

ELODIE HONG TUAN HA
SENIOR CONSULTANT
ACTUARIAT



ENQUETE SALARIALE 2017

LES TENDANCES DU RECRUTEMENT EN ACTUARIAT

NOUS CONSTATONS UNE REPRISE DU MARCHÉ, CE QUI SE TRADUIT PAR DE NOMBREUSES OUVERTURES DE POSTES. LES ENTREPRISES, NOTAMMENT LES CABINETS DE CONSEIL, RENFORCENT LEURS ÉQUIPES ET SONT EN FORT DÉVELOPPEMENT. EN REVANCHE, QUELQUES CHANGEMENTS SONT À NOTER EN TERMES D'EXPERTISES RECHERCHÉES. EN EFFET, LES BESOINS EN RECRUTEMENT ÉVOLUENT, NOTAMMENT POUR FAIRE FACE AUX NOUVELLES RÉGLEMENTATIONS.

SOLVABILITÉ II ET LA TARIFICATION SONT TOUJOURS D'ACTUALITÉ

Comme les années précédentes, les entreprises restent friandes des actuaires disposant d'une expérience sur Solvabilité II (piliers 1 et 2) en Vie et Non Vie, notamment des experts du modèle interne (maîtrisant les logiciels actuariels) ou l'ORSA. Il est en de même pour la tarification IARD, avec une attention particulière portée aux profils plus techniques utilisant des modèles GLM et les logiciels actuariels phares du marché.

DE NOUVEAUX BESOINS EN PROVISIONNEMENT IARD

Nous observons depuis mi-2016 un intérêt nouveau pour les spécialistes du provisionnement IARD. La tendance s'observe parmi tous les acteurs du secteur (assureurs, réassureurs, banques ou cabinets de conseil), en France comme au Royaume-Uni.

UN INTÉRÊT JEUNE MAIS GRANDISSANT POUR LA SANTÉ ET LA PRÉVOYANCE

Une seconde tendance qui se dessine est la volonté des entreprises de créer ou renforcer leurs équipes en Santé et Prévoyance. Il s'agit d'un phénomène nouveau observé depuis quelques mois seulement. L'expertise demandée est centrée sur la tarification et la création de produits.

FORTE DEMANDE EN PROTECTION SOCIALE ET RÉMUNÉRATION

Les cabinets de conseil dont le cœur de métier était les engagements sociaux essayent pour la plupart de diversifier leur offre vers la Protection Sociale et la Rémunération. Cela se fait par mobilité interne ou ouverture de poste. Les profils débutants ou expérimentés sont tous deux très recherchés. Les juniors apportent l'expertise technique et sont en charge de la production, tandis que des professionnels plus seniors issus des engagements sociaux prennent en charge le développement commercial. Les cabinets de conseil peuvent également embaucher des personnes très expérimentées directement chez

leurs concurrents en espérant ainsi pouvoir plus rapidement élargir leur portefeuille de clients. Quelle que soit la stratégie retenue, ce marché demeure extrêmement concurrentiel pour les nouveaux entrants.

LA DATA SCIENCE TOUJOURS EN VOGUE

Alors que très peu d'entreprises s'intéressaient véritablement au Big Data il y a encore quelques années, toutes souhaitent aujourd'hui agrandir leurs équipes dans ce domaine. Le renforcement des équipes se fait soit par mobilité interne soit par ouverture de poste, en fonction des moyens dont disposent les entreprises et de l'importance du Big Data dans leur stratégie générale. Les professionnels les plus recherchés sur le marché sont ceux porteurs d'un double diplôme actuaire-data scientist et les data scientists avec une connaissance du secteur de l'Assurance. Les entreprises recrutent également des statisticiens, des analystes quantitatifs et asset managers codant notamment sous Python avec la volonté d'évoluer en tant que data scientist.

FOURCHETTE DE SALAIRES DES ACTUAIRES MEMBRES DE L'IA

Employeur \ Nombre d'années d'expérience	3-5 ans	5-7 ans	7-9 ans	10 ans et +
Compagnie d'assurance	45-55k	55-70k	70-90k	90-150k
Réassurance	52-60k	60-80k	80-95k	95-150k
Cabinet de conseil	53-65k	65-80k	80-100k	Variable

Ces chiffres représentent une moyenne des salaires en Ile-de-France.