



La parité de genre en France sous Emmanuel Macron

Syifa Ghailan✉ Airin Miranda✉

Faculté de l'humanité, Universitas Indonesia

Indonesia

Info d'article

Histoire de l'Article :
Reçu en mars 2026
Accepté en avril 2026
Publié en mai 2026

Keywords :

*Analyse critique du discours,
Emmanuel Macron,
institutionnalisme féministe,
institutions publiques et
privées, parité de genre*

Extrait

La parité de genre désigne une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans différents domaines de la vie publique et professionnelle. En France, cette politique constitue un instrument central de promotion de l'égalité. Sous la présidence d'Emmanuel Macron, la parité a été affichée comme une priorité dès le début du mandat, notamment par la composition initiale du gouvernement. Toutefois, au fur et à mesure, la réalisation de cette ambition a rencontré des limites, notamment en raison de stéréotypes persistants et de résistances sociales freinant la participation des femmes à la vie politique. Cet article s'appuie sur une méthode qualitative et mobilise des données secondaires : rapports officiels, enquêtes d'opinion, articles scientifiques et sources médiatiques. L'analyse combine l'Analyse Critique du Discours de Fairclough (1995) et la théorie de l'institutionnalisme féministe de Louise Chappell (2006), permettant de comprendre comment la mise en œuvre de la parité reflète à la fois des avancées institutionnelles et des contraintes structurelles. Les résultats montrent que, malgré des progrès notables dans les institutions publiques, la pérennisation de la parité dépend encore d'une transformation culturelle et sociale plus large, tant au sein des institutions publiques que privées, afin de garantir un environnement réellement favorable à l'égalité de genre.

© 2026 Universitas Negeri Semarang

✉ Adresse:
Gedung B4 FBS Universitas Negeri Semarang
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

ISSN 2252-6730

INTRODUCTION

La France a adopté une loi visant à soutenir les femmes afin qu'elles aient la possibilité de contribuer à la vie politique depuis l'année 2000 (Bereni, 2017). Cette politique comprend la mise en place de la parité de genre ou de quotas de genre afin de promouvoir l'égalité des genres. Ce mouvement social ne s'applique pas seulement à la France, mais aussi à des pays voisins tels que la Belgique, l'Italie, l'Espagne et le Portugal, qui ont également adopté cette politique. Même les Nations unies (ONU) ont appliqué la même politique, faisant de cette question un mouvement social mondial (Bereni, 2017). Cela est démontré par la pression exercée directement par le secrétaire général de l'ONU, Antonio Guterres, qui a déclaré que la parité entre les sexes était l'une des priorités de l'ONU (ONU Femmes, 2021). L'engagement de l'ONU en faveur de la parité entre de genre est inscrit dans la publication intitulée « Stratégie à l'échelle du système en faveur de la parité entre les sexes : rapport d'étape et plan de mise en œuvre actualisé de l'ONU Femmes » en 2021. Dans ce projet de l'ONU, il est mentionné que la mise en œuvre de la parité entre les sexes vise à promouvoir l'égalité des sexes et à éliminer les préjugés sexistes afin de créer une inclusion dans le milieu professionnel et la société.

La parité de genre ou les quotas de genre sont des politiques qui régissent la composition égale entre les femmes et les hommes, en particulier dans le domaine politique (Manlosa et Matias, 2018). La parité de genre est également considérée comme un indicateur permettant d'évaluer le succès des efforts en matière d'égalité entre les sexes (Manlosa et Matias, 2018). Cependant, avec la mise en place de quotas par sexe, on estime que cela permettra d'offrir des chances égales aux hommes et aux femmes dans la politique et dans leur carrière (Manlosa et Matias, 2018). En France, le processus de légalisation de la parité des genres a débuté en 1999 lorsque l'Assemblée nationale et le Sénat ont modifié la Constitution afin de garantir l'égalité des chances entre les sexes dans l'accès aux fonctions politiques, en imposant une représentation équitable de 50 % de femmes et d'hommes lors des élections générales. Cette politique a été mise en œuvre en 2000, faisant de la France le premier pays au monde à légaliser cette politique fondée sur la parité (Achin, 2017).

Après l'officialisation de la politique de parité hommes-femmes dans le domaine politique, la France a étendu une politique similaire à d'autres domaines sociaux tels que les institutions privées (Achin, 2017). Cette politique oblige les entreprises à pourvoir au moins 30 % des postes structurels avec des femmes. Bien que l'accès soit désormais ouvert, un nouveau défi se pose : l'écart salarial. Selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), cet écart atteint 22 %. En bref, bien qu'il existe une politique de parité entre les sexes en France, sa mise en œuvre n'est pas encore optimale, ce qui entrave la réalisation de l'égalité entre les sexes.

En réalité, la participation égale des genres ne joue pas seulement un rôle important dans la vie politique, mais touche également les aspects socioculturels de la société. Salinas et Bagni (2017) expliquent qu'en impliquant les femmes dans des positions structurelles en politique, celles-ci peuvent contribuer à la formulation des politiques publiques. Cela vaut tout particulièrement pour les politiques qui concernent les droits fondamentaux de l'être humain, tels que la protection des groupes vulnérables, y compris les mineurs, l'égalité salariale, les congés parentaux et la retraite, ou encore les droits reproductifs. Bien que la représentation des femmes soit assez importante dans la formulation des politiques, dans la réalité, les inégalités entre les genres persistent. Comme l'ont découvert Lucifora et al. (2021), après avoir donné naissance à leur premier enfant, les mères gagnent en fait 8 % de moins que les femmes sans enfant. De plus, Lucifora et al. (2021) ajoutent que la carrière des mères qui reprennent le travail est également freinée par le phénomène du «

mommy track », qui incite les mères à préférer s'occuper de leur famille, ce qui les empêche d'être prioritaires pour les promotions.

L'idée de la parité de genre est un programme lancé par la gauche politique. Dans *Still a 'Male Business'? Explaining Women's Presence in Executive Office*, Claveria (2014) constate que la gauche est plus engagée en faveur de l'égalité des genres que la droite. Dean et Maiguashca (2018) ont également observé que les partis de gauche en Europe, en particulier au Royaume-Uni, se concentrent sur des programmes d'égalité tels que le soutien à la participation des femmes au processus décisionnel, la mise en place de services de garde d'enfants subventionnés par l'État, la protection des femmes sur le lieu de travail et le soutien aux droits reproductifs des femmes. Ces programmes sont portés par la gauche car, dans l'ensemble, son idéologie est centrée sur la justice sociale, l'égalité et l'inclusion (Dean et Maiguashca, 2018).

La mise en œuvre de la parité de genre est l'une des mesures prises par le gouvernement français pour encourager une participation plus active des femmes à la vie politique. Cette mesure offre aux femmes de plus grandes opportunités d'occuper des positions élevées au cabinet et de participer directement à la formulation des politiques. En tant que président français, l'un des principaux objectifs d'Emmanuel Macron est de promouvoir l'égalité de genre. Cela a conduit Macron à décider de maintenir sa politique de parité de genre afin de soutenir son programme. Bien que la parité de genre soit considérée comme une politique de gauche (Claveria, 2014 ; Dean et Maiguashca, 2018), Macron, qui préfère se positionner comme un politicien du centre (Fougère et Barthold 2020), a tout de même adopté cette politique de gauche en nommant onze femmes sur les vingt postes de son premier cabinet en 2017 (Beckwith, 2024).

Cette étude utilisera la méthode d'analyse critique du discours de Fairclough (1995) et l'institutionnalisme féministe proposé par Louis Chappell (2006). Plusieurs études ont déjà été menées avec des similitudes en termes de corpus, de contexte et de fondements théoriques utilisés. C'est le cas, par exemple, de l'étude menée par Herlina (2023) intitulée *Analyse critique du discours sur le terrorisme dans les médias français et indonésiens*. Cette étude visait à révéler le sens et l'importance cachés véhiculés par les médias français et indonésiens, examinés à l'aide d'une méthode qualitative et de l'approche théorique de l'analyse critique du discours de Norman Fairclough (1995). Les résultats ont montré que les médias français choisissaient d'utiliser des termes tels que « groupe islamiste radical », « ISIS » ou « immigrants » dans leurs reportages, de manière à former l'opinion publique selon laquelle les auteurs d'actes terroristes sont musulmans. « immigrés » dans leurs reportages, ce qui a conduit l'opinion publique à penser que les auteurs des actes terroristes étaient musulmans. D'autre part, les médias indonésiens, compte tenu du fait que la majorité de la population du pays est de confession musulmane, utilisent des termes tels que « terroriste » inspirés par des organisations islamiques comme ISIS pour désigner les auteurs de ces actes. On peut donc en conclure que la couverture médiatique des deux pays influence l'opinion publique à l'égard des musulmans, les associant aux auteurs d'actes radicaux.

