



Ce référentiel d'indicateurs Diversité & Inclusion (D&I) a pour vocation d'aider les sociétés de gestion à structurer, piloter et faire progresser leurs politiques D&I, à partir d'un socle commun d'indicateurs robustes, comparables dans le temps et, pour la majorité, réalistes au regard des données RH effectivement disponibles.

Ce document se veut avant tout un outil d'aide et de repère, et non un exercice déclaratif ou évaluatif.

Il n'implique aucune obligation de réponse, ni de transmission formelle des données.

Pourquoi ce référentiel ?


L'objectif est d'offrir aux sociétés de gestion un cadre commun pour :

- Objectiver leur situation à un instant donné ;
- Suivre les évolutions dans le temps ;
- Apprécier les effets des actions mises en œuvre.

Il est ainsi recommandé de calculer ces indicateurs de manière régulière (a minima annuelle), afin de permettre une lecture dynamique des résultats et une analyse des tendances.

Lorsque les données existent déjà, sont fiables et consolidées, leur communication peut être envisagée, en interne comme en externe, dans une logique de transparence progressive et maîtrisée.

Conscient de la diversité des tailles, des organisations et des moyens des sociétés de gestion, ce référentiel distingue volontairement :

- Des indicateurs accessibles à l'ensemble des structures, y compris les petites et moyennes ;
- Des indicateurs plus exigeants, généralement adaptés aux structures de grande taille disposant d'effectifs plus importants, d'outils RH avancés ou de capacités d'enquêtes internes, indiqués par **ce picto** : 

Cette approche graduée vise à encourager une appropriation progressive, proportionnée et pragmatique des enjeux D&I par l'ensemble de la profession.



Périmètre recommandé

- Sauf indication contraire, toutes les données des indicateurs retenus sont des **données RH**
- **Niveau de calcul recommandé** : entité légale ; consolidation groupe à titre informatif
- **Découpage géographique** : France par défaut ; si effectifs internationaux, ventiler France / hors France si pertinent
- **Période** : calcul annuel en année N pour une publication/reporting en N+1
- **Population de référence** : salariés en CDD et CDI, sauf indication contraire dans l'intitulé de l'indicateur
- Types de rémunération à prendre en compte : salaire fixe et bonus
- **Types de promotion** : passage à un poste de niveau « senior » ; évolution vers un poste de management ; accès à un poste de direction ou au ComEx ; changement de périmètre ou de responsabilité fonctionnelle ; changement de coefficient ou de classification ; promotion à un rôle de coordinateur ou d'adjoint ; promotion à un poste de responsable d'équipe ou de projet ; promotion à un poste d'expert ou de lead
- **Taux d'augmentation** : rémunération fixe hors augmentation générale/obligatoire
- **Seuil de calcul/publication de l'indicateur** : définir un seuil interne, ex. 10 personnes minimum par sous-groupe
- **Seniors** : salariés âgés de 55 ans et plus
- **Jeunes** : salariés âgés de 30 ans et moins
- Pour les thématiques impliquant des **données sensibles**, privilégier des enquêtes anonymes, volontaires, avec consentement explicite, et restitution uniquement agrégée

A. Indicateurs de pilotage ou RH

- Taux de collaborateurs formés à la D&I, à la non-discrimination dans l'année¹
- Publication annuelle d'un rapport Diversité ou rapport RSE incluant des indicateurs « diversité »
- Présence de budget dédié à la D&I
- Actions de sensibilisation D&I (formation, communication...)²
- Présence de référents handicap et harcèlement
- Nombre d'ETP travaillant sur les enjeux de la diversité
- Présence d'un diagnostic, de certifications ou de labels D&I (Label Diversité, AFL diversity, Mozaik RH, AFMD, Index Diversité & Inclusion, signature de chartes...)³
 - Prise en compte de la diversité dans les process RH (recrutement, promotion, plan de succession)⁴
-  Nombre de plaintes pour discrimination dans l'année

¹ Si oui, préciser le caractère obligatoire ou non, l'intitulé de la formation, la fréquence, la durée, le nombre à l'année

² Si oui, préciser le caractère obligatoire ou non, l'intitulé de l'action, la fréquence, la durée, le nombre à l'année

³ Si oui, préciser

⁴ Réponses possibles :

- Non envisagé
- C'est en cours de réflexion, action à planifier
- C'est une action planifiée pour les 6 prochains mois
- Oui, c'est un dispositif existant depuis peu et qui nécessite d'être renforcé
- Oui, c'est formalisé et suivi depuis plusieurs années dans une démarche d'amélioration continue

L'Association Française de la Gestion financière (AFG) représente et promeut l'utilité de la gestion d'actifs pour les investisseurs et l'avenir de notre pays.

