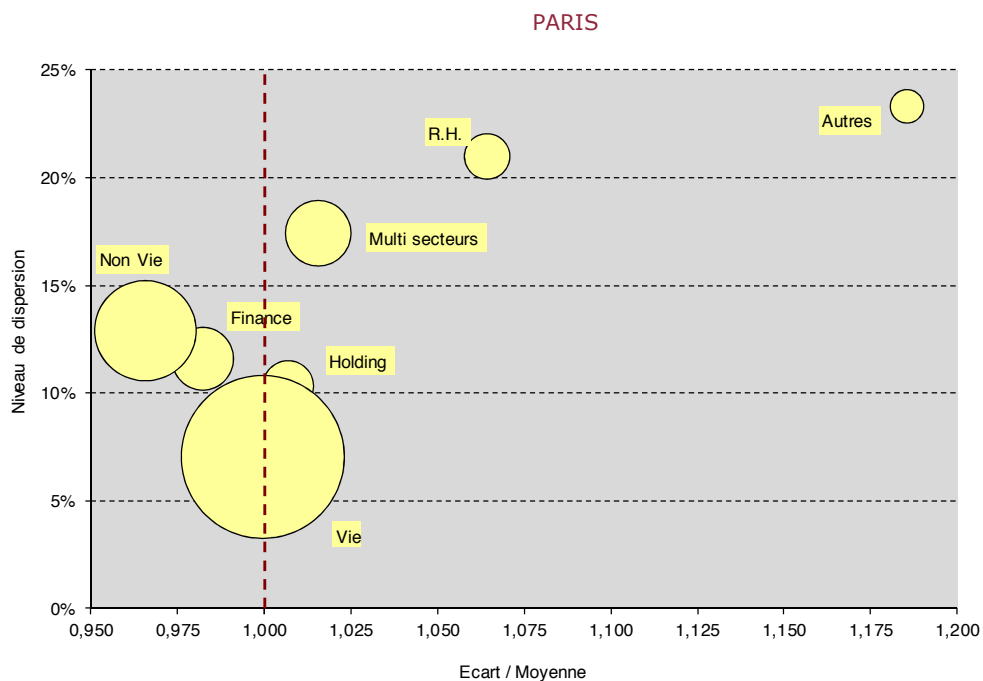


Globalement les résultats ne sont pas très différents, en dehors du secteur « Autres» qui présente moins de postes à forte responsabilité chez les âges les plus jeunes.

Périmètre Paris :

Pour limiter les biais générés par l'impact de la situation géographique, nous présentons aussi les résultats sur le seul périmètre des actuaires parisiens.

Secteur	Ecart	Dispersion	Effectif
Autres	1,185	23%	10
Finance	0,982	12%	34
Holding / Corporate	1,007	10%	23
Multi secteurs	1,015	17%	38
Non vie	0,966	13%	90
Ressources humaines	1,064	21%	19
Vie / Ass. de Personnes	0,999	7%	236



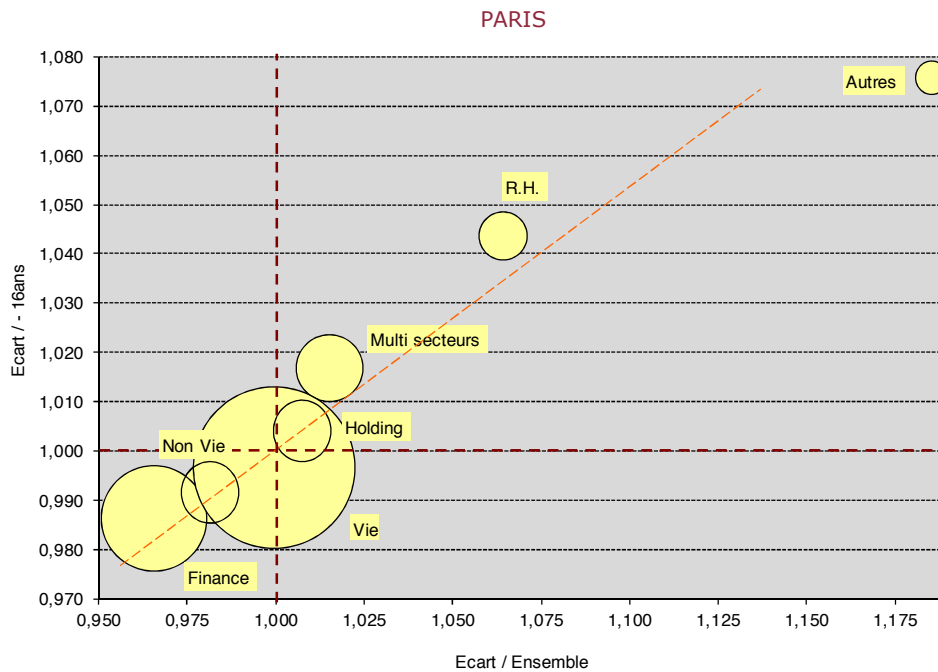
On constate que les résultats sont sensiblement différents pour certains secteurs : sur la partie gauche du graphique, les secteurs « Finance » et « Non vie » sont inférieurs à la moyenne.

Sur la partie droite, les secteurs « Holding » et « Multi secteurs » bénéficient de rémunérations supérieures à la moyenne.

La tendance générale sur le périmètre Paris est un resserrement autour de la moyenne, les écarts étant globalement moindres que sur l'ensemble de la population.

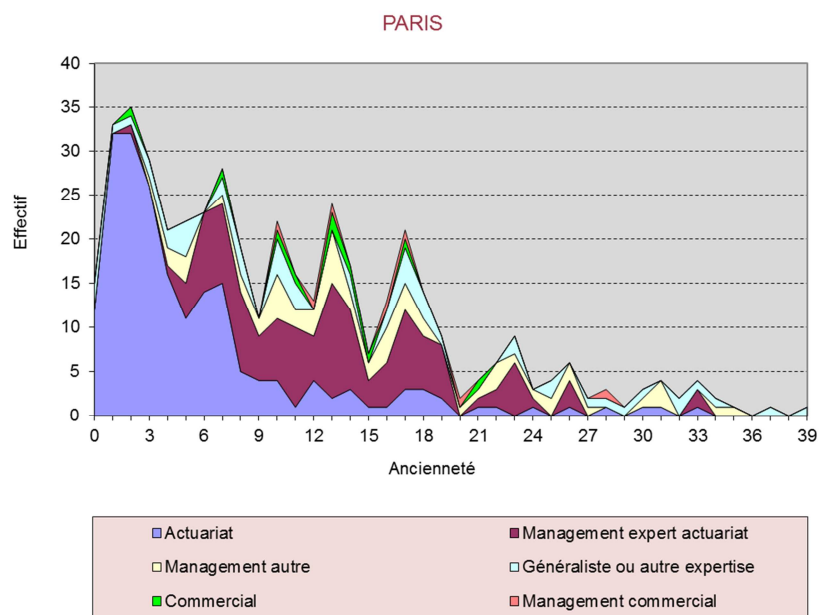


L'analyse sur le périmètre des anciennetés de moins de 16 ans confirme les résultats trouvés sur l'ensemble de la population des actuaires parisiens, comme le montre le graphique ci-dessous.



## 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.

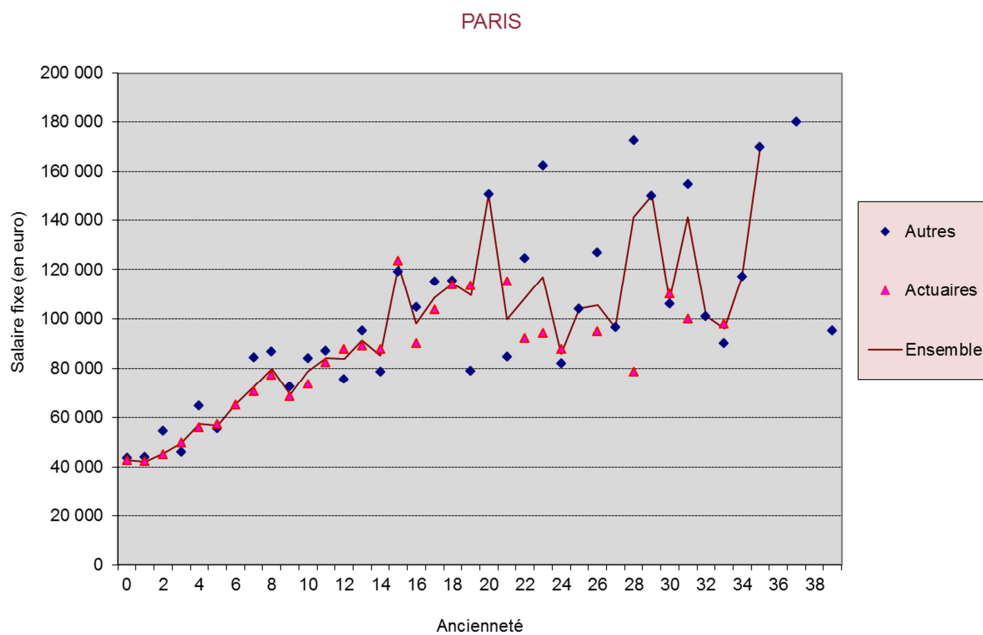


Globalement, les fonctions directement liées à l'actuariat représentent 72% des réponses. On note un passage aux fonctions managériales ou à l'expertise à partir de la 4ème année. Ces dernières deviennent prépondérantes à partir de la 8ème année.

Avec un taux d'à peine 4%, les fonctions commerciales restent marginales.

A partir de ce constat, on peut comparer les rémunérations des fonctions actuarielles avec les autres.

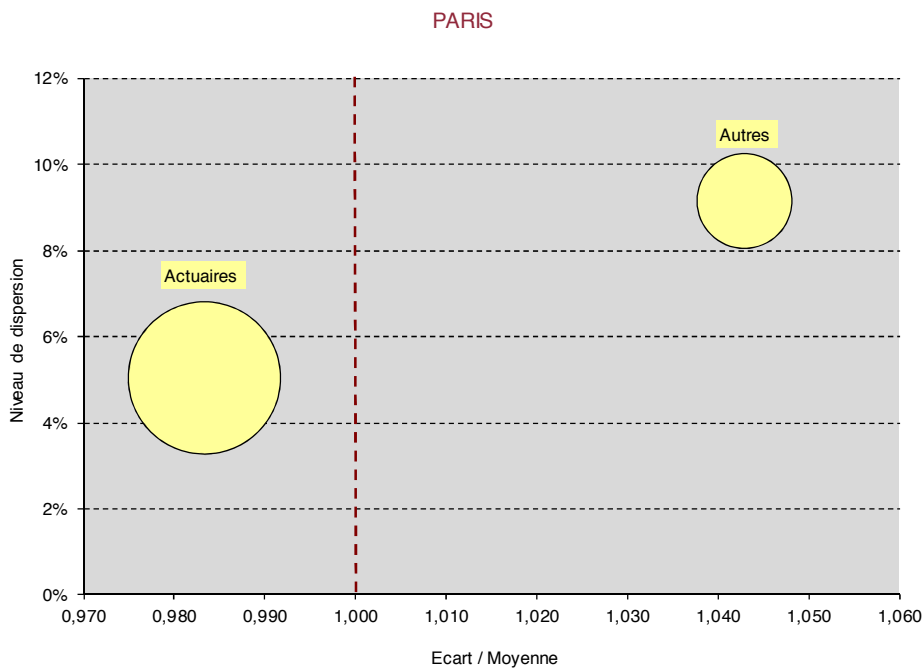
Comme pour les autres critères nous présentons les résultats en fonction de l'écart du revenu moyen de la classe par rapport à la moyenne globale et en fonction de la dispersion interne de la classe.



Ce premier graphique laisse apparaître que la catégorie « Autres » représentée par des points bleus se situe généralement au-dessus de la moyenne (courbe marron) tandis que la catégorie « Actuariat » représentée par des triangles rouges se situe en dessous de la moyenne.