La recherche fondée sur la théorie de l'institutionnalisme féministe se reflète également dans l'étude de Thompson (2018) intitulée *Resisting gendered change: Feminist institutionalism and critical actors*. Dans cette étude, la théorie de l'institutionnalisme féministe proposée par Chappell (2006) est utilisée pour examiner comment les politiques d'égalité de genre influencent la représentation des femmes dans les institutions politiques. Thomson a également étudié le rôle des individus et des groupes d'une institution donnée dans l'impact de la mise en œuvre des politiques d'égalité des sexes et a pris l'exemple de l'avortement légalisé en Irlande du Nord, qui a rencontré la résistance des institutions concernées. Cette

étude conclut que l'absence de soutien des institutions a une influence significative sur la participation des femmes dans cet environnement.

Sur la base des explications ci-dessus, de nombreuses recherches ont été menées sur la parité hommes-femmes, d'autant plus que le gouvernement d'Emmanuel Macron lui-même est considéré comme favorable à la parité, son cabinet de départ ayant été formé avec une représentation égale. Toutefois, les recherches susmentionnées ne montrent pas comment la politique de parité hommes-femmes est élaborée et représentée dans le contexte institutionnel français. Par conséquent, cette étude se propose de combler ce manque en comparant la mise en œuvre de la parité de genre dans le gouvernement Macron (2017-2025) et sa réalisation dans les institutions publiques et privées en France. La recherche sur la mise en œuvre de la politique de parité de genre commencera par l'examen des textes de loi, l'analyse du montant des fonds alloués aux ministères, la représentation dans les médias, ainsi que la manière dont Macron applique la politique de lutte contre la discrimination de genre et sanctionne les violations. Dans ce contexte, cette étude vise à déterminer l'efficacité de la politique de parité de genre en France, la manière dont cette politique est mise en œuvre dans les institutions publiques et privées, ainsi que les mesures prises par Emmanuel Macron pour lutter contre les violations de la politique anti-discrimination de genre.

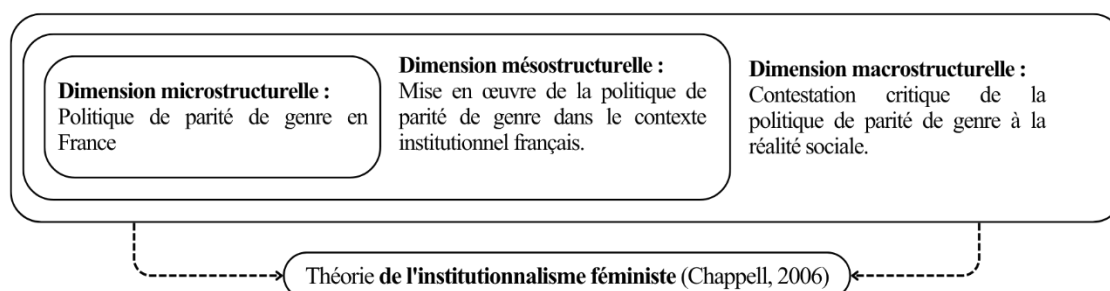
MÉTHODE DE RECHERCHE

Cette étude sera appliquée en utilisant une méthode qualitative, à savoir la collecte de données de revue de littérature et d'études documentaires. Comme l'explique Wahidmurni (2017), la méthode de recherche qualitative peut soutenir la recherche en fournissant une interprétation plus approfondie de la manière dont la société réagit à un phénomène social. Cette méthode a été choisie car en lien avec l'objectif de la recherche, à savoir déterminer l'efficacité de la politique de parité de genre en France sous le gouvernement d'Emmanuel Macron (2017-2025) pour égaliser la participation des genres dans le cadre institutionnel français, à cet-à-dire dans les secteurs publiques et privées.

Les données de recherche sont des données secondaires obtenues à partir d'études documentaires et d'analyses de littérature. L'étude documentaire a été réalisée à partir de données secondaires sous forme de transcriptions d'entretiens. Quant à l'analyse de littérature, elle a été utilisée pour les données provenant de la loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et la loi n° 2021-1774 de « Rixain » du 24 décembre 2021 comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Ces trois sources de données ont été utilisées comme référence pour mieux comprendre le processus de mise en œuvre de la parité hommes-femmes en France sous la gouvernance d'Emmanuel Macron. D'autres sources de données ont également été utilisées pour accompagner cette étude, notamment l'allocation des fonds ministériels obtenue sur le site officiel du gouvernement français géré par la Direction du budget, intitulé la plateforme des finances publiques, du budget de l'État et de la performance publique, les salaires perçus par chaque genre, les rapports annuels sur la représentation des genres dans les entreprises par le ministère du travail, et les rapports sur les cas de harcèlement à l'égard des femmes sur le lieu de travail obtenus auprès de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations pour l'égalité (HALDE), qui est devenue la Défenseur des droits. Enfin, des enquêtes menées par l'INSEE, Oxfam France et l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) ont été réalisées afin d'étayer les données relatives aux inégalités entre les sexes. Finalement, des articles provenant de médias français tels que *Le Monde*, RFI, *Madame Figaro*, France 24, Ouest France et

Aljazeera ont été consultés afin de connaître la manière dont la politique de parité de genre est abordée dans les médias.

Figure 1. Cadre conceptuel
Analyse critique du discours/ACD (Fairclough, 1995)



En analysant plus en détail le contenu des trois lois sur la parité de genre et le corpus décrits ci-avant, on a utilisé la méthode de l'analyse critique du discours (ACD) proposée par Norman Fairclough (1995). Fairclough (1995) explique que le langage est une pratique sociale qui peut être étendue à certains domaines tels que la politique, le social ou la culture. Il existe donc une dépendance entre le langage et la réalité sociale. L'ADC développée par Fairclough se concentre sur l'approche du langage comme outil de communication pour montrer « qui possède le contrôle » dans la diffusion du discours au travers de la société. Fairclough (1995) divise également le texte en trois dimensions, à savoir la dimension textuelle (microstructurelle) qui analyse le texte sur la base du vocabulaire, de la sémantique et de la syntaxe. La dimension microstructurelle est utilisée pour approfondir le procès de formulation et de discussion de la politique de parité de genre dans les documents officiels et les reportages dans les médias. La deuxième dimension est celle de la pratique du discours (mésostructurelle), qui concerne la manière dont le texte est produit, distribué et consommé. Cette dimension reflète également la manière dont le texte produit est reçu et accueilli par la société. Elle sera utilisée pour montrer comment la politique de parité de genre est mise en œuvre dans le contexte institutionnel français. Enfin, la dimension de la pratique sociale (macrostructurelle) montre que les textes et les pratiques de discours sont liés au contexte social, tel que la politique et la culture de la société. Cette dimension sera utilisée pour examiner s'il existe une résistance et une contradiction entre la politique de parité de genre et la réalité sociale.

L'utilisation de la méthode ACD sera accompagnée de la théorie de l'institutionnalisme féministe proposée par Louise Chappell (2006). Cette théorie est également utilisée pour comprendre comment les institutions françaises répondent à la mise en œuvre de la politique de parité de genre dans leur environnement. Selon Chappell (2006), la participation des genres dans une institution, en particulier une institution politique, doit être comparable à l'implication des genres en tant que variable dans l'élaboration des politiques dans divers domaines, notamment l'économie, l'éducation, la santé et le bien-être. La théorie de l'institutionnalisme féministe est utilisée pour déterminer la cohérence entre la politique de parité de genre et les règles, normes et pratiques institutionnelles, tant dans les institutions publiques que privées en France, afin de favoriser un environnement favorable à l'égalité des genres.