Elle regroupe plus de 400 membres, dont environ 330 sociétés de gestion, qui gèrent 90 % des encours sous gestion en France. Le montant de ces encours s'élève à 5 000 milliards d'euros, montant le plus élevé des Etats membres de l'Union européenne.

L'AFG soutient le développement de la gestion d'actifs française au bénéfice des épargnants, des investisseurs et des entreprises. L'AFG s'investit pour une réglementation stable, efficace et compétitive, avec un engagement fort : permettre aux épargnants de financer leurs projets de vie tout en mobilisant l'épargne privée vers les entreprises qui se transforment.



AFG

Ensemble, s'investir pour demain

17 Square Edouard VII,
75009 Paris

Avenue des Arts 56,
1000 Bruxelles







www.afg.asso.fr




RÉFÉRENTIEL D'INDICATEURS DIVERSITÉ & INCLUSION

MARS 2026



-  Présence d'un référent dédié à 100% aux enjeux de la diversité, en charge d'un plan d'action D&I
-  Nombre de contrats issus de partenariat avec des structures d'insertion (ESAT, entreprises d'insertion, associations locales)
-  Testing de discrimination à l'embauche⁵
-  Existence d'enquête D&I intégrant des questions sur la perception de la politique D&I et permettant l'auto-déclaration⁶
- Indiquer toute autre action ou initiative menée sur la D&I - **champ libre**

B. Indicateurs d'égalité Femme-Homme

- Part des femmes dans les effectifs globaux
- Taux des femmes managers
- Part des femmes dans le top management (COMEX, CODIR, CA, ou autre organe de direction)
- Part de femmes dans les équipes de gestion⁷
- Existence de formations pour combattre les stéréotypes de genre et le sexisme ordinaire⁸
- Pourcentage de congés paternité et d'accueil de l'enfant pris en totalité⁹
-  Écart de rémunération Femme-Homme globale et/ou à postes équivalents / par classification / par grandes directions / par fonctions supports¹⁰
 -  Nombre des femmes et des hommes dans les 10 plus hautes rémunérations
 -  Répartition par genre des promotions, des augmentations et des formations
 - Indiquer toute autre action ou initiative menée sur la thématique égalité Femmes-Hommes - **champ libre**

C. Indicateurs d'Handicap

- Taux de collaborateurs en situation de handicap¹¹
- Actions de sensibilisation interne au handicap¹²
- Présence d'un accord handicap



⁵ Si oui, préciser

⁶ Si oui, préciser les résultats

⁷ Part des femmes gérantes uniquement (hors analystes, stratégestes, assistantes ...)




⁸ Si oui, préciser si c'est à caractère obligatoire, l'intitulé de la formation, la fréquence, la durée, le nombre à l'année

⁹ Collaborateurs et collaboratrices qui sont conjoints et conjointes d'une personne ayant pris un congé maternité






¹⁰ Méthode de calcul du Gendre Pay Gap dans CSRD : salaire horaire brut moyen des salariés hommes - salaire horaire brut moyen des salariées femmes / salaire horaire brut moyen des salariés hommes * 100

¹¹ Salariés ayant déclaré une situation de handicap, titulaires de la RQTH





¹² Si oui, préciser si c'est à caractère obligatoire, l'intitulé de l'action, la fréquence, la durée, le nombre à l'année

- Existence d'une aide interne ou externe d'accompagnement à la mise en place d'une RQTH¹³
-  Taux d'adaptation des postes et des conditions de travail¹⁴
-  Taux d'augmentation de personnes en situation de handicap sur l'année, en comparaison avec le taux global à poste équivalent
-  Taux de personnes en situations de handicap managers, CDI uniquement
- Indiquer toute autre action ou initiative menée sur la thématique handicap - **champ libre**

D. Indicateurs de diversité intergénérationnelle

- Taux de collaborateurs jeunes et celui des seniors
- Taux de recrutement de jeunes et celui des seniors à date de recrutement
- Présence d'un accord senior
- Mesures d'aménagement de temps de travail dans le cadre du départ à la retraite¹⁵
- Nombre de départ (démission et départ à la retraite) des collaborateurs jeunes et celui des collaborateurs seniors, CDI uniquement
-  Pourcentage d'augmentation des juniors et celui des seniors en comparaison à l'effectif global
-  Taux de promotion des juniors et celui des seniors en comparaison à l'effectif global
-  Part des heures de formation suivies par les seniors vs global
-  Part des mobilités internes (changement de poste) réalisées par les seniors
-  Nombre de mécénat de compétence en place
- Indiquer toute autre action ou initiative menée sur la thématique diversité intergénérationnelle - **champ libre**