Les résultats suivants donnent une mesure de ces écarts.

Fonction	Ecart	Dispersion	Effectif
Autres	1,043	9%	126
Actuaires	0,983	5%	324

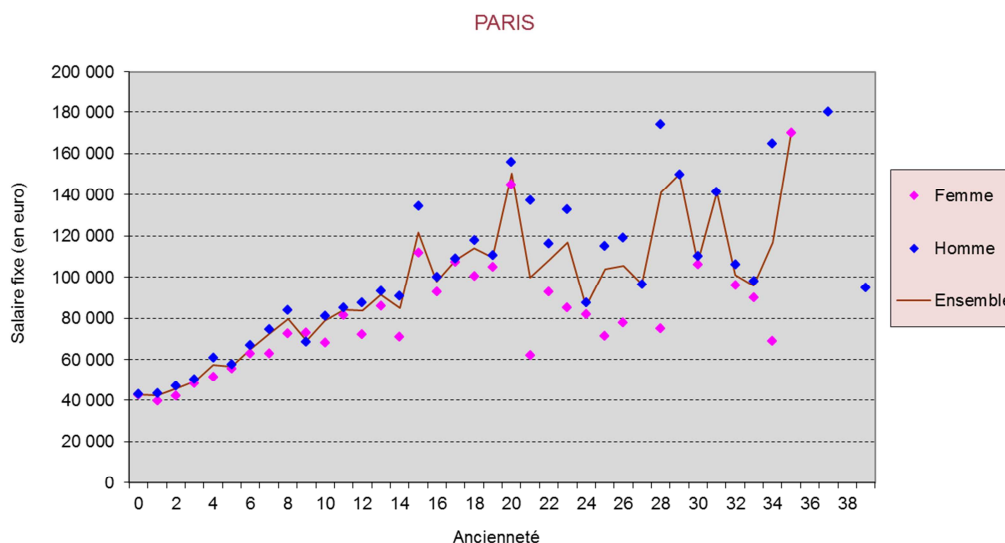


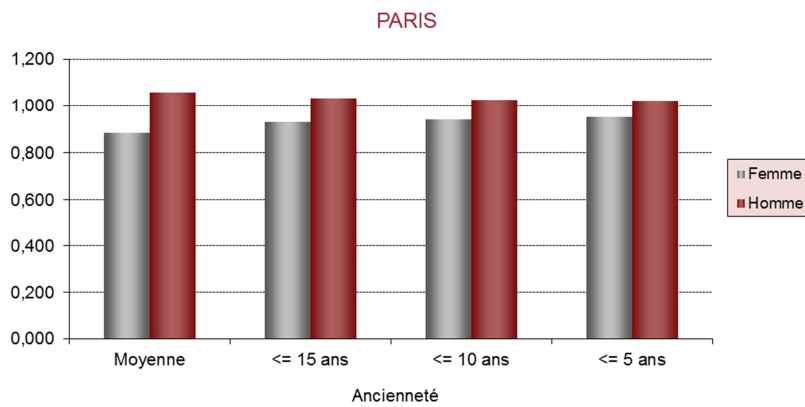
On constate que les fonctions « Autres » affichent une rémunération supérieure de 4,3% à la moyenne alors que les fonctions « Actuariat » sont inférieures de 1,70% à la moyenne. L'analyse sur les anciennetés de moins de 16 ans confirme ces résultats.

## 2.6 Analyse selon le sexe

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

Le graphique suivant permet d'observer le positionnement moyen pour chaque ancienneté.





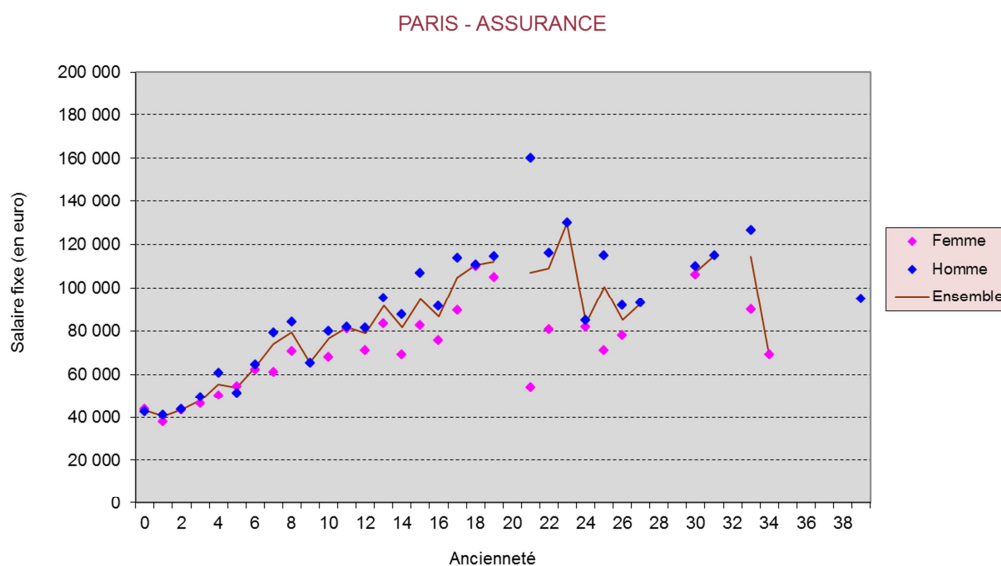
	Femme	Homme
Moyenne	0,886	1,060
≤ 15 ans	0,931	1,034
≤ 10 ans	0,943	1,026
≤ 5 ans	0,952	1,025

Nous constatons un écart significatif entre les deux situations. Les femmes ont une rémunération inférieure de 11% à la moyenne et les hommes une rémunération de 6% supérieure à la moyenne.

Comme le montrent les graphiques et le tableau ci-dessus, les écarts se creusent avec l'ancienneté.

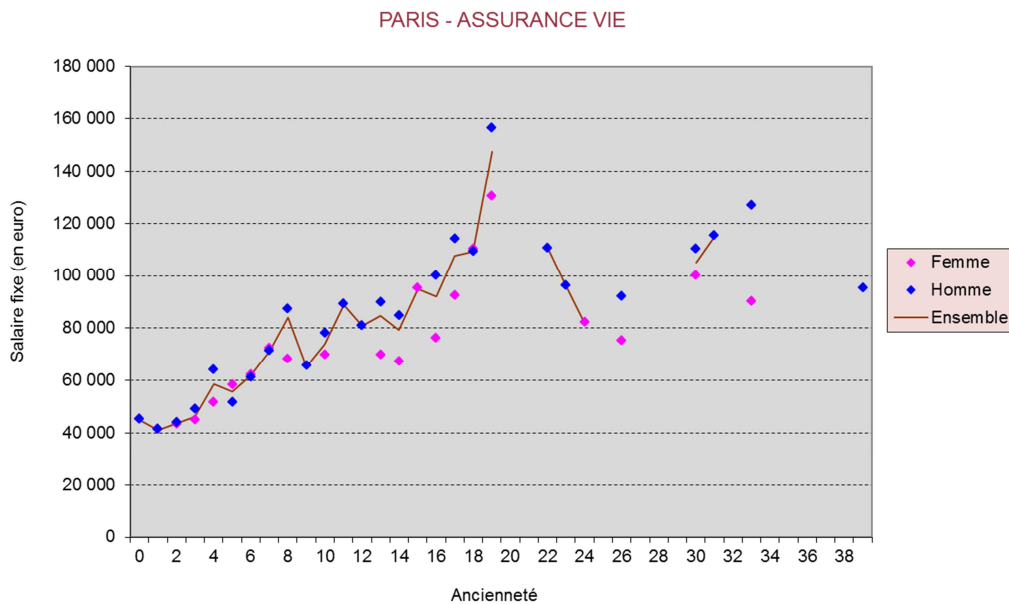
Par exemple, pour les moins de 6 ans, la rémunération des femmes est inférieure de 5% et celle des hommes supérieure de 2,50% à la moyenne générale.

Mais comme d'autres facteurs (activité, secteur, ...) peuvent influencer les résultats, nous présentons également les résultats sur des segmentations plus fines.



	Femme	Homme
Moyenne	0,897	1,054
≤ 15 ans	0,929	1,036
≤ 10 ans	0,942	1,027
≤ 5 ans	0,971	1,016

Les écarts se réduisent très légèrement sur l'ensemble (-10% pour les femmes, +5,40% pour les hommes). Mais la tendance générale reste identique.



	Femme	Homme
Moyenne	0,928	1,027
≤ 15 ans	0,947	1,019
≤ 10 ans	0,964	1,014
≤ 5 ans	0,979	1,013

Sur ce périmètre plus restreint, les écarts se réduisent encore très légèrement sur l'ensemble (-7% pour les femmes, +2,70% pour les hommes). Mais la tendance générale reste identique.

Ces derniers résultats mettent en évidence des écarts par rapport à la moyenne un peu plus faibles que dans la précédente enquête, mais restent néanmoins comparables, les tendances étant identiques.

### 3. Analyse des éléments complémentaires de rémunération

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 :

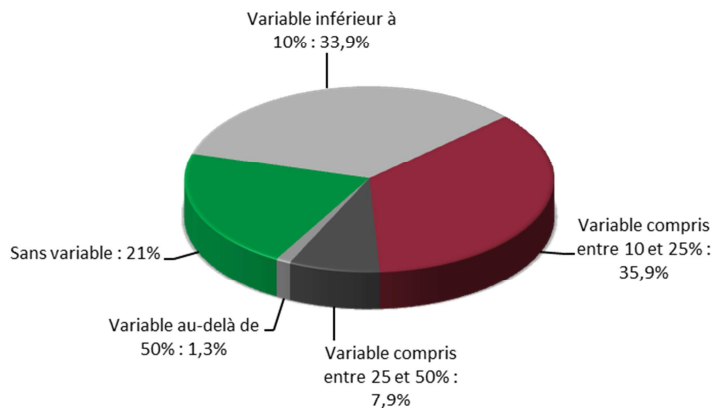
- le poids de la partie variable sur la rémunération
- les stock-options
- les dividendes
- les voitures de fonction
- la participation

Pour les quatre 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

79% des actuaires bénéficient d'une part variable. Pour 33,9% cette part variable est inférieure à 10% de la rémunération fixe, pour 35,9% des actuaires elle est comprise entre 10% et 25% et pour 7,9% elle comprise entre 25% et 50%. Elle dépasse 50% dans quelques cas (1,3% des actuaires).



En moyenne cette part variable représente une augmentation de 21% du salaire fixe. En dehors d'un cas particulier de rémunération entièrement variable, on enregistre un maximum à 263%.

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

Activité principale de la société	Part variable		Part variable en fonction du fixe				
	Sur fixe	Sur global	Sans	] 0 ; 10% ]	] 10% ; 25% ]	] 25% ; 50% ]	> 50%
Société de gestion	43,3%	30,2%	14,3%	31,4%	28,6%	17,1%	8,6%
Banque & institution financière	42,2%	29,7%		8,3%	66,7%	16,7%	8,3%
Réassurance	36,6%	26,8%	12,3%	21,9%	42,5%	21,9%	1,4%
Audit	21,5%	17,7%	14,3%	35,7%	28,6%	21,4%	
Conseil	19,9%	16,6%	11,2%	36,4%	43,0%	7,5%	1,9%
Assurance	14,4%	12,6%	33,3%		66,7%		
Caisse de retraite	13,7%	12,0%	22,7%	38,0%	34,4%	4,5%	0,3%
Autre (industrie, ...)	9,9%	9,0%	42,1%	26,3%	31,6%		
Courtage	8,5%	7,9%	20,0%	40,0%	40,0%		
Institution de prévoyance	6,8%	6,3%	52,4%	28,6%	19,0%		
Mutuelle	4,0%	3,8%	56,3%	25,0%	18,8%		0,0%
Administration	2,4%	2,3%	33,3%	66,7%			
<b>Total</b>	<b>20,4%</b>	<b>17,0%</b>	<b>21,0%</b>	<b>33,9%</b>	<b>35,9%</b>	<b>7,9%</b>	<b>1,3%</b>

Les deux premières colonnes présentent le poids moyen de la part variable dans les rémunérations de l'activité et la partie droite du tableau donne la répartition des effectifs en fonction du poids de la part variable rapportée au fixe.