Politique de la parité de genre et sa mise en œuvre

La politique de parité de genre en France

La mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité des sexes vise à promouvoir l'égalité et à éliminer la discrimination fondée sur le sexe qui existe dans la société. En France, l'égalité de genre est devenue une priorité dans les politiques nationales et internationales. Sur le site officiel du Ministre de l'Europe et des Affaires étrangères, il est indiqué que les enfants sont des individus vulnérables aux conflits, à la pauvreté et au changement climatique. La France, pays très engagé en faveur de l'égalité de genre, promeut bien sûr les droits des femmes en mettant en place diverses politiques qui soutiennent cette cause.

Initié par Fairclough (1995), l'analyse critique du discours aborde la dimension textuelle (microstructurelle) en analysant le texte sur la base du vocabulaire, de la sémantique et de la syntaxe. La publication de la loi n° 2000-493, la loi n° 2014-873 et la loi n° 2021-1774 de « Rixain » constitue un effort du gouvernement français pour montrer son engagement à permettre aux femmes de participer à divers aspects de la vie sociale, tels que la politique, l'économie et la société.

Dans la loi n° 2000-493, article 5 L346, alinéa 1, il est expliqué que :

*Une déclaration de candidature est obligatoire pour chaque liste de candidats avant chaque tour de scrutin. Sur chacune des listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Au sein de chaque groupe entier de six candidats dans l'ordre de présentation de la liste doit figurer **un nombre égal** de candidats de chaque sexe.*

L'article 5 de la loi L346 oblige explicitement les partis politiques à présenter 50 % de candidates féminines aux élections générales. Dans cet article, cela est souligné par l'utilisation des termes « un nombre égal », qui indique le soutien de la France à l'égalité de genre dans les élections générales. Ainsi, si six candidats sont présentés par un parti, trois d'entre eux doivent être des femmes. En outre, les deuxième et troisième alinéas de cet article précisent également le mécanisme de deuxième cycle, les conditions pour passer au deuxième cycle et les règles pour regrouper les candidats d'autres listes.

Une autre loi sur l'égalité de genre, à savoir la loi n° 2014-873, article 1, détaille dix mesures en faveur de l'égalité de genre :

*L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre **une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes** selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.*

*1° Des actions **de prévention et de protection** permettant **de lutter** contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;*

*2° Des actions visant à **renforcer** la lutte contre le système prostitutionnel ;*

*3° Des actions destinées à **prévenir** et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;*

*4° Des actions visant à **assurer** aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;*

*5° Des actions de lutte **contre** la précarité des femmes ;*

*6° Des actions visant à **garantir** l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;*

*7° Des actions tendant à **favoriser** une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;*

*8° Des actions visant à **favoriser** l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;*

9° *Des actions visant à **garantir** l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;*

10° *Des actions visant à **porter** à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.*

Cet article commence par la phrase « une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes », qui mentionne directement l'égalité de genre, ce qui prouve que cette politique est neutre en matière de genre. Ensuite, cet article utilise également à plusieurs de l'expression « **des actions** », qui signifie « diverses initiatives ». Ces initiatives font référence aux efforts du gouvernement français pour parvenir à l'égalité, qui est l'objectif de cette loi sur l'égalité de genre. L'expression « **des actions** » est suivie de l'utilisation de verbes actifs tels que « **lutter** » et « **contre** ». Selon le dictionnaire Le Robert accessible en ligne, les mots « lutter » et « contre » ont littéralement le sens de « contester » ou « combattre » et font partie de la cohésion sémantique « opposition ». Par conséquent, la France prendra des actions fortes pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes. En outre, la France utilise également d'autres verbes actifs tels que **prevenir**, **porter**, **garantir**, **assurer**, **renforcer**, et **favoriser**. Le dictionnaire Le Robert définit **prevenir** comme signifiant « empêcher » et **renforcer** comme signifiant « donner de la force », ces deux mots formant ainsi un lien thématique qui correspond à l'effort d'« intervention » du gouvernement pour prévenir la violence à l'égard des femmes. Viennent ensuite les verbes **porter**, qui signifie « défendre », **garantir**, qui signifie « sécuriser », et **assurer**, qui signifie « donner une certitude ». Ces quatre mots sont des synonymes qui ont pour sens « protection », ou plus précisément la protection des femmes contre les traitements discriminatoires qui leur sont préjudiciables. Enfin, « **favoriser** » signifie soutenir, ce mot est donc utilisé pour désigner les initiatives gouvernementales visant à « encourager » la participation des femmes dans la société et dans le monde professionnel. Par ailleurs, le gouvernement ne se limite pas à lutter contre les inégalités entre les genres, il apporte également son soutien en offrant des structures et des opportunités équitables à tous les citoyens qui souhaitent participer aux élections, quel que soit leur sexe.

Dans les institutions privées, la loi n° 2021-1774 de « Rixain » est également appliquée. La loi stipule :

1. *À compter du 1er mars 2022 : **publier annuellement** les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Ces informations seront rendues publiques sur le site du ministère du Travail, à partir du 1er mars 2023.*
2. *À compter du 1er mars 2026 : **atteindre un objectif** d'au moins 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et d'au moins 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes.*
3. *À compter du 1er mars 2029 : les objectifs chiffrés **passent** de 30 % à 40 %.*

La politique lancée par le ministère du Travail en 2021 vise à assurer la transparence de 2022 à 2029 en matière de genre dans de l'entreprise. Cela se reflète dans l'utilisation du mot « **publier** », qui signifie « informer le public », suivi de l'indication « **annuellement** », qui signifie « chaque année ». Cette expression fait partie de l'isotopie sémantique « surveillance ». Plus précisément, en obligeant les entreprises à fournir des rapports sur l'égalité de genre, le gouvernement joue son rôle de surveillance afin de favoriser la réalisation d'un environnement de travail inclusif et respectueux de l'égalité des sexes.

Vient ensuite l'utilisation du mot « **atteindre** », qui peut être traduit par « se rapprocher », suivi du mot « **un objectif** », qui signifie que la France a fixé un pourcentage minimum

de femmes et d'hommes à atteindre dans certaines fonctions. La fixation de cet objectif est utile pour accélérer la réalisation de l'égalité de genre dans les entreprises. Enfin, l'utilisation du verbe « **passent** », qui est le pluriel de « passer », signifie qu'il y aura une augmentation de 10 % de l'objectif à atteindre en 2029. Cette augmentation de l'objectif a été fixée dans l'espoir que la participation égale des hommes et des femmes reste constante et durable. Ce choix de mots a donc été fait pour mesurer les performances et garantir la responsabilité des entreprises françaises en matière d'application de la parité de genre.

Parmi les trois lois sur la parité de genre, d'un point de vue linguistique, les termes utilisés ont une valeur juridique, ce qui signifie que le gouvernement s'engage à apporter des changements actifs à une situation non idéale qui porte préjudice à certains groupes de genre et à devenir un agent actif « ayant le contrôle » de la mise en œuvre des politiques de parité de genre.