E. Indicateurs de diversité sociale et culturelle

- Nombre de nationalités parmi les membres du COMEX rapporté au nombre de membres
- Taux de recrutement de personnes de nationalité étrangère
- Actions auprès des associations d'insertion¹⁶
-  Nombre de langues parlées et celui des nationalités - **données nécessitant une enquête**
-  Pourcentage des collaborateurs appartenant à une minorité d'origine sociale et culturelle se sentant inclus (ex : ZEP, QPV, origines étrangères, etc.)¹⁷ - données nécessitant une enquête
-  Pourcentage des collaborateurs par grandes zones de naissance¹⁸
-  Taux de jeunes issus de QPV¹⁹ recrutés à l'année en stage/apprentissage

¹³ Si oui, préciser

¹⁴ Nombre total d'aménagements ou d'adaptations réalisés (mobilier, équipement, logiciel, aménagement du temps) par rapport aux demandes Agefiph

¹⁵ Si oui, préciser

¹⁶ Si oui, préciser si c'est à caractère obligatoire, l'intitulé de l'action, la fréquence, la durée, le nombre à l'année

¹⁷ Dans le cadre d'une enquête, à chaque collaborateur de se signaler (ZEP, autre)

¹⁸ Codes de départements (99 pour l'étranger)

¹⁹ Adresse de résidence, QPV au moment de l'embauche

L'Association Française de la Gestion financière (AFG) représente et promeut l'utilité de la gestion d'actifs pour les investisseurs et l'avenir de notre pays.

Elle regroupe plus de 400 membres, dont environ 330 sociétés de gestion, qui gèrent 90 % des encours sous gestion en France. Le montant de ces encours s'élève à 5 000 milliards d'euros, montant le plus élevé des Etats membres de l'Union européenne.

L'AFG soutient le développement de la gestion d'actifs française au bénéfice des épargnants, des investisseurs et des entreprises. L'AFG s'investit pour une réglementation stable, efficace et compétitive, avec un engagement fort : permettre aux épargnants de financer leurs projets de vie tout en mobilisant l'épargne privée vers les entreprises qui se transforment.



AFG

Ensemble, s'investir pour demain

17 Square Edouard VII,
75009 Paris

Avenue des Arts 56,
1000 Bruxelles



www.afg.asso.fr



- Indiquer toute autre action ou initiative menée sur la thématique diversité sociale et culturelle - **champ libre**

F. Indicateurs de LGBTQIA+²⁰

- Politique explicite anti-discrimination orientation sexuelle et identité de genre dans le règlement intérieur
- Inclusion de l'identité de genre dans les processus RH (ex. la reconnaissance du prénom d'usage)
- Communication externe inclusive et soutien à des causes LGBTQIA+²¹
- Signataire de la charte de l'engagement de l'Autre Cercle
-  Présence d'un réseau interne LGBTQIA+
-  Taux de collaborateurs se déclarant LGBTQIA+ - **données nécessitant une enquête anonymisée et sur base volontaire**
-  Pourcentage des collaborateurs LGBTQIA+ se sentant inclus - **données nécessitant une enquête anonymisée et sur base volontaire**
-  Pourcentage des collaborateurs LGBTQIA+ se sentant traités équitablement dans les processus de promotion - **données nécessitant une enquête anonymisée et sur base volontaire**
-  Pourcentage de personnes LGBT ayant entendu des insultes ou des expressions LGBTphobes au travail - **données nécessitant une enquête anonymisée et sur base volontaire**
-  Pourcentage de personnes LGBT victimes d'agressions verbales ou physiques - **données nécessitant une enquête anonymisée et sur base volontaire**
-  Pourcentage de personnes LGBT visibles auprès des collègues/supérieurs hiérarchiques - **données nécessitant une enquête anonymisée et sur base volontaire**
-  Part de salariés jugeant leur organisation LGBT-friendly - **données nécessitant une enquête anonymisée et sur base volontaire**
-  Pourcentage de personnes non-LGBT mal à l'aise avec un coming-out homosexuel/trans - **données nécessitant une enquête anonymisée et sur base volontaire**
-  Pourcentage de personnes LGBT victimes de discrimination de la part de la direction - **données nécessitant une enquête anonymisée et sur base volontaire**
- Indiquer toute autre action ou initiative menée sur la thématique LGBTQIA+ - **champ libre**

²⁰ Pour les données nécessitant une enquête, il existe un baromètre LGBTQIA+ de L'Autre Cercle de l'IFOP : <https://autre Cercle.org/barometre-lgbt/>

²¹ Si oui, préciser/décrire