C'est dans les activités financières et la réassurance que l'on trouve les taux les plus élevés (plus de 30%). A l'autre extrémité (Administration, Mutuelle, Institution de prévoyance, Courtage, Autre), la part variable augmente le fixe de moins de 10%.

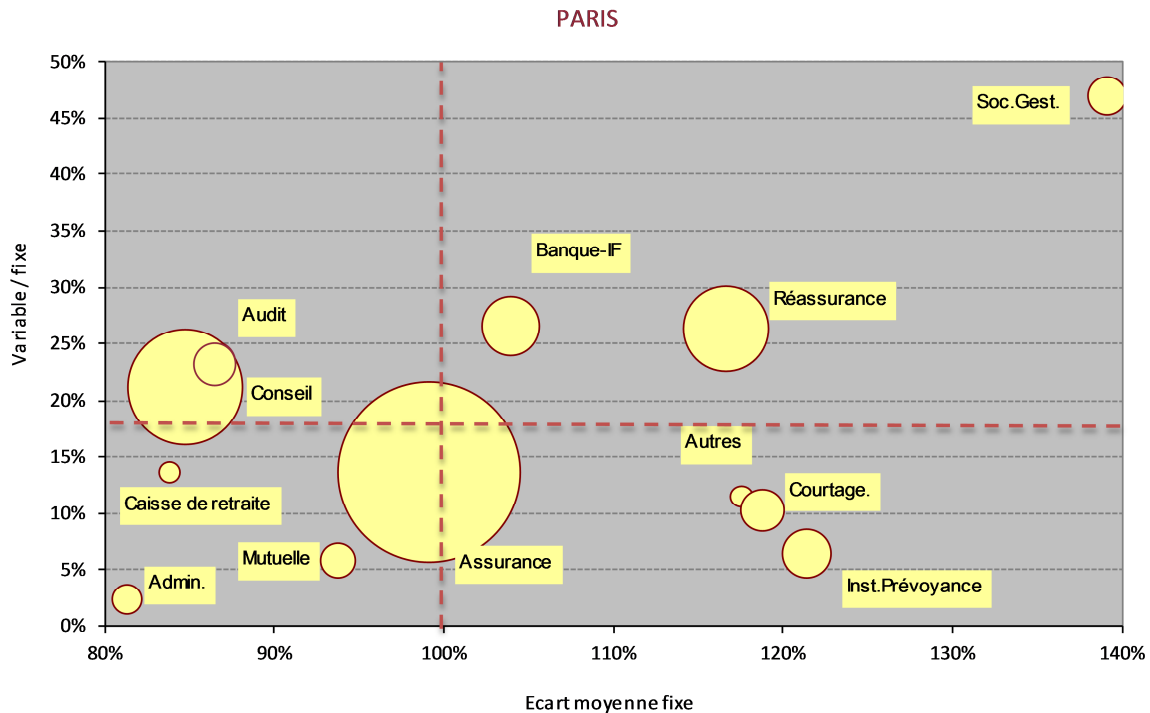
### En fonction de l'activité et de la situation géographique

Le tableau suivant présente le poids de la rémunération variable en fonction de l'activité principale de la société et en fonction de la situation géographique. Les résultats portant sur des effectifs très faibles ne sont pas significatifs.

Activité principale de la société	Etranger	Paris	Province	Total
Société de gestion	24,1%	47,0%		43,3%
Banque & institution financière	69,2%	26,6%	1,7%	42,2%
Réassurance	50,9%	26,3%	24,6%	36,6%
Audit	16,9%	23,2%		21,5%
Conseil	17,4%	21,1%	14,1%	19,9%
Assurance	23,7%	13,7%	10,6%	14,4%
Caisse de retraite		13,7%		13,7%
Autre (industrie, ...)	8,1%	11,5%		9,9%
Courtage	14,3%	10,3%	3,4%	8,5%
Institution de prévoyance		6,5%	7,6%	6,8%
Mutuelle		5,8%	1,8%	4,0%
Administration		2,4%		2,4%
<b>Total</b>	<b>37,7%</b>	<b>17,7%</b>	<b>9,7%</b>	<b>20,4%</b>

Position des activités en fonction de l'écart à la moyenne du salaire fixe moyen et de la part variable

Dans la mesure où la situation géographique peut fortement influencer les résultats, nous retenons la population plus homogène des actuaires parisiens.



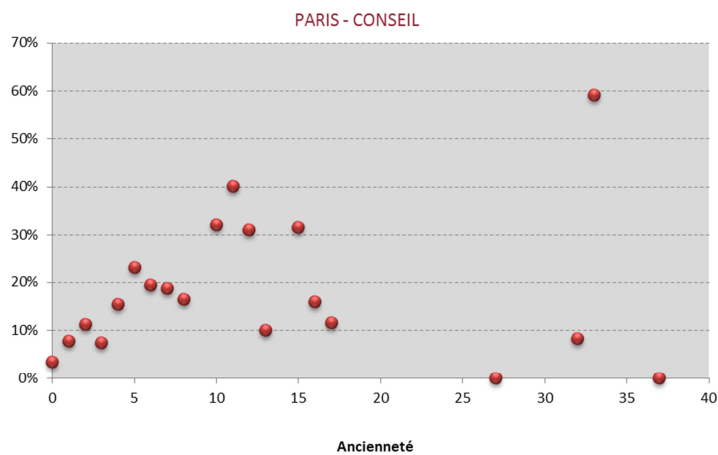
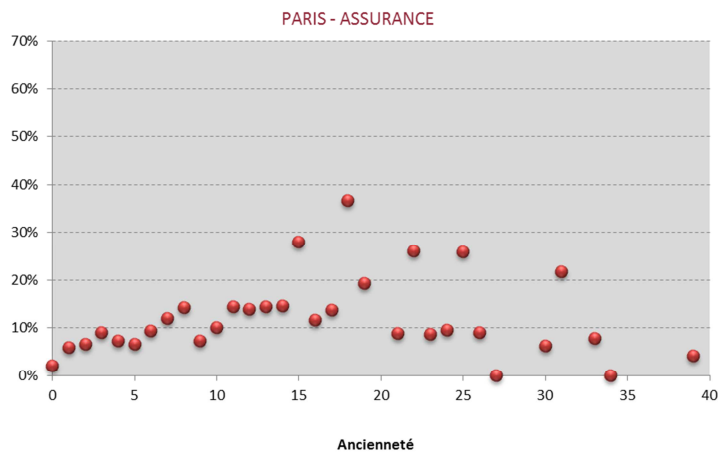
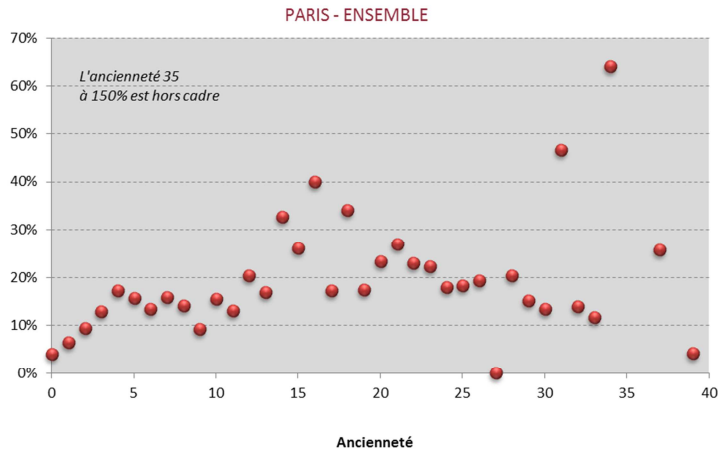
Dans la partie droite du graphique on observe un groupe Sociétés de Gestion, Institution de Prévoyance, Courtage, Réassurance et Autre avec des revenus fixes supérieurs à la moyenne.

Sur la partie variable, l'activité Société de Gestion se détache nettement, suivie par les activités Banque-Institution Financière et Réassurance.



Part variable en fonction de l'ancienneté

On constate une certaine progression du poids de la part variable en fonction de l'ancienneté durant les 15 premières années, tendance accentuée dans le Conseil parisien. Ensuite, les résultats ont tendance à se stabiliser, même s'ils marquent de fortes dispersions du fait d'effectifs plus faibles.



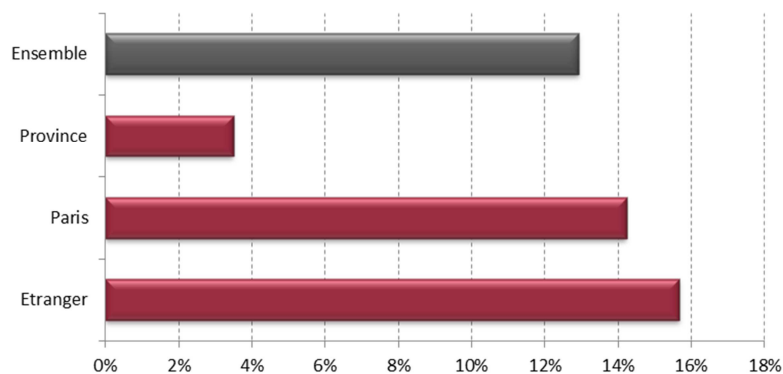
### 3.2 Les stock-options

12,9% des actuares bénéficient de stock-options ou d'actions gratuites. L'attribution de stock-options est plus répandue dans certaines activités et assez naturellement moins dans d'autres.

Activité principale de la société	Pourcentage de personnes bénéficiant de Stock Options
Réassurance	27,4%
Autre (industrie, ...)	20,0%
Société de gestion	16,7%
Courtage	15,8%
Assurance	15,3%
Banque & institution financière	14,3%
Conseil	1,9%
<b>Total</b>	<b>12,9%</b>

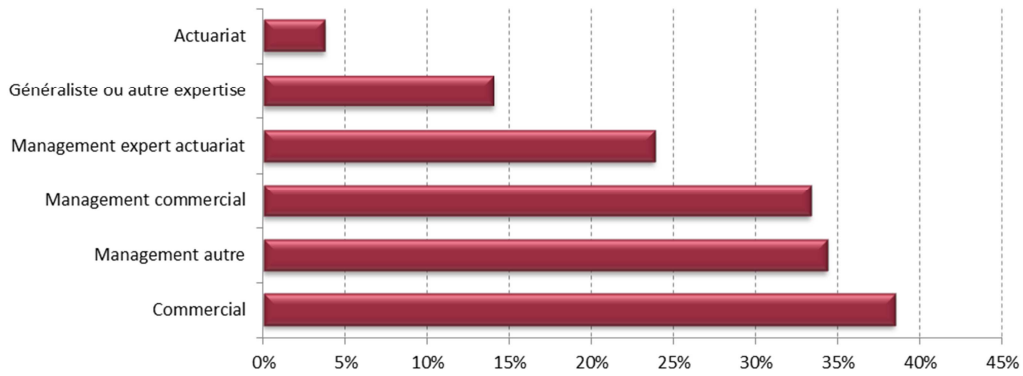
Ces taux sont influencés par la situation géographique. La pratique est marginale en province.

**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 actuares parisiens travaillant dans les activités offrant des stock-options.

**Pourcentage de personnes bénéficiant de Stock Options  
selon la fonction**



Ancienneté	Pourcentage de personnes bénéficiant de Stock Options
0 à 5 ans	3,2%
6 à 10 ans	16,0%
11 à 15 ans	26,3%
16 à 20 ans	27,0%
21 à 25 ans	29,2%
26 à 30 ans	8,3%
au-delà de 30 ans	20,0%

Rares sont les personnes bénéficiant de stock-options les 5 premières années. Au-delà, les conditions progressent de façon très significative.