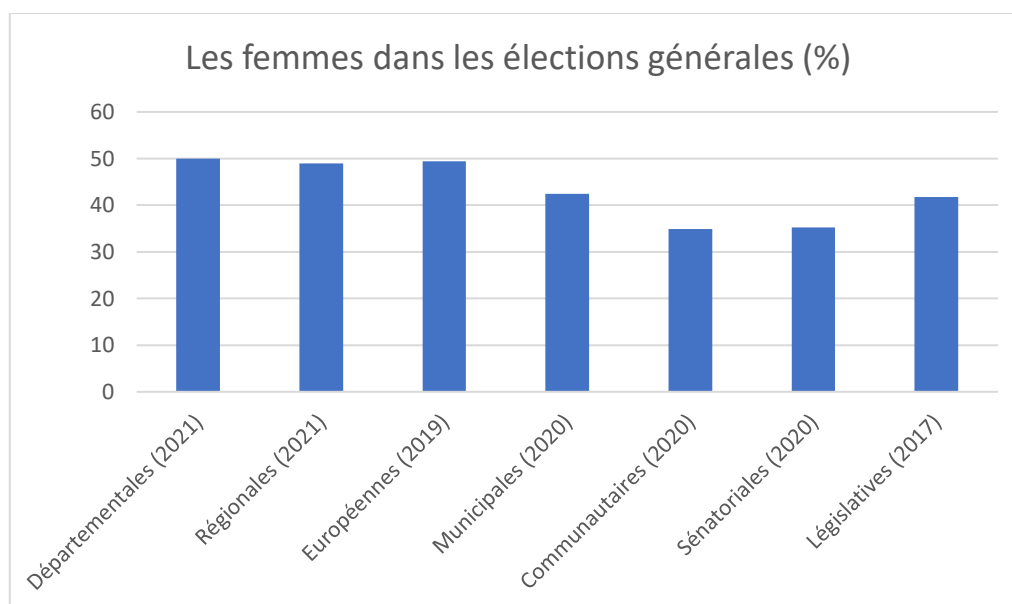
La loi n° 2000-493, la loi n° 2014-873, et la loi n° 2021-1774 de « Rixain » témoignent également de la volonté du gouvernement d'atteindre l'égalité des sexes afin de créer une société juste et inclusive. La formulation de ces trois politiques offre également une protection claire des droits des femmes dans divers secteurs de la vie, en particulier sur le lieu de travail et dans la vie politique. Selon le cadre de l'institutionnalisme féministe, cela montre également que le gouvernement s'efforce de transformer les normes sociales, qui limitaient précédemment la contribution des femmes à certains postes, afin de les rendre plus égalitaires en recourant à des instruments juridiques, à savoir des lois. Néanmoins, à ce stade, rien ne garantit que le gouvernement réussira à encourager une participation plus active des femmes à la vie sociale.

La mise en œuvre de la parité de genre dans les institutions publiques et privées

L'une des preuves de la détermination du gouvernement français à atteindre l'objectif de parité de genre réside dans la mise en œuvre d'une loi qui exige une représentation égale entre les genres. Dans cette section, l'approche ACD de dimension mésostructurelle permettra d'examiner plus en détail comment les trois politiques (la loi n° 2000-493, la loi n° 2014-873, et la loi n° 2021-1774 de « Rixain ») sont appliquées dans les institutions publiques et privées.

Les institutions publiques

La représentation équitable des genres dans les institutions publiques est encore loin d'être un objectif prioritaire. C'est ce que révèle le rapport « Index de féminisation du pouvoir » publié par Oxfam France, qui a mené en 2025 une enquête sur la participation des femmes à la prise de décision dans le domaine politique. Cette enquête a montré que les femmes ne représentaient que 28 % des décideurs. Dans les ministères, 80 % des fonctionnaires sont encore des hommes et seul 1 maire sur 5 en France est une femme.



Graphique 1. Représentation des genres dans la politique française entre 2017 et 2021 selon l'INSEE

Une enquête sur la composition par sexe dans les institutions politiques françaises a été réalisée par l'INSEE en 2021. Selon l'INSEE, lors des élections générales de 2017 à 2021, la représentation des femmes et des hommes a dépassé les 40 %. De plus, lors des élections *départementales*, le quota de parité, fixé à 50 %, a été atteint en 2021. À l'inverse, dans le cas des élections *sénatoriales*, les femmes élues dans cette instance sont encore loin de l'objectif de parité, puisqu'elles ne représentaient que 35 % en 2021.

Outre la mise en place de politiques, l'allocation de fonds à chaque ministère en France est également un aspect crucial, car elle soutient la mise en œuvre du programme national prioritaire lancé par Macron. La transparence des fonds alloués aux ministères est publiée chaque année par La plateforme des finances publiques, du budget de l'État et de la performance publique et peut être consultée dans le tableau suivant :

Tableau 3. Répartition des fonds ministériels en France selon La plateforme des finances publiques, du budget de l'État et de la performance publique en 2025

Ministère	Total du budget en milliards d'euros (Md€)
<i>Budget et comptes publics</i>	375.2 Md€
<i>Armées et anciens combattants</i>	95.4 Md€
<i>Éducation nationale</i>	86.9 Md€
<i>Économie, finances et industrie</i>	81.9 Md€
<i>Intérieur</i>	32.9 Md€
<i>Solidarités, autonomie et égalité entre les femmes et les hommes</i>	30.3 Md€
<i>Enseignement supérieur et recherche</i>	27.3 Md€
<i>Logement et rénovation urbaine</i>	€4.22.9 Md€
<i>Travail et emploi</i>	19.9 Md€
<i>Partenariat avec les territoires et décentralisation</i>	17.5 Md€

<i>Transition écologique, énergie, climat et prévention des risques</i>	15.3 Md€
<i>Justice</i>	12.2 Md€
<i>Agriculture, souveraineté alimentaire et forêt</i>	6.7 Md€
<i>Europe et affaires étrangères</i>	6.0 Md€
<i>Culture</i>	4.8 Md€
<i>Outre-Mer</i>	3.5 Md€
<i>Services du Premier ministre</i>	2.1 Md€
<i>Sports, jeunesse et vie associative</i>	1.6 Md€
<i>Santé et accès aux soins</i>	1.5 Md€
<i>Fonction publique, simplification et transformation de l'action publique</i>	0.4 Md€

D'après le tableau, en 2025, le ministère qui recevra le plus de fonds sera le Ministère de Budget et comptes publics, avec un total de 375 milliards d'euros. Ce chiffre représente 44,4 % du budget total de l'État. Les fonds alloués au Ministère de Budget et comptes publics sont même supérieurs au total des fonds alloués aux ministères régaliens, les cinq principaux ministères français dont les responsabilités ne peuvent être déléguées à d'autres. Ces ministères régaliens comprennent le ministère des Armées, le ministère de l'Intérieur, le ministère de la Justice, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et le ministère de l'Économie et des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, qui ne reçoivent au total que 228,4 milliards d'euros. Les fonds alloués au ministère du Budget et des Comptes publics sont utilisés pour gérer les finances de l'État en servant d'intermédiaire entre le gouvernement et les autorités locales, et pour gérer les retraites des fonctionnaires. D'autre part, le ministère régalien reste prioritaire en matière de financement, mais comme le budget du ministère régalien est davantage orienté vers les opérations et les infrastructures sectorielles, l'accent est mis sur le ministère du Budget et des Comptes publics, qui a pour fonction de gérer l'ensemble des finances publiques.

En 2025, le ministère de la Solidarité, de l'Autonomie et de l'Égalité entre les femmes et les hommes a reçu un financement de 30 milliards d'euros. Ces fonds ont été distribués à plusieurs programmes tels que le handicap et la dépendance, avec un financement de 16,1 milliards d'euros, l'inclusion sociale et la protection des personnes, qui a reçu un financement de 14,2 milliards d'euros, et enfin le programme égalité entre les femmes et les hommes, qui se concentre sur le financement d'actions de prévention et d'éradication de la violence et de la prostitution, l'accès et l'égalité à la professionnalisation, et le soutien aux programmes d'égalité des sexes. En résumé, le montant des fonds alloués aux ministères français est basé sur la fonctionnalité du ministère lui-même.

Les institutions privées

À titre de comparaison, dans les institutions privées, l'application de la loi de Rixain vise à atteindre l'égalité économique et professionnelle en obligeant les entreprises comptant au moins 1 000 employés à rendre compte de la réalisation des quotas de genre pour les postes de direction et de gestion. Pour l'année 2026, l'objectif est de 30 % de femmes à des postes de direction. En 2025, selon le ministère du Travail, 54 % des entreprises ont publié leur rapport. Ce rapport indique que 68 % des entreprises qui ont rendu compte n'ont pas encore réalisé l'objectif de participation des femmes aux postes de direction et de gestion. Bien que le pourcentage de femmes occupant ces postes ait augmenté de 6 %, les salaires des femmes restent nettement inférieurs à ceux des hommes, ce qui signifie que l'égalité reste à combattre.

Selon l'indice d'égalité entre les hommes et les femmes de l'Union européenne développé par Institute for Gender Equality (EIGE) en 2024, l'EIGE examine l'égalité entre les hommes et les femmes sous six aspects : l'emploi, l'argent, l'éducation, le temps, pouvoir et santé. La France se classe quatrième ex æquo avec la Belgique, avec un score de 76,1 % sur 100 %, en hausse de 1,5 % par rapport à l'indice de 74,6 % enregistré cinq ans auparavant. Le classement de la France dépasse également la moyenne de l'Union européenne, qui est de 71,9 %. Malgré l'augmentation de l'indice d'égalité entre les sexes, il est indéniable que les inégalités salariales persistent. En 2023, l'INSEE a rapporté que le revenu annuel moyen des femmes dans les institutions privées était de 21 340 €, tandis que celui des hommes était de 27 430 € par an, ce qui signifie que les femmes gagnent 22,2 % de moins que les hommes.

En examinant la composition des sexes dans la politique française, le montant des fonds alloués aux ministères français et les rapports sur la réalisation des objectifs de parité de genre, on constate que la mise en œuvre des politiques de parité de genre se heurte encore à de nombreux obstacles, car elle ne parvient pas à encourager les femmes à s'impliquer activement dans les institutions publiques et privées.

Résistance à la mise en œuvre de la parité de genre

La mise en œuvre de la parité de genre dans le domaine institutionnel est l'une des mesures visant à éliminer les inégalités entre les sexes, ce qui en fait l'un des paramètres permettant d'atteindre un environnement de travail plus inclusif et plus équitable. L'application de l'ACD à la dimension mésostructurale sera également utilisée dans cette partie pour déterminer s'il existe une résistance à la politique de parité de genre face à la réalité sociale en France.

Les institutions publiques

Au cours des deux dernières décennies, la France a enfin retrouvé une femme comme Premier ministre, Elisabeth Borne. Avant de devenir Premier ministre, Borne a occupé les fonctions de ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, ministre de la Transition écologique et solidaire et ministre chargée des Transports. Borne a été choisie comme Première ministre en raison de son succès en tant que ministre du Travail avec le programme « 1 jeune, 1 solution », qui vise à créer des opportunités d'emploi, de stages et de formation pour les jeunes, et qui a permis de maintenir la stabilité économique de la France pendant la pandémie de COVID-19. Lorsqu'elle a été nommée Première ministre en 2022, Borne a déclaré : « À toutes les petites filles, allez au bout de vos rêves ». Le discours de Borne, qui mentionnait spécifiquement les « filles », a réussi à les motiver. D'autant plus que seules deux femmes, Borne et Édith Cresson, ont réussi à occuper le poste de Premier ministre dans l'histoire politique française. L'expression « **allez au bout** » suivie de « **de vos rêves** » signifie également que les femmes ne doivent pas avoir peur de réaliser leurs rêves, malgré les stéréotypes de genre qui les en empêchent. Bien sûr, le discours de Borne a reçu un retour positif de la part des médias de gauche français tels que RFI et L'Obs.

Le rôle de Borne en tant que Première ministre n'a duré que deux ans. Au début de l'année 2024, parallèlement au remaniement ministériel opéré par Macron, Borne a été remplacée. Selon un article d'Aljazeera intitulé « La Première ministre française Elisabeth Borne démissionne », la raison qui a motivé la fin du mandat de Borne est le sentiment d'insatisfaction de la population vis-à-vis des quotas d'immigrants fixés dans la loi sur l'immigration et adoptée en décembre 2023. De plus, étant donné qu'en 2024, Borne aura atteint l'âge de la retraite en France, soit 64 ans, le public a également insisté pour qu'elle soit rapidement remplacée.

Tableau 4. Composition du *ministère régalien* avant et après le remaniement ministériel de 2024

Ministère	Avant le remaniement ministériel	Après le remaniement ministériel
<i>Ministère des Armées</i>	Florence Parly	Sébastien Lecornu
<i>Ministère de l'Intérieur</i>	Gérald Darmanin	Bruno Retailleau
<i>Ministère de la Justice</i>	Éric Dupond-Moretti	Gérald Darmanin
<i>Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères</i>	Catherine Colonna	Stéphane Séjourné
<i>Ministère de l'Économie et des Finances</i>	Bruno Le Maire	Eric Lombard

Le remaniement ministériel opéré par Macron en 2024 a également eu une incidence sur la composition hommes-femmes au sein du ministère régalien. Comme l'explique le tableau 4, les postes marqués en vert étaient auparavant occupés par des femmes. À présent, tous ces rôles sont occupés par des hommes. Le tableau montre également que presque tous les ministères régaliens ont été remplacés, à l'exception de Gérald, qui était initialement au ministère de l'Intérieur et qui est passé au ministère de la Justice.

En ce qui concerne les deux femmes qui occupaient précédemment des rôles au ministère régalien, à savoir Parly et Colonna, Parly a été officiellement remplacée par Lecornu, qui occupait précédemment le poste de ministre des Outre-mer et qui a une expérience en tant que gendarme ou membre des forces militaires chargées de missions de police. Quant à Colonna, elle a été remplacée par Séjourné. Bien que la carrière diplomatique de Colonna la rende éligible à ce rôle, la relation proche de Séjourné avec Macron et sa spécialisation dans les affaires européennes ont motivé sa nomination au poste précédemment occupé par Colonna (France 24, 2024).

En tant que dernière femme à occuper un poste au sein du ministère régalien avant que celui-ci ne soit entièrement occupé par des hommes, Colonna a prononcé un discours d'adieu le 12 janvier 2024.

«.. ***L'égalité** entre les femmes et les hommes peut aussi et doit aussi s'exprimer **au cœur du domaine régalien**, où se joue la défense des intérêts les plus fondamentaux de notre nation* ».

Dans son discours, Colonna utilise le mot « égalité » pour souligner l'égalité qui devrait exister au sein du ministère régalien, étant donné que ce ministère est le principal ministère français. Colonna utilise l'expression « au cœur », qui signifie « au centre ». Le mot « au cœur » fait référence au ministère régalien, qui a pour fonction d'être le « centre » dans la gestion des questions fondamentales de la France en tant qu'État, telles que la sécurité nationale, l'économie et les relations avec les autres pays. Conformément à l'institutionnalisme féministe, la domination masculine dans le domaine du ministère régalien prouve que la politique de parité de genre n'a pas encore réussi à briser les barrières normatives du pouvoir, qui restent exclusives. La disparition du rôle des femmes dans le domaine du ministère régalien montre un recul en matière de parité de genre et soulève des doutes quant à l'engagement du gouvernement envers cet agenda dans d'autres secteurs.

Les Institutions Privées

D'autre part, dans les institutions privées, comme expliqué dans la section 3.2.2, la participation égale entre les genres a augmenté dans ces institutions, de sorte que la présence des femmes n'est pas aussi visible que dans les ministères régaliens. Cependant,

la participation des femmes se concentre uniquement dans le domaine domestique, par exemple dans les secrétariats, les services d'aide à domicile, l'administration et les soins infirmiers. La participation des femmes dans ces quatre domaines atteint 90 %. Selon un article de Madame Figaro intitulé « Comment le travail domestique maintient les femmes dans la précarité », la forte participation des femmes dans ce domaine s'explique par la culture patriarcale et l'idée que les femmes sont présentées comme des personnes douces et aimables. Il n'est donc pas nécessairement surprenant que le domaine du travail domestique, qui implique principalement des tâches de service et de soins, soit associé au rôle des femmes. Le même article explique également que le travail domestique offre une certaine flexibilité aux femmes, leur permettant ainsi d'assumer plus librement leur rôle de mère chargée de s'occuper de la famille. Une enquête comparative sur les salaires et les écarts salariaux entre les sexes menée par l'INSEE corrobore les affirmations de Madame Figaro. Ainsi, avec l'âge et l'augmentation du nombre d'enfants, les salaires des femmes ont tendance à diminuer.

Tableau 5. Enquête comparative des salaires entre les sexes en fonction de l'âge en 2023 par l'INSEE

Catégorie	Salaire net mensuel (en euros)		
	Femmes	Hommes	Écart (%)
Âge			
<25 tahun	1.796	1.849	4.3%
25-39 tahun	2.384	2.581	7.6%
40-49 tahun	2.688	3.109	13.6%
50-59 tahun	2.706	3.352	19.3%
60< tahun	2.829	3.766	24.9%

Tableau 6. Enquête sur l'écart salarial entre les sexes en fonction du nombre d'enfants en 2022 par l'INSEE

Catégorie	Salaire net mensuel (en euros)		
	Femmes	Hommes	Écart (%)
Nombre d'enfants			
Il n'y a pas d'enfant.	17.390	20.170	13.8%
1 enfant	21.720	28.040	22.5%
2 enfants	24.000	33.580	28.5%
3 enfants ou plus	19.340	32.710	40.9%

En réponse à cet écart salarial, la Directive de l'Union européenne a imposé une obligation de transparence salariale aux entreprises en France et dans les autres pays membres de l'Union européenne à partir de 2023. Dans leurs offres d'emploi, les entreprises doivent également fournir des informations sur le salaire de départ, la fourchette salariale et les critères utilisés pour déterminer le salaire. Les entreprises sont également tenues d'adopter cette politique avant 2026.