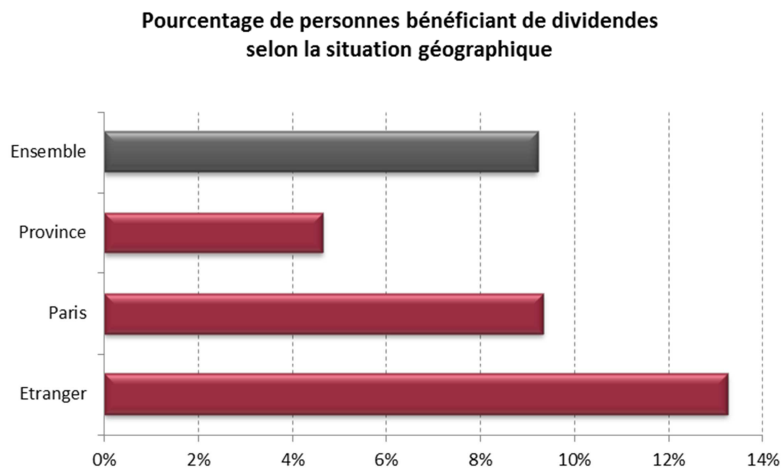
Ce sont les managers et les commerciaux qui bénéficient le plus de stocks options.

### 3.3 Les dividendes

9% des actuaire bénéficient de dividendes. Pratique plus courante en Réassurance, Société de Gestion et Autre, elle est très peu présente dans un grand nombre d'activités.

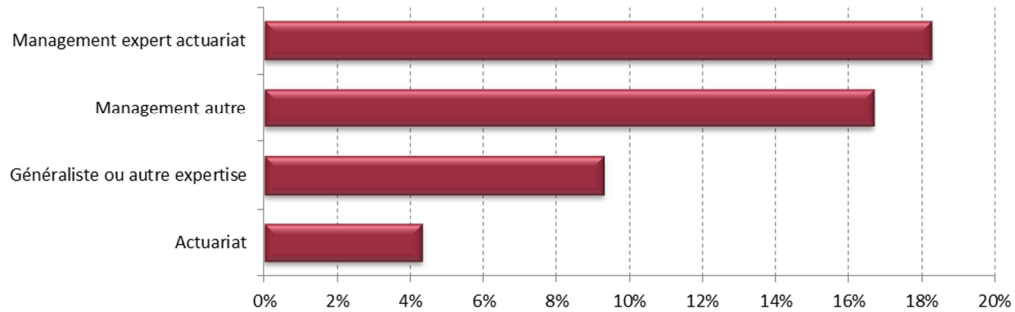
Activité principale de la société	Pourcentage de personnes bénéficiant de dividendes
Autre (industrie, ...)	20,0%
Société de gestion	16,7%
Réassurance	16,4%
Courtage	10,5%
Assurance	8,8%
Banque & institution financière	8,6%
Conseil	7,5%
Audit	7,1%
Mutuelle	6,3%
<b>Total</b>	<b>9,2%</b>

Les dividendes sont plus souvent versés à l'Étranger et à Paris. On note un décrochage de la province.



En ne retenant que les actuaire parisiens des principales activités pratiquant le dividende, on peut restituer les taux par tranche d'ancienneté et selon la fonction personnelle. Les résultats ne portent que sur un faible nombre de personnes.

**Pourcentage de personnes bénéficiant de dividendes  
selon la fonction**



Ancienneté	Pourcentage de personnes bénéficiant de dividendes
0 à 5 ans	2,1%
6 à 10 ans	11,3%
11 à 15 ans	15,1%
16 à 25 ans	20,4%
au-delà de 25 ans	4,0%

Dès 6 ans d'ancienneté on observe des taux significatifs. Les fonctions commerciales ne déclarent pas percevoir de dividendes.

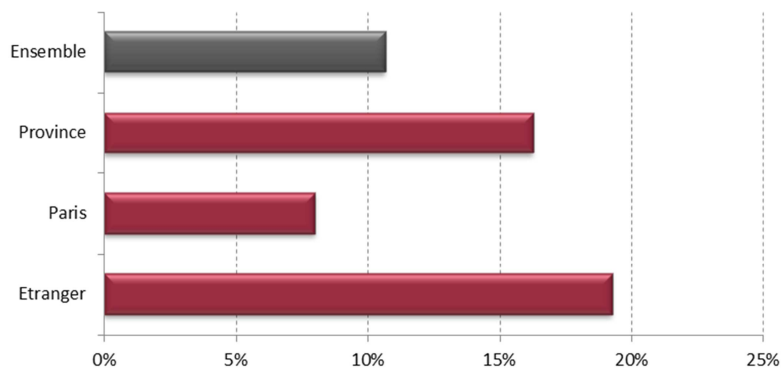
### 3.4 La voiture de fonction

11% des actuaire bénéficient d'une voiture de fonction. La pratique est plus répandue dans le Courtage et les Institutions de prévoyance. L'Administration, l'Audit et les Caisses de Retraite ne pratiquent pas cet avantage. Les résultats portent sur des effectifs faibles.

Activité principale de la société	Pourcentage de personnes bénéficiant d'une voiture de fonction
Courtage	26,3%
Institution de prévoyance	23,8%
Autre (industrie, ...)	20,0%
Assurance	14,6%
Société de gestion	8,3%
Réassurance	6,8%
Banque & institution financière	2,9%
Conseil	2,8%
<b>Total</b>	<b>10,7%</b>

La pratique est nettement moins développée à Paris.

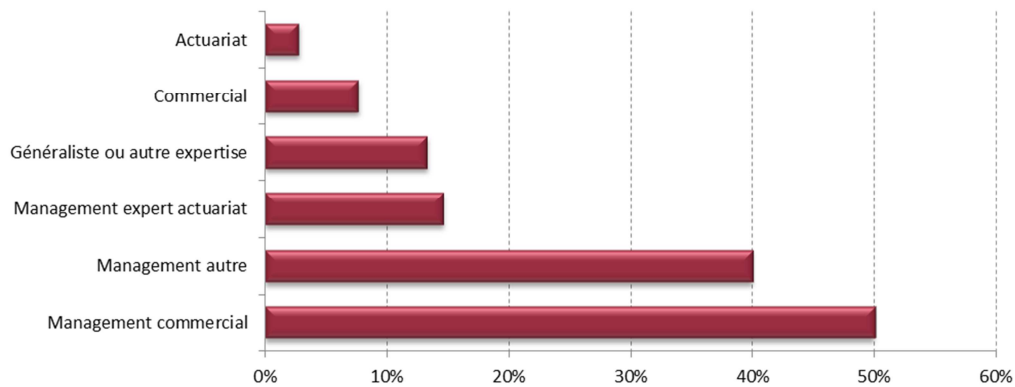
Pourcentage de personnes bénéficiant d'une voiture de fonction selon la situation géographique



En limitant l'étude aux 6 principales activités accordant une voiture de fonction, on note qu'il est rare de bénéficier d'une voiture de fonction avant 10 ans d'ancienneté. Pour les anciennetés les plus élevées, les variations dépendent de situations individuelles. Une voiture est accordée le plus souvent au management commercial et autre.

Ancienneté	Pourcentage de personnes bénéficiant d'une voiture de fonction
0 à 5 ans	0,0%
6 à 10 ans	5,3%
11 à 15 ans	20,9%
16 à 20 ans	32,3%
21 à 25 ans	25,9%
26 à 30 ans	18,8%
au-delà de 30 ans	42,9%

**Pourcentage de personnes bénéficiant d'une voiture de fonction selon la fonction**

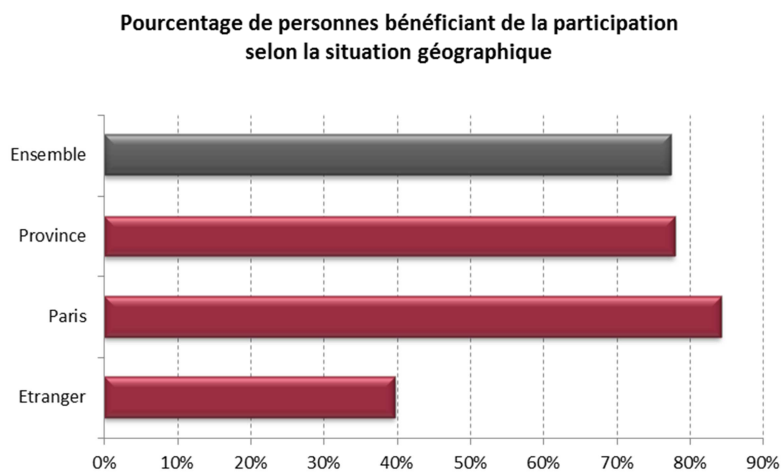


### 3.5 La participation

Plus de 77% des actuares bénéficient d'un intéressement ou d'une participation. Les situations restent diverses selon l'activité.

Activité principale de la société	Pourcentage de personnes bénéficiant d'une participation
Assurance	88,6%
Audit	85,7%
Courtage	84,2%
Administration	83,3%
Société de gestion	83,3%
Banque & institution financière	82,9%
Réassurance	69,9%
Institution de prévoyance	61,9%
Autre (industrie, ...)	60,0%
Conseil	56,1%
Mutuelle	43,8%
<b>Total</b>	<b>77,4%</b>

La pratique touche moins les actuares basés à l'étranger.

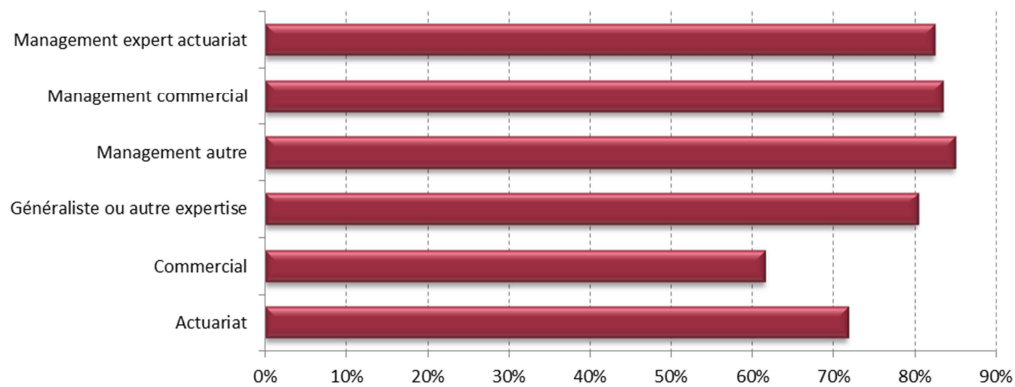


L'intéressement ou la participation bénéficient rapidement aux actuares. Les résultats sont plus liés aux pratiques des entreprises.



Ancienneté	Pourcentage de personnes bénéficiant de la participation
0 à 5 ans	73,1%
6 à 10 ans	75,8%
11 à 15 ans	79,2%
16 à 20 ans	83,5%
21 à 25 ans	80,6%
26 à 30 ans	84,2%
au-delà de 30 ans	85,0%

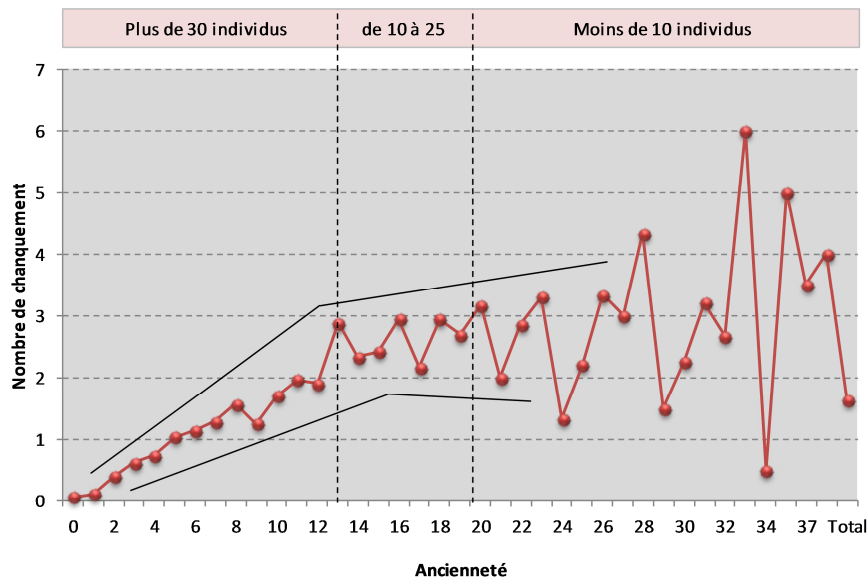
**Pourcentage de personnes bénéficiant de la participation selon la fonction**



## 4. Impact du changement de société

Les résultats de l'enquête dégagent une moyenne de 1,64 changement par actuaire.