Outre les écarts en matière de salaire et d'opportunités de promotion, la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine professionnel est de plus en plus fréquente en France. Le rapport du Défenseur des droits indique qu'une femme française sur trois a déjà été victime d'insultes ou d'actes sexistes sur son lieu de travail, et que ces comportements sont souvent considérés comme de simples plaisanteries. Les types de violences sexuelles subies par les femmes sur leur lieu de travail sont notamment les suivants : contacts

physiques non consentis, attouchements sur des parties intimes du corps, commentaires sexuels dans les lieux publics ou *catcalling*.

En réponse à cet écart salarial, la Directive de l'Union européenne a imposé une obligation de transparence salariale aux entreprises en France et dans les autres pays membres de l'Union européenne à partir de 2023. Dans leurs offres d'emploi, les entreprises doivent également fournir des informations sur le salaire de départ, la fourchette salariale et les critères utilisés pour déterminer le salaire. Les entreprises sont également tenues d'adopter cette politique avant 2026.

Outre les écarts en matière de salaire et d'opportunités de promotion, la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine professionnel est de plus en plus fréquente en France. Le rapport du Défenseur des droits indique qu'une femme française sur trois a déjà été victime d'insultes ou d'actes sexistes sur son lieu de travail, et que ces comportements sont souvent considérés comme de simples plaisanteries. Les types de violences sexuelles subies par les femmes sur leur lieu de travail sont notamment les suivants : contacts physiques non consentis, attouchements sur des parties intimes du corps, commentaires sexuels dans les lieux publics ou *catcalling*.

La résistance à la politique de parité de genre se reflète dans la réduction de la représentation des femmes dans les institutions publiques. Cela se traduit par le départ de Borne de son poste de Premier ministre français et l'absence de femmes aux postes du ministère régalien. En ce qui concerne le ministère régalien, l'absence de représentation des femmes dans ce ministère témoigne d'une incohérence en matière de parité de genre dans la vie publique. Il en va de même dans les institutions privées, compte tenu de la persistance des écarts salariaux entre les sexes. La loi de Rixain, qui traite plus en détail des objectifs de parité de genre, n'a pas encore réussi à protéger les femmes contre la discrimination dans ce domaine. Sur cette base, l'adoption de politiques formelles (la loi n° 2000-493, la loi n° 2014-873 et la loi n° 2021-1774 de « Rixain ») dans le contexte institutionnel français, à travers une approche institutionnaliste féministe, ne modifie pas automatiquement les normes informelles existantes dans la société.

Exécution de lutte contre les violations de la parité de genre

La France oblige également toutes les institutions, qu'elles soient publiques ou privées, à mettre en œuvre une politique de parité de genre. Outre l'existence d'une politique formelle contraignante, les sanctions en cas d'infraction jouent également un rôle pour prouver l'engagement de la France et minimiser la résistance à l'application de la parité de genre. Ainsi, la théorie de l'institutionnalisme féministe sera utilisée pour étudier plus en profondeur la manière dont la France sanctionne les institutions qui enfreignent la politique de parité de genre.

En 2024, alors que les élections législatives battaient leur plein, certains partis politiques n'ont pas réussi à atteindre le seuil de 50 %, ou au moins 48 %, de candidates femmes. Selon un article du Monde intitulé « Candidatures aux législatives 2024 : un nombre en baisse, une parité en recul et des coalitions hétéroclites » publié en juin 2024, les partis politiques qui ont atteint la parité majoritaire sont des partis politiques de gauche ou du centre. C'est le cas, par exemple, de La France Insoumise, un parti de gauche qui a réussi à présenter 117 hommes et 117 femmes. Les autres partis politiques qui ont presque atteint la parité sont Europe écologie les Verts (gauche) et le Mouvement démocrate (centre). Bien que l'objectif de parité ait été principalement atteint par les partis de gauche, il est indéniable que Générations, parti de droite, a également réussi à présenter cinq femmes et cinq hommes. Les plus grands échecs sont ceux des Républicains et des Amis de Ciotti, deux partis politiques de droite. Les Républicains n'ont présenté que 100 femmes sur un

total de 324 candidats, et les Amis de Ciotti ont présenté 11 femmes sur un total de 59 candidats. La candidature de 2024 n'est pas la première fois que Les Républicains enfreignent la loi sur la parité hommes-femmes. En 2021, le parti a été condamné à une amende de 1,78 million d'euros pour ne pas avoir atteint le seuil minimum de 48 % de parité.

Concernant les institutions privées, avec l'adoption de la loi de Rixain, les entreprises comptant au moins 1 000 employés sont désormais tenues de publier chaque année leur rapport sur la transparence en matière de genre sur le site officiel du ministère du Travail. Si ces entreprises ne respectent pas cette obligation au plus tard deux ans avant l'échéance fixée en 2029, elles s'exposent à une sanction financière équivalente à 1 % de leur chiffre d'affaires annuel, ce qui oblige les institutions privées ou les entreprises à se conformer à la loi. La fixation d'objectifs en matière de parité entre les sexes rend également le processus de mise en œuvre de la loi Rixain plus mesurable. Les objectifs fixés ont également une connotation symbolique, car ils peuvent améliorer l'image positive de l'entreprise en tant qu'environnement neutre en termes de genre.

Des sanctions financières sont également appliquées aux partis politiques et aux entreprises pour violation de la politique de parité entre les sexes. Cependant, les sanctions appliquées aux entreprises sont plus détaillées, avec des amendes d'un montant concret. En comparaison, les sanctions appliquées aux partis politiques qui ne parviennent pas à atteindre une représentation équilibrée se limitent à des sanctions financières, sans plus de précisions quant au montant de celles-ci.

Contestation sociale contre la mise en œuvre de la politique de parité entre de genre

Au début de son mandat en 2022, Macron a réussi à former un gouvernement avec une représentation équilibrée des sexes. Cependant, le remaniement ministériel de 2024 a entraîné une baisse de la participation des femmes. Ce remaniement a suscité la déception de nombreux milieux, en particulier de la gauche. Borne, l'ancienne Première ministre française, a également critiqué cette situation.

Critique de la gauche

L'absence de femmes au sein du ministère régalien a provoqué des critiques de la part de la gauche. Une parlementaire nommée Sandrine Rousseau a exprimé sa déception dans un tweet sur X qui disait :



Figure 2. Cuitan Sandrine Rousseau di X

*Aucune femme sur un ministère régalien.
On est bien là, à la fraîche, décontractés de la grande cause.*

#Remaniement

Rousseau commence son tweet par l'utilisation de l'expression « **aucune femme** », qui traduit son sentiment de préoccupation face au fait qu'aucune femme n'ait été nommée à un rôle important au ministère régalien. L'absence de représentation des femmes au ministère régalien est considérée comme une violation du principe de parité de genre. Dans la deuxième ligne, le cynisme est implicite dans l'utilisation de l'expression « **à la fraîche** », qui traduit un sentiment de « sérénité et de détente » parce que les femmes sont épargnées par les problèmes importants.

L'expression « **décontractés de la grande cause** », qui signifie « éloignés des problèmes importants », est également interprétée comme une ironie, car les femmes semblent être absentes de manière intentionnelle des positions élevées permettant de traiter les problèmes importants qui se posent. L'utilisation de ce mot semble souligner l'incapacité des femmes à assumer de grandes responsabilités au gouvernement.

Ce tweet, publié le 12 janvier 2024, coïncide avec le remaniement ministériel et l'élection de Gabriel Attal au poste de Premier ministre français. Ceci est renforcé par l'ajout du hashtag **#Remaniement**. Ainsi, si l'on met en corrélation la date de publication du tweet et l'ajout du hashtag, Rousseau critique les actions de Macron qui sont en contradiction avec son programme initial pour les cinq premières années, à savoir la promotion de l'égalité de genre.