Bien sûr, ce résultat n'a pas de sens dans la mesure où il porte sur une population dont les membres ont une ancienneté très variable. Il est alors plus pertinent d'observer l'évolution de ce paramètre en fonction de l'ancienneté.



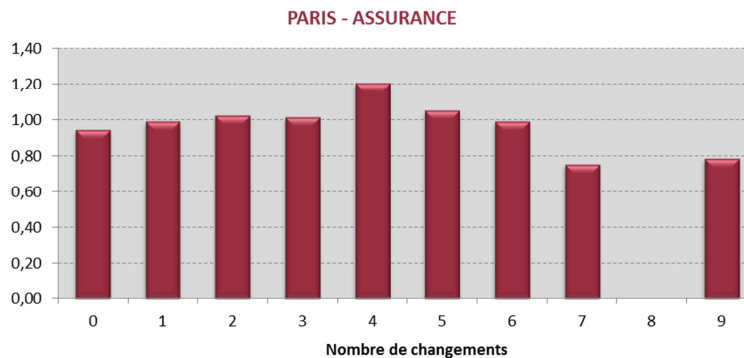
De façon naturelle, le nombre moyen de changements croît avec l'ancienneté. Au cours de la deuxième décennie, le nombre moyen de changements est compris entre 2 et 3. Ensuite, la faiblesse des effectifs rend les résultats plus volatiles.

Pour le guide des records on peut citer le cas suivant :

- 34 ans dans la même compagnie.

### Impact des changements sur la rémunération :

Pour mesurer l'impact des changements sur la rémunération, nous avons retenu la plus importante population homogène (Assurance, Paris), ce qui permet de limiter l'impact des autres facteurs.

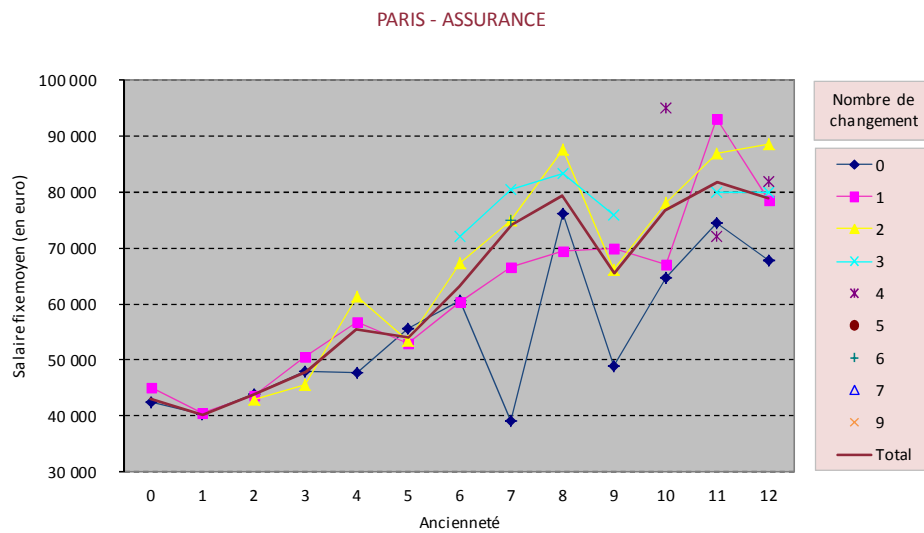


Les résultats ci-dessous présentent le coefficient correcteur par rapport à la moyenne générale, en fonction du nombre de changements de société.

Nombre de changements	Moyenne
0	0,95
1	0,99
2	1,02
3	1,01
4	1,21
5	1,05
6	0,99
7	0,75
8	0,00
9	0,79

On note qu'une absence de changement apparaît légèrement pénalisante pour la rémunération. A l'inverse dans certaines limites les changements permettent de bénéficier d'une rémunération au-delà de la moyenne. La faiblesse des effectifs oblige toutefois à relativiser ces observations.

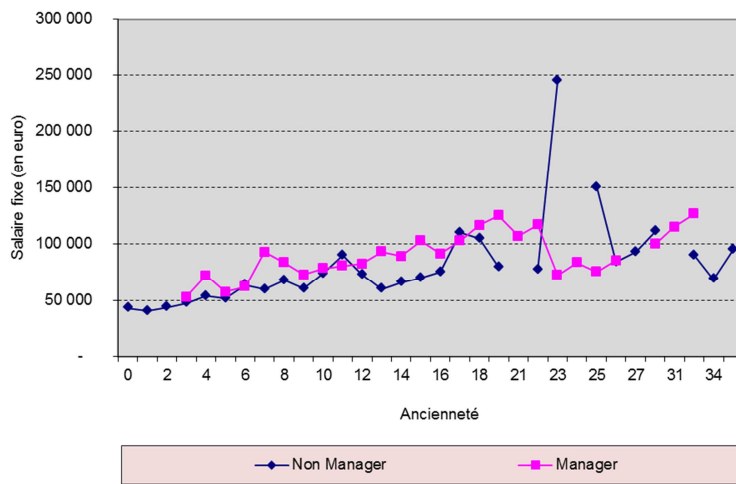
Le graphique ci-dessous illustre ces résultats.



## 5. Impact de la fonction, de l'effectif encadré et de la taille de l'entreprise

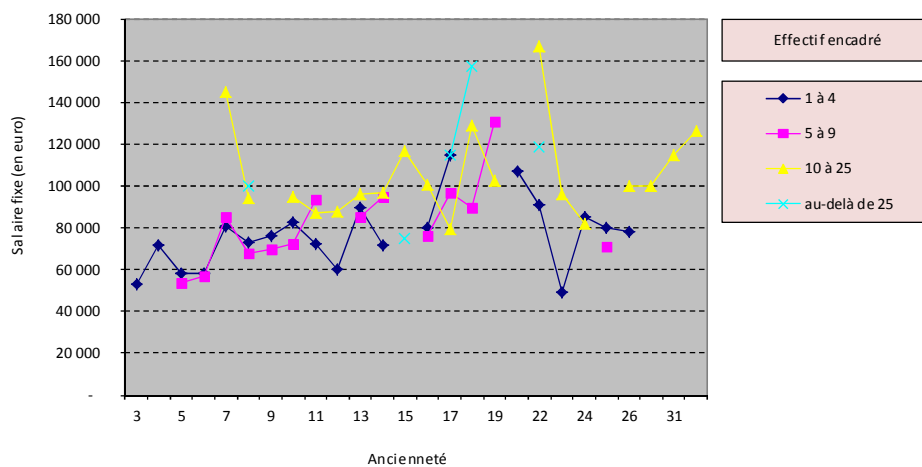
De nouveaux critères ont été collectés et analysés au cours de l'enquête, afin de déterminer s'ils avaient un caractère discriminant sur les niveaux de rémunération.

### 5.1 La fonction « Manager / Non manager »



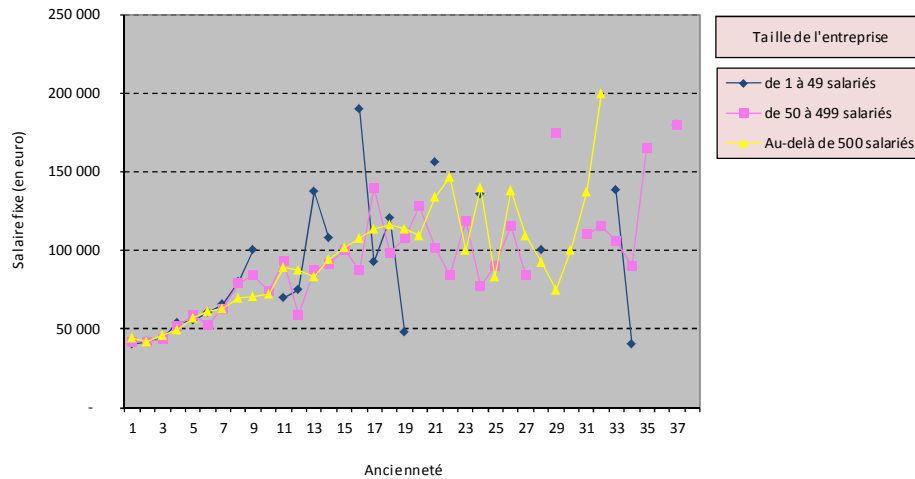
Il apparaît clairement qu'à ancienneté équivalente, la fonction de manager permet d'accéder à une rémunération plus importante. Pour une ancienneté inférieure à 20 ans la rémunération est supérieure de 23% en moyenne, au-delà les effectifs sont trop faibles pour obtenir des résultats significatifs.

### 5.2 L'effectif encadré



Parmi les managers, l'effectif encadré peut avoir une influence sur la rémunération. On observe toutefois que cela n'est pas réellement impactant tant que l'on reste dans le cadre d'équipes de moins de 10 personnes, c'est au-delà que l'impact devient significatif.

### 5.3 La taille de l'entreprise



Dans l'enquête réalisée, les participants se répartissent de la façon suivante en fonction de la taille de leur entreprise : 66% « au-delà de 500 salariés », 24% « de 50 à 499 salariés », et 10% « moins de 50 salariés ».

La taille de l'entreprise n'apparaît pas comme un caractère discriminant concernant la rémunération.

## GRILLE DE SALAIRE FIXE

Pour restituer une information plus usuellement utilisée par les Directions des Ressources Humaines, nous fournissons certaines grilles en indiquant 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 ainsi que les quartiles lorsque l'effectif est inférieur à 5.

La première restitution porte sur l'ensemble des actuaire en fonction de l'ancienneté.

*Salaire fixe (en euro,*

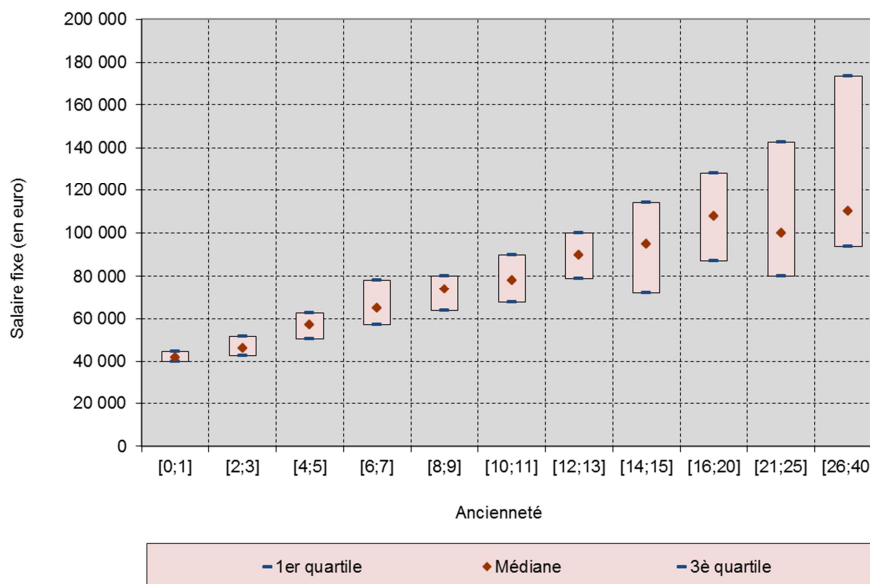
Ancienneté	Effectif	1er quartile du marché	Médiane du marché	3ème quartile du marché
de 0 à 1 an	58	40 000	42 000	44 750
de 2 à 3 ans	73	42 775	46 000	51 450
de 4 à 5 ans	62	50 375	57 000	62 375
de 6 à 7 ans	76	57 000	65 000	78 000
de 8 à 9 ans	44	63 750	74 000	80 000
de 10 à 11 ans	64	67 750	78 000	89 741
de 12 à 13 ans	54	79 003	90 000	100 000
de 14 à 15 ans	39	72 000	95 000	114 200
de 16 à 20 ans	79	87 000	108 000	128 000
de 21 à 25 ans	31	80 292	100 000	142 500
de 26 à 40 ans	39	93 941	110 000	174 000
<b>Total</b>	<b>619</b>			

<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  $Q_3$ .

Département Carrière



Si ces résultats montrent la progression du salaire fixe et sa dispersion, en fonction de l'ancienneté, ils englobent des situations sensiblement différentes en fonction des différents facteurs.

Pour apporter une plus grande finesse aux résultats, tout en utilisant des informations suffisamment importantes, nous avons retenu de travailler sur la base des actuaires parisiens et de regrouper les activités en 4 classes (identiques à celles de la précédente enquête).

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

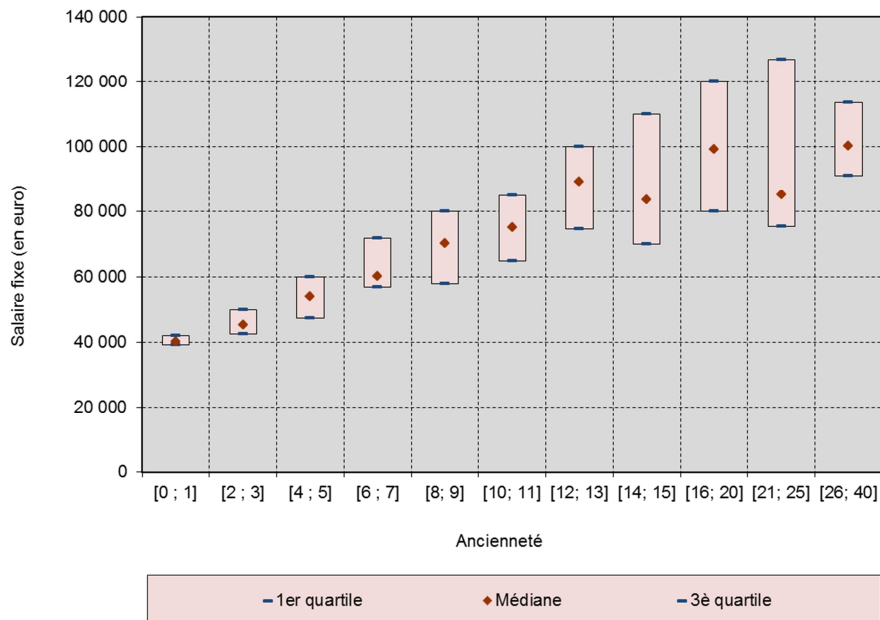
Si certains regroupements paraissent naturels, d'autres sont intuitivement moins évidents. Ces regroupements, qui conservent une partie d'arbitraire, se basent toutefois sur une cohérence de comportements en termes de positionnement relatif par rapport à la moyenne globale et en terme de dispersion des 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.

## 1. Groupe « ASSURANCE »

Assurance et Mutuelles

*Salaire fixe (en euro)*

Ancienneté	Effectif	1er quartile du marché	Médiane du marché	3ème quartile du marché
de 0 à 1 an	27	39 225	40 000	42 000
de 2 à 3 ans	29	42 500	45 000	50 000
de 4 à 5 ans	29	47 364	54 000	60 000
de 6 à 7 ans	41	57 000	60 000	72 000
de 8 à 9 ans	25	58 000	70 000	80 000
de 10 à 11 ans	37	65 000	75 000	85 000
de 12 à 13 ans	31	74 750	89 000	100 000
de 14 à 15 ans	25	70 155	83 500	110 000
de 16 à 20 ans	41	80 000	99 000	120 000
de 21 à 25 ans	20	75 551	85 000	126 750
de 26 à 40 ans	19	91 000	100 000	113 500
<b>Total</b>	<b>324</b>			



La rémunération fixe médiane débute à 40.000 € et double en une douzaine d'années. On note également un accroissement de la dispersion avec le temps. Après 15 ans, on enregistre encore une progression mais comme les intervalles retenus sont plus larges, les comparaisons sont plus difficiles.

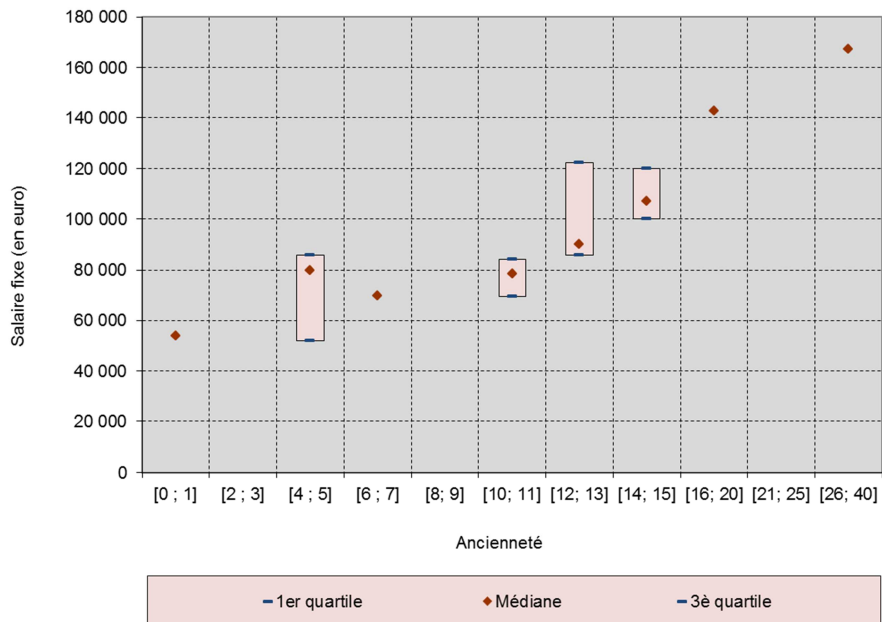


## 2. Groupe « FINANCE »

*Banques & Institutions financières, Sociétés de Gestion, Autre*

*Salaire fixe (en euro)*

Ancienneté	Effectif	1er quartile du marché	Médiane du marché	3ème quartile du marché
de 0 à 1 an	4		54 000	
de 2 à 3 ans	2			
de 4 à 5 ans	5	52 000	80 000	86 000
de 6 à 7 ans	3		70 200	
de 8 à 9 ans	2			
de 10 à 11 ans	6	69 750	78 500	84 325
de 12 à 13 ans	7	86 000	90 000	122 250
de 14 à 15 ans	5	100 000	107 000	120 000
de 16 à 20 ans	4		142 800	
de 21 à 25 ans	2			
de 26 à 40 ans	4		167 500	
<b>Total</b>	<b>44</b>			

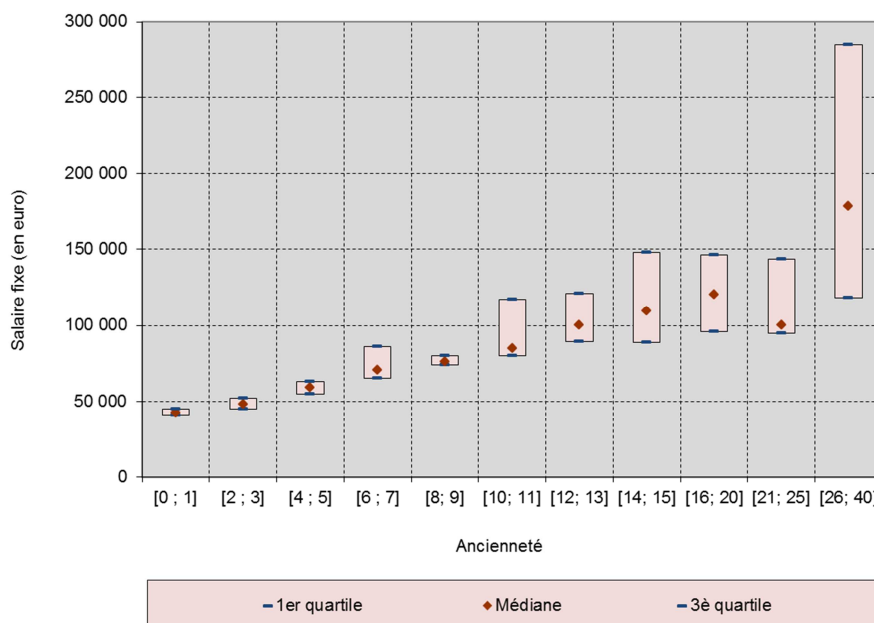


La rémunération fixe médiane double en 15 ans pour passer de 54.000 € à 107.000 €. La faiblesse des effectifs ne permet pas d'analyser l'évolution de la dispersion.

### 3. Groupe « CONSEIL »

Conseil, Courtage, Réassurance

Ancienneté	Effectif	Salaire fixe (en euro)		
		1er quartile du marché	Médiane du marché	3ème quartile du marché
de 0 à 1 an	19	41 000	42 000	45 000
de 2 à 3 ans	39	45 000	48 000	52 000
de 4 à 5 ans	23	55 000	58 700	62 898
de 6 à 7 ans	21	65 000	70 000	86 000
de 8 à 9 ans	14	74 250	75 600	80 000
de 10 à 11 ans	19	80 000	84 500	117 500
de 12 à 13 ans	12	89 200	100 000	121 250
de 14 à 15 ans	8	88 625	109 200	148 000
de 16 à 20 ans	27	96 000	120 000	146 500
de 21 à 25 ans	7	95 000	100 000	143 500
de 26 à 40 ans	10	118 250	177 500	285 000
<b>Total</b>	<b>199</b>			



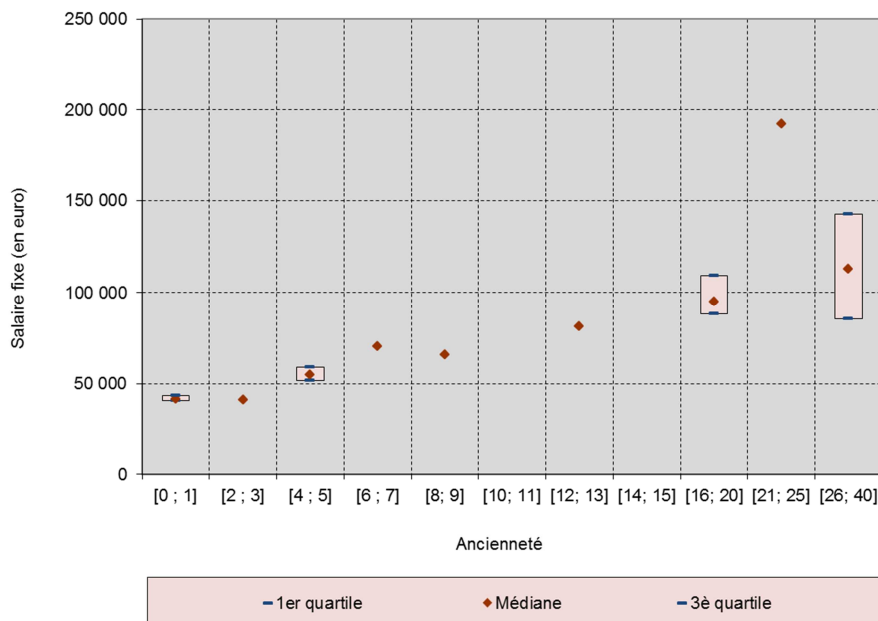
Avec ce Groupe « Conseil » nous retrouvons des effectifs plus importants, ce qui permet d'obtenir une plus grande régularité des progressions. Ici le revenu fixe médian double en 10 ans, passant de 42.000 € à 84.500 €. Comme pour les autres groupes, la dispersion augmente avec l'ancienneté.