Témoignage d'Elisabeth Borne

Après deux années passées au cabinet de Macron en tant que Premier ministre, Borne a été remplacé par Gabriel Attal depuis janvier 2024. Quelques mois plus tard, en octobre 2024, Borne a été interviewée par Emilie Tran Nguyen pour un article de Madame Figaro intitulé « Quand les femmes deviennent Première ministre, c'est considéré comme une anomalie » : Elisabeth Borne tacle le sexisme en politique ». Dans cette interview, Borne témoigne du sexisme dans le monde politique.

*« **Mon expérience** m'autorise à affirmer que le sexisme est désormais plus encadré dans le monde professionnel qu'il ne l'est en politique. »*

*« Comme **les critères d'évaluation en politique sont plus subjectifs** (qu'en entreprises), je pense que ça laisse plus de place à **attaquer les femmes sur des choses qui n'ont pas grand-chose à voir avec le cœur de leur fonction**. »*

*« On a fait voter des lois pour la **parité** avec des listes paritaires pour les élections municipales, mais quand il s'agit de devenir maire on a 80% d'hommes parmi les maires. »*

La confession de Borne à Madame Figaro est sans aucun doute la preuve évidente que, tout au cours de sa carrière politique, Borne a elle-même connu et été témoin de la discrimination envers les femmes. Cela fait référence à l'expression « **mon expérience** » utilisée par Borne pour expliquer son témoignage, ce qui fait d'elle une source primaire sur la discrimination dans le monde politique. En outre, Borne déclare que « **les critères d'évaluation en politique sont plus subjectifs** », ce qui indique que les institutions politiques sont plus faciles à accepter des évaluations basées sur la perception que les institutions privées.

Borne a déclaré que le monde politique *laisser plus de place à attaquer les femmes*, affirmant qu'il existe une « **violence symbolique** » qui ouvre la possibilité d'attaquer les femmes, de sorte que leurs compétences pour occuper des positions élevées sont sous-estimées. Cette violence symbolique se reflète également dans la composition des élections générales. Ainsi, Borne affirme que malgré l'existence d'une politique de parité de genre,

80 % des maires en fonction sont des hommes, ce qui prouve l'existence d'une injustice structurelle qui fait que les femmes sont moins prises en compte dans le monde politique français.

La confrontation entre la gauche et le témoignage de Borne a signalé qu'il existe, dans la pratique sociale, des incohérences qui ont conduit à un échec de l'engagement du gouvernement dans la mise en œuvre de son agenda en matière de parité de genre. Le témoignage de Borne a également mis en évidence la situation des femmes, qui restent les victimes de l'inégalité entre les sexes. Bien que la loi ait été officialisée, dans le cabinet Macron, la participation des femmes se limite à une participation administrative visant à remplir les quotas de genre, sans encourager explicitement une transformation structurelle du genre. En référence à la théorie de l'institutionnalisme féministe, l'échec du gouvernement en tant qu'acteur institutionnel souligne également l'importance du rôle des individus, en particulier des femmes politiques, pour promouvoir activement le changement des normes informelles et des perceptions négatives du genre qui sont encore profondément enracinées.

CONCLUSION

La parité entre de genre est l'une des priorités du programme politique de Macron. Afin d'atteindre cet objectif, l'introduction de politiques visant à promouvoir la participation des femmes a été choisie comme première étape. L'approche microstructurelle de l'ACD révèle que l'utilisation d'un langage assertif vise à souligner l'urgence de cette question, augmentant ainsi les opportunités de participation des femmes dans la vie politique.

Par l'approche macrostructurelle, le rôle du gouvernement est mis en évidence par l'obligation pour les entreprises de rédiger des rapports annuels. Enfin, l'application de la dimension macrostructurelle montre que le rôle du gouvernement, tel qu'il est décrit dans la loi de Rixain, est plus obligatoire grâce à l'aspect de contrôle reflété par l'obligation pour les entreprises de rédiger des rapports annuels. En outre, l'application de la dimension macrostructurelle met en évidence le rôle du gouvernement tel qu'il est défini dans la loi de Rixain, qui est plus contraignant en raison de l'aspect de contrôle reflété par l'obligation pour les entreprises de rédiger un rapport annuel sur le pourcentage de femmes dans leur personnel. En comparaison avec la réalité dans les institutions publiques, le gouvernement a tendance à abandonner son rôle de surveillance en raison de l'absence de dispositions sanctionnatoires directement prévues dans la loi n° 2000-493 et la loi n° 2014-873. L'approche de ces trois dimensions prouve également qu'il y a eu un retard dans la mise en œuvre de la parité de genre sous le gouvernement Macron.

L'application de la parité de genre est également renforcée par les nombreux obstacles rencontrés par les femmes qui ont réussi à occuper des postes importants en politique. Ces obstacles prennent la forme de discriminations et de stéréotypes sexistes qui persistent. Même si une politique de parité de genre existe, sa mise en œuvre ne sera pas efficace sans l'implication directe des femmes pour lutter contre les inégalités de genre au sein même des institutions. Par conséquent, la modification des règles écrites telles que les lois doit s'accompagner d'un changement des cultures et des normes sociales afin que l'égalité puisse être réalisée.

BIBLIOGRAPHIE

Achin, C. (2017). The French Parity Law: A Successful Gender Equality Measure or a "Conservative Revolution"? In *Gender and Family in European Economic Policy*.

- Auth, D., Hergenhan, J., Holland-Cunz, B. (Eds.). (pp. 179-197). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-41513-0_9.
- Agence Française de Développement (2022). Le Fonds de soutien aux organisations féministes. https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/202106_fonds-soutien-organisations-feministes_cle0f9c26.pdf
- Beckwith, K., & Franceschet, S. (2024). Gendering Cabinet Reshuffles in France and Spain. *Government and Opposition*, 59(4), (pp. 1230–1251). doi:10.1017/gov.2022.31
- Bereni, L. (2016). Gendering Political Representation? The Debate on Gender Parity in France. In *The Ashgate Research Companion to the Politics of Democratization in Europe*, (pp. 251-266). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315613635-19/gendering-political-representation-debate-gender-parity-france-laure-bereni>
- Brinbaum, Y., Safi, M., & Simon, P. (2018). Discrimination in France: Between perception and experience. *Trajectories and origins: Survey on the diversity of the French population*, (pp. 195-222). Research Gate. https://www.researchgate.net/profile/Patrick-Simon-6/publication/328480373_Discrimination_in_France_Between_Perception_and_Experience/links/5e4a64f6299b1fdb9310ae1/Discrimination-in-France-Between-Perception-and-Experience.pdf
- Caillaud, C. (2020). Les écarts de salaire hommes-femmes liés au temps de travail et au diplôme. *Le Figaro*. <https://www.lefigaro.fr/social/les-ecarts-de-salaire-hommes-femmes-lies-au-temps-de-travail-et-au-diplome-20200618>
- Catherine Colonna quitte le Quai d'Orsay avec une pique sur la parité. (2024). Ouest-France. <https://www.ouest-france.fr/politique/gouvernement/remaniement/catherine-colonna-quitte-le-quai-dorsay-avec-une-pique-sur-la-parite-2438381a-b12d-11ee-bd08-22c85604ac0a>
- Cha, Y. (2013). Overwork and the persistence of gender segregation in occupations. *Gender and Society*, 27(2), 158-18. JSTOR. <http://www.jstor.org/stable/23486663>.
- Chappell, L. (2006). Comparing Political Institutions: Revealing the Gendered “Logic of Appropriateness”. *Politics & Gender*, 2(2), 223–235. <https://doi.org/10.1017/s1743923x06221044>
- Claveria, S. (2014). Still a ‘male business’? Explaining women’s presence in executive office. *West European Politics*, 37(5), 1156-1176.
- Coron, C. (2020). What does “gender equality” mean? Social representations of gender equality in the workplace among French workers. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2019-0185>
- Dean, J., & Maiguashca, B. (2018). Gender, Power, and Left Politics: From Feminization to “Feministization”. *Politics & Gender*, 14(3), 376–406. <https://doi.org/10.1017/s1743923x18000193>
- Discrimination et harcèlement sexuel au travail : les recommandations du Défenseur des droits. (2025). *Vie Publique*. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/297291-harcèlement-sexuel-au-travail-que-dit-le-défenseur-des-droits>
- Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023. (2023). *INSEE*. https://www.insee.fr/fr/statistiques/8381248#figure1_radio3
- Fairclough, Norman. (1995). *Media Discourse*. London: Edward Arnold.
- Fougère, M., & Barthold, C. (2020). Onwards to the new political frontier: Macron’s electoral populism. *Organization*, 27(3), 419–430. <https://doi.org/10.1177/1350508420910567>
- France. Légifrance. (2000). *Loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. Article L346*.