## 4. Groupe « INSTITUTIONS »

*Administration, Audit, Caisses de retraite, Institutions de prévoyance*

*Salaire fixe (en euro)*

Ancienneté	Effectif	1er quartile du marché	Médiane du marché	3ème quartile du marché
de 0 à 1 an	8	40 750	41 750	43 525
de 2 à 3 ans	3		41 250	
de 4 à 5 ans	5	51 500	55 000	59 000
de 6 à 7 ans	3		70 200	
de 8 à 9 ans	3		66 000	
de 10 à 11 ans	2			
de 12 à 13 ans	4		81 500	
de 14 à 15 ans	1			
de 16 à 20 ans	7	88 000	95 004	109 000
de 21 à 25 ans	2		192 500	
de 26 à 40 ans	6	85 375	113 000	142 500
<b>Total</b>	<b>44</b>			



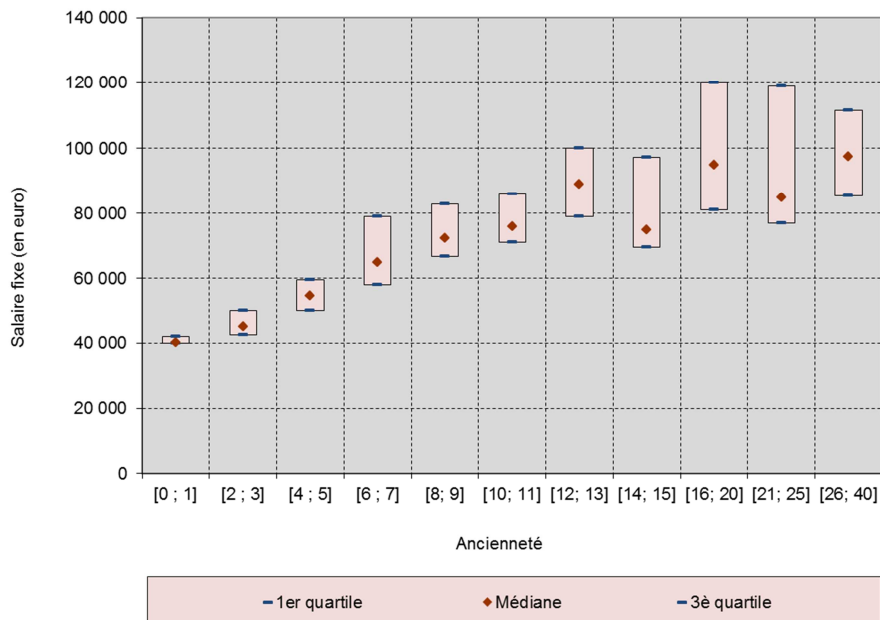
La rémunération fixe médiane double en 12 ans pour passer de 41.750 € à 81.500 €. La faiblesse des effectifs ne permet pas d'analyser l'évolution de la dispersion.

## 5. Groupe « ASSURANCES - Paris »

Assurance et Mutuelles

*Salaire fixe (en euro)*

Ancienneté	Effectif	1er quartile du marché	Médiane du marché	3ème quartile du marché
de 0 à 1 an	20	40 000	40 160	42 000
de 2 à 3 ans	25	42 500	45 000	50 000
de 4 à 5 ans	22	50 000	54 850	59 500
de 6 à 7 ans	27	58 000	65 000	79 000
de 8 à 9 ans	18	66 875	72 500	83 000
de 10 à 11 ans	19	71 000	76 000	86 000
de 12 à 13 ans	21	79 010	89 000	100 000
de 14 à 15 ans	16	69 500	75 000	97 250
de 16 à 20 ans	30	81 084	95 000	120 000
de 21 à 25 ans	17	77 000	85 000	119 000
de 26 à 40 ans	14	85 500	97 500	111 500
<b>Total</b>	<b>229</b>			



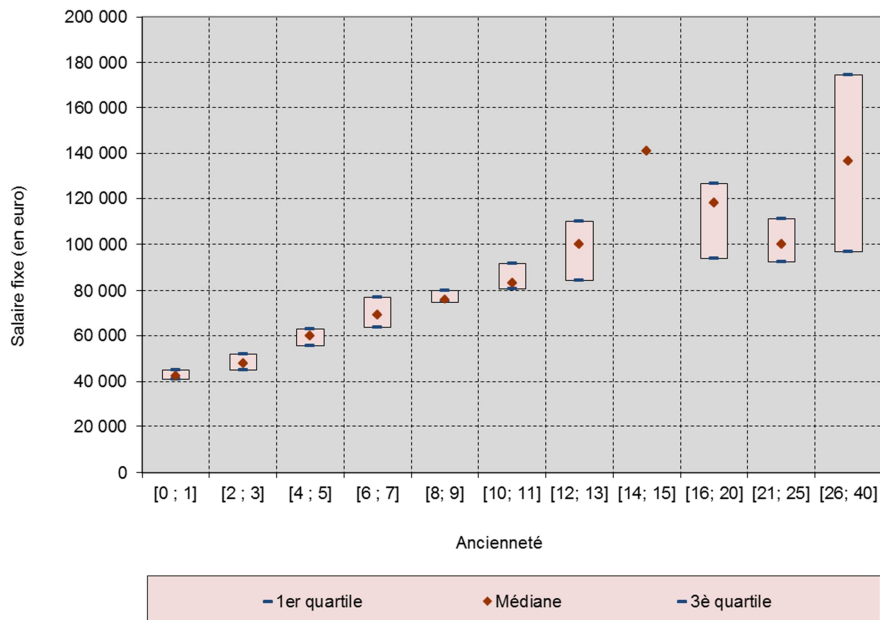
Les résultats ne sont pas très différents de ceux trouvés sur l'ensemble des périmètres géographiques. La rémunération médiane de départ est de 40.000€, elle double en une douzaine d'années.

## 6. Groupe « CONSEIL - Paris »

Conseil, Courtage, Réassurance

Salaire fixe (en euro)

Ancienneté	Effectif	1er quartile du marché	Médiane du marché	3ème quartile du marché
de 0 à 1 an	18	41 125	42 500	45 000
de 2 à 3 ans	34	45 000	48 000	51 875
de 4 à 5 ans	15	55 500	60 000	62 898
de 6 à 7 ans	16	63 625	69 000	77 250
de 8 à 9 ans	8	74 750	76 000	80 000
de 10 à 11 ans	12	80 750	83 200	91 767
de 12 à 13 ans	7	84 500	100 000	110 000
de 14 à 15 ans	4		141 000	
de 16 à 20 ans	22	94 000	118 114	126 750
de 21 à 25 ans	6	92 500	100 000	111 250
de 26 à 40 ans	6	97 000	136 500	174 500
<b>Total</b>	<b>148</b>			



Les résultats ne sont pas très différents de ceux trouvés sur l'ensemble des périmètres géographiques, l'activité à Paris représentant 75% de l'ensemble du Conseil. La rémunération médiane de départ est de 42.500€, elle atteint 100.000€ au bout de 12 ans.

## COMPARAISON ENTRE LES DEUX ENQUÊTES

### 1. Groupe « ASSURANCES - Paris »

*Assurance et Mutuelles*

Au-delà des résultats à partir des informations recueillies lors de notre enquête, il nous a paru intéressant d'étudier l'évolution des rémunérations par rapport aux enquêtes précédentes.

Du fait de la taille relativement faible de notre population et des nombreux facteurs influençant la rémunération, nous nous sommes concentrés sur les populations les plus homogènes. Nous avons donc retenu de comparer, pour les actuares parisiens, les groupes « Assurance » et « Conseil ».

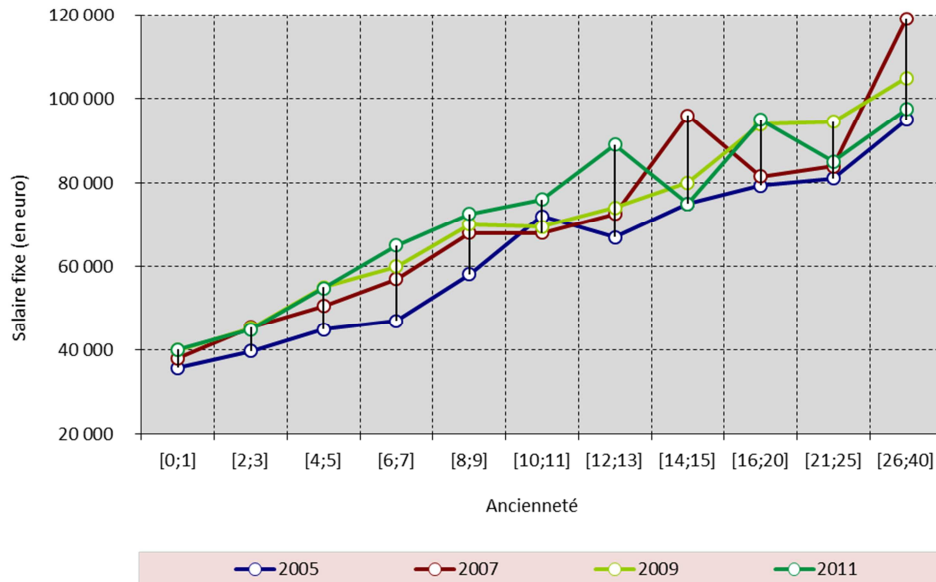
*Salaire fixe (en euro)*

Ancienneté	Médianes			
	2005	2007	2009	2011
De 0 à 1 an	35 750	38 150	40 000	40 160
De 2 à 3 ans	39 850	45 500	45 350	45 000
De 4 à 5 ans	45 000	50 600	55 000	54 850
De 6 à 7 ans	47 010	57 000	60 000	65 000
De 8 à 9 ans	58 133	68 000	70 000	72 500
De 10 à 11 ans	72 000	68 000	69 500	76 000
De 12 à 13 ans	67 000	72 500	74 000	89 000
De 14 à 15 ans	75 000	96 000	80 000	75 000
De 16 à 20 ans	79 278	81 500	94 000	95 000
De 21 à 25 ans	81 000	83 893	94 500	85 000
De 26 à 40 ans	95 000	119 000	105 000	97 500

Les taux de progressions ci-dessous ont été obtenus sur la base des moyennes pondérées par l'effectif des diverses anciennetés :

Ancienneté	2005 - 2007	2007 - 2009	2009 - 2011
De 0 à 15 ans	+ 13,2%	+ 1,8%	+ 4,1%
Ensemble	+ 12,0%	+ 3,3%	+ 2,0%