- https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006353979/2000-06-07
- France. Légifrance. (2014). *Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Article 1.* https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000029333542
- France. Service d'information du Gouvernement. (n.d). *Composition du gouvernement: Première ministre.* <https://www.gouvernement.fr/composition-du-gouvernement#premi%C3%A8re-ministre>
- France: à Matignon, Borne dédie son parcours “à toutes les petites filles”. (2021). *RFI.* <https://www.rfi.fr/fr/france/20220516-france-depuis-matignon-borne-d%C3%A9die-son-parcours-%C3%A0-toutes-les-petites-filles>
- French prime minister Elisabeth Borne resigns. (2024). *Al Jazeera.* <https://www.aljazeera.com/news/2024/1/8/french-prime-minister-elisabeth-borne>.
- Godet, F. (2023). Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021. *INSEE.* https://www.insee.fr/fr/statistiques/6960132#figure1_radio2
- Herlina, O. (2023). Analisis Wacana Kritis Pemberitaan Terorisme di Media Massa Prancis dan Indonesia. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(2). <https://www.ojs.akrb.ac.id/index.php/AKRAB/article/view/65>
- In Focus: Generation Equality Forum in Paris. (2021a). *UN Women.* <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/generation-equality-forum-paris>
- La nouvelle Première ministre Elisabeth Borne dédie sa nomination “à toutes les petites filles.”. (2022). *Le Nouvel Obs.* <https://www.nouvelobs.com/politique/20220516.OBS58543/la-nouvelle-premiere-ministre-elisabeth-borne-dedie-sa-nomination-a-toutes-les-petites-filles.html>
- La plateforme des finances publiques, du budget de l'État et de la performance publique. (2025a). *Les dépenses par ministère.* <https://www.budget.gouv.fr/budget-etat/ministere>
- La plateforme des finances publiques, du budget de l'État et de la performance publique. (2025b). *Les dépenses par mission.* <https://www.budget.gouv.fr/budget-etat/mission?mission=69369&programme=69420>
- Lamblaut, C. (2024). “Quand les femmes deviennent Première ministre, c'est considéré comme une anomalie” : Elisabeth Borne tacle le sexisme en politique. *Madame Figaro.* <https://madame.lefigaro.fr/societe/actu/quand-les-femmes-deviennent-premiere-ministre-c-est-considere-comme-une-anomalie-elisabeth-borne-tacle-le-sexisme-en-politique-20241023>
- Laufer, J. (2003). Equal employment policy in France: Symbolic support and a mixed record. *Review of Policy Research*, 20(3), 423-442.
- Legislative elections 2022 – a growing share of women MPs? (2022a). *Le Monde.* https://www.lemonde.fr/en/2022-legislative-elections/article/2022/06/11/legislative-elections-2022-a-growing-share-of-women-mps_5986477_129.htmlm
- Lemarié, A. (2022). Gender parity, political balance, 'AbadGate': Cabinet reshuffle proves to be a headache for Macron and Borne. *Le Monde.* https://www.lemonde.fr/en/france/article/2022/07/04/gender-parity-political-balance-abadgate-cabinet-reshuffle-proves-to-be-a-headache-for-macron-and-borne_5988915_7.html

- Les initiatives en faveur du congé menstruel se multiplient mais peinent à émerger dans l'industrie. (2023). *L'Usine Nouvelle*. <https://www.usinenouvelle.com/article/les-initiatives-en-faveur-du-conge-menstruel-se-multiplient-mais-peinent-a-emerger-dans-l-industrie.N2127571>
- Lucifora, C., Meurs, D., & Villar, E. (2021). The “mommy track” in the workplace. Evidence from a large French firm. *Labour Economics*. Science Direct. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102035>
- Manlosa, A., & Matias, D. M. (2018). From gender parity to gender equality: changing women's lived realities. *German Development Institute, The Current Column, March, 5*. https://www.idos-research.de/fileadmin/migratedNewsAssets/Files/German_Development_Institute_Manlosa_Matias_05.03.2018.pdf
- Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (n.d). *Le Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF) : un outil emblématique de la diplomatie féministe menée par la France*. <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/diplomatie-feministe/le-fonds-de-soutien-aux-organisations-feministes-fsof-un-outil-emblematique-de/>
- Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles (2022). *La loi Rixain : Accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle*. <https://travail-emploi.gouv.fr/la-loi-rixain-accelerer-la-participation-des-femmes-la-vie-economique-et-professionnelle>
- Mixité politique, parité, équipe plus ou moins resserrée : comment ont évolué les gouvernements du premier quinquennat Macron ? (2022b). *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/politique/article/2022/04/30/mixite-politique-parite-equipe-plus-ou-moins-resserree-comment-ont-evolue-les-gouvernements-du-premier-quinquennat-macron_6124277_823448.html
- Murray, R. (2012). Parity and legislative competence in France. *The impact of gender quotas*, 27-42. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199830091.003.0002>
- Murray, R. (2016). The political representation of ethnic minority women in France. *Parliamentary Affairs*. <https://doi.org/10.1093/pa/gsv064>
- O'brien, Stéphanie. (2020). Comment le travail domestique maintient les femmes dans la précarité. *Madame Figaro*. <https://madame.lefigaro.fr/societe/inegalites-travail-invisible-comment-les-taches-domestiques-maintiennent-les-femmes-dans-precarite-010419-164432>
- Opinions and knowledge about gender equality in the world in France, Germany, Great Britain and the United States. (2023). *Focus 2030*. <https://focus2030.org/Opinions-and-knowledge-about-gender-equality-in-the-world-in-France-Germany>
- Oxfam France. (2025). Parité : la sous-représentation des femmes politiques en France. (2025). *Oxfam France*. <https://www.oxfamfrance.org/inegalites-femmes-hommes/parite-femmes-politiques/>
- Représentation politique – Femmes et hommes, l'égalité en question. (n.d). *INSEE*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047773?sommaire=6047805>
- Salaires du privé : un revenu inférieur de 24% environ pour les femmes. (2023). *Vie Publique*. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/288508-salaires-du-prive-un-revenu-inferieur-de-24-environ-pour-les-femmes>
- Salinas, P. C., & Bagni, C. (2017). Gender Equality from a European Perspective: Myth and Reality. *Neuron*, 96(4), 721–729. <https://doi.org/10.1016/j.neuron.2017.10.002>

- Sharland, L. (2021). Women, Peace, and Security Mandates for UN Peacekeeping Operations: Assessing Influence and Impact. JSTOR. <https://www.jstor.org/stable/resrep28903>
- Stéphane Séjourné, un proche de Macron et spécialiste de l'Europe au Quai d'Orsay. (2024). *FRANCE 24*. <https://www.france24.com/fr/france/20240113-st%C3%A9phane-s%C3%A9journ%C3%A9-un-proche-de-macron-et-sp%C3%A9cialiste-de-l-europe-au-quai-d-orsay>
- System-wide strategy on gender parity: UN Women's status report and updated implementation plan. (2021b). *UN Women*. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/05/system-wide-strategy-on-gender-parity-un-womens-updated-implementation-plan>
- The Rixain Law: a commitment to gender equality in companies. (2025). *Bpi France*. <https://www.bpifrance.com/2025/03/26/the-rixain-law-a-commitment-to-gender-equality-in-companies/>
- Thomson, J. (2017). Resisting gendered change: Feminist institutionalism and critical actors. *International Political Science Review*, 39(2), 178–191. <https://doi.org/10.1177/0192512116677844>
- Zaizoune, S. (2022). Présidentielle 2022 : les promesses d'Emmanuel Macron pour les femmes. *Madame Figaro*. <https://madame.lefigaro.fr/societe/actu/presidentielles-2022-les-promesses-d-emmanuel-macron-pour-les-femmes-20220318>