ASSURANCE - PARIS



## 2. Groupe « CONSEIL - Paris »

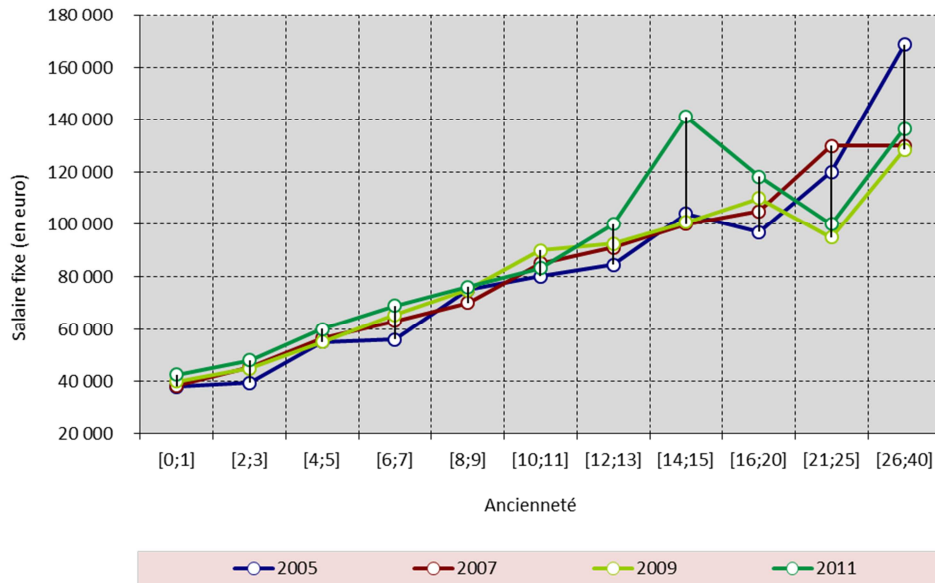
Conseil, Courtage, Réassurance

Ancienneté	Médianes			
	2005	2007	2009	2011
De 0 à 1 an	38 000	38 250	40 000	42 500
De 2 à 3 ans	39 500	45 450	45 000	48 000
De 4 à 5 ans	55 000	56 500	55 000	60 000
De 6 à 7 ans	56 000	63 000	65 400	69 000
De 8 à 9 ans	75 000	70 000	75 000	76 000
De 10 à 11 ans	80 000	85 000	90 000	83 200
De 12 à 13 ans	84 500	91 000	92 500	100 000
De 14 à 15 ans	104 000	100 000	100 752	141 000
De 16 à 20 ans	97 000	105 000	110 000	118 114
De 21 à 25 ans	120 000	130 000	95 000	100 000
De 26 à 40 ans	168 500	130 000	128 420	136 500

Les taux de progressions obtenus sur la base des moyennes pondérées par l'effectif des diverses ancienneté sont les suivants :

Ancienneté	2005 - 2007	2007 - 2009	2009 - 2011
De 0 à 15 ans	+ 6,3%	+ 1,9%	+ 7,9%
Ensemble	+ 5,0%	+ 0,4%	+ 7,3%

CONSEIL - PARIS



Depuis la réalisation de la première enquête, la moyenne des progressions des salaires médians est proche de 13% sur la période considérée (2005-2011). Plus précisément, la progression par période de deux années est la suivante :

- Entre 2005 et 2007 : +5%, entre 2007 et 2009 : +0,4%, entre 2009 et 2011 : +7,3%.

Cette progression est légèrement différente si l'on retient les 15 premières années, au global près de 17% (2005 à 2011), et dans le détail :

- Entre 2005 et 2007 : +6,3%, entre 2007 et 2009 : +1,9%, entre 2009 et 2011 : +7,9%.

Ces progressions sont obtenues sur la base des moyennes pondérées par l'effectif des diverses anciennetés.



## SYNTHESE DES REPONSES RELATIVES A LA QUESTION : « Quelles utilisations avez-vous fait de l'enquête ? »

---

Sur les 619 participants à l'enquête, 194 d'entre eux (31%) ont apporté une réponse concernant l'utilisation qu'ils ont fait des précédentes enquêtes, la répartition selon la fonction étant la suivante :

- 88 managers (sur 263, soit 33%)
- 76 ayant une fonction dans l'actuariat (sur 272, soit 28%)
- 3 ayant une fonction commerciale (sur 13, soit 23%)
- 27 ayant une fonction généraliste (sur 71, soit 38%)

L'analyse qualitative des réponses apportées permet de dégager trois grands types d'utilisation :

- **Benchmark personnel** : se situer par rapport au marché et éventuellement négocier une augmentation de salaire lors des revalorisations annuelles ou dans le cadre d'un changement de poste interne ou externe.
- **Benchmark pour ses collaborateurs** (pour les participants ayant des fonctions de manager) : situer ses collaborateurs par rapport au marché et se servir des comparaisons lors des révisions annuelles des salaires de l'équipe ; permet d'argumenter les hausses souhaitées.
- **Transmission à la DRH**, afin de lui fournir des références de marché dans le cadre d'embauches ou d'évolution de collaborateurs.

Une trentaine de participants (sur les 194 qui ont répondu) indiquent n'en avoir fait aucune utilisation et une quinzaine l'avoir simplement lue.

A l'inverse, l'une des réponses a révélé un cas d'utilisation « extrême » : les résultats de l'enquête ont poussé l'intéressé à la démission, afin d'obtenir un salaire réajusté à la valeur du marché.

## 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 du Département Carrières

FONTAINE Benoit  
LEGER Cyril  
LUZI Michel  
RANCILLAC Pascale  
SIRET Alain  
TOLLEDANO Jacques  
VINCENT Pascale

## ANNEXE

---

### Mode d'emploi

#### Questionnaire de l'enquête rémunération 2011

L'Institut des Actuaires renouvelle l'enquête de rémunération de ses membres.

Cette enquête doit permettre, comme les précédentes, de mettre en évidence les niveaux de rémunération en fonction de plusieurs critères dont les principaux sont :

- l'ancienneté
- le secteur d'activité
- le lieu d'exercice
- la fonction personnelle
- le sexe

Elle doit également permettre de mesurer les évolutions avec les précédentes enquêtes de rémunérations 2005, 2007 et 2009.

Le questionnaire de l'enquête est assez simple et ne vous impose pas de recherches trop compliquées. Par contre, nous attirons votre attention sur la qualité des informations fournies. Pour améliorer cette qualité, nous avons introduit cette année certains contrôles de vraisemblance permettant d'éviter l'incohérence de certaines réponses.

Le questionnaire présente plusieurs pavés :

- Informations personnelles
- Rémunération
- Activité principale de votre société
- Taille de votre société
- Votre activité
- Votre fonction
- Question relative aux utilisations que vous ferez des résultats de l'enquête
- Commentaires

#### **Informations personnelles**

La « 1<sup>ère</sup> année d'activité actuariat » est l'année durant laquelle vous avez travaillé sur des sujets actuariels. Cette année peut être antérieure à votre année de promotion d'actuaire.

« L'année de promotion » est l'année au cours de laquelle l'actuaire a été admis par le Conseil au sein de l'Institut. Cette date peut différer de la date de fin d'études.

Un contrôle de cohérence des réponses sera fait au moment de la saisie.

#### **Rémunération**

Une attention particulière doit être portée sur les cases relatives à la rémunération, qui reste le principal élément de l'analyse. **Par rémunération, nous entendons celle relative à votre activité principale perçue en 2011.** La référence est le montant figurant sur votre feuille de paie de décembre 2011 de votre employeur principal. Cette rémunération provenant d'une partie fixe ou d'une partie variable. Pour la partie variable, il s'agit donc de celle **perçue** en 2011 éventuellement sur une régularisation 2010.

Pour éviter de déduire des valeurs négatives de rémunérations fixes ou variables, nous vous demandons de saisir à la fois votre rémunération fixe, votre rémunération variable et votre rémunération totale, comme dans la précédente enquête au titre des rémunérations 2009. Un contrôle de cohérence sera fait au moment de la saisie.

Un temps plein correspond à un temps de présence égal à 100%. Pour ceux qui travaillent à temps partiel, merci d'indiquer le taux de présence. Comme la rémunération perçue est fonction du temps de présence, nous pourrions reconstituer les informations sur une base 100%.

Pour les autres formes de rémunération, parfois fortement différées, relativement volatiles ou plus difficilement chiffrables, nous avons retenu, comme les autres années, de mesurer seulement le nombre de bénéficiaires, sans chercher à valoriser le montant de l'avantage. Cette année, nous avons ajouté une case sur la partie intéressement ou participation.

Par ailleurs, nous vous demandons de nous indiquer le nombre de changements d'entreprise effectué depuis le début de votre carrière. Nous attirons votre attention sur le fait que dans un Groupe ou une entreprise, la mutation vers une autre société du groupe, un autre département ou une autre direction n'est pas considérée comme un changement. En effet, le changement d'entreprise est souvent l'occasion d'obtenir une augmentation de rémunération plus importante. Nous souhaitons mesurer ce phénomène.

Enfin, nous avons cette année ajouté un indicateur supplémentaire : le taux d'évolution de votre  **salaire fixe**  par rapport au 31/12/2010, souhaitant également exploiter ce critère.

### **Activité principale de votre société**

Il s'agit de l'activité ou forme de l'activité principale de la société. Vous ne pouvez cocher qu'une case. Si l'activité principale de votre société ne figure pas dans la liste détaillée, veuillez cocher la case « Autre ».

### **Taille de votre société**

Il s'agit d'indiquer l'effectif de la société dans laquelle vous exercez votre activité (et non pas celui de l'ensemble du groupe auquel elle appartient), en cochant la case adéquate.

### **Votre activité**

Vous ne pouvez cocher qu'une case. Cette case doit correspondre à votre activité principale. Pour les personnes travaillant sur plusieurs secteurs sans réelle priorité, vous pouvez cocher la case « Multi secteurs ».

### **Votre fonction**

La fonction personnelle est très hétérogène sur le marché ainsi que d'une entreprise à l'autre. C'est la raison pour laquelle nous avons retenu une segmentation limitée avec une seule réponse possible.

La première distinction consiste à savoir si vous avez ou non une activité de management et si cette activité nécessite l'utilisation des outils mathématiques, statistiques ou actuariels. Dans le cas contraire, votre activité peut être qualifiée de commerciale sinon nous vous invitons à cocher la case « Management autre » ou « Généralistes ou autre expertise ».

Par ailleurs, si vous avez coché l'une des trois cases correspondant à une fonction de management, nous avons ajouté cette année, une case relative à l'effectif encadré ; il vous suffit d'indiquer le nombre de collaborateurs qui vous sont hiérarchiquement rattachés, sachant que le chiffre attendu est nécessairement supérieur ou égal à un.

### **Question : « Quelle utilisation avez-vous fait de l'enquête précédente ? »**

Cette rubrique a été ajoutée cette année, afin de faire une synthèse des différentes utilisations que vous avez fait des résultats de l'enquête précédente (par exemple : transmission à sa DRH, à son responsable hiérarchique, aide à l'obtention d'une augmentation pour un collaborateur etc...). Cette zone est libre, afin de recueillir toutes les utilisations qui en sont faites et de les classer par typologie.

### **Commentaires**

Une partie vous est réservée pour nous laisser vos remarques.

**LA VALEUR DES RESULTATS DEPENDRA DE LA PARTICIPATION DES MEMBRES DE L'INSTITUT.  
NOUS COMPTONS SUR VOUS, POUR NOUS APPORTER VOTRE CONCOURS.**

Enquête rémunération des actuaire 2011

**Informations personnelles**

Année de naissance :

Année début d'activité professionnelle :

1ère année d'activité actuariat :

Année promotion actuariaire :

Sexe :  M  F

Autres formations :

X

Ensaë

École d'ingénieur

École de commerce

Formation universitaire

Situation géographique :

Paris

Province

Étranger

**Mode d'emploi**

**Activité principale de votre société**

Assurance

Réassurance

Courtage

Banque & Institution financière

Société de gestion

Caisse de retraite

Administration

Mutuelle

Audit

Conseil

Institution de prévoyance

Autre (industrie, ...)

**Rémunération**

Salaire brut annuel 2011 (perçu en 2011, données selon principal employeur au 31/12/2011)

Total :  € = (1) + (2)

dont fixe :  € (1)

dont variable :  € (2)

*Hors autres avantages*

Temps de présence / temps plein :  100 %

**Autres principaux avantages**

Intéressement / Participation :  Oui  Non

Stock Option :  Oui  Non

Dividendes :  Oui  Non

Voiture de fonction :  Oui  Non

Nombre de changements d'entreprise depuis le début de carrière :

Quel est le taux d'évolution de votre salaire fixe par rapport au 31/12/2010 :  %

**Taille de votre société**

de 1 à 49 salariés

de 50 à 499 salariés

Au-delà de 500 salariés

**Votre activité**

Vie / Assurances de Personnes

Non vie

Finance

Holding / Corporate

Ressources humaines

Autres

Multi secteurs

**Question : Quelles utilisations avez-vous fait de l'enquête ?**

**Commentaires :**

**Votre fonction**

Management expert actuariat

Management commercial

Management autre

Effectif encadré :

Actuariat

Commercial

Généraliste ou autre expertise