



Pour un esport plus inclusif

Transformer les représentations discriminantes dans les structures sportives

Olivier, RESET · Août 2026

L'esport est devenu un phénomène de masse. Sa pratique compétitive, elle, reste l'un des espaces les plus fermés du jeu vidéo. Ce que la recherche documentaire sur les femmes éclaire un problème plus large : les normes qui décident, dans un collectif, de qui a vraiment le droit de jouer. État des lieux, et pistes concrètes pour les structures.

Un phénomène de masse, une pratique fermée

En vingt ans, l'esport a changé de dimension. Culture de niche au début des années 2000, il pèse aujourd'hui à l'échelle mondiale : son chiffre d'affaires devrait approcher 1,9 milliard de dollars, selon les projections du *Global Esports & Live Streaming Market Report* de Newzoo. En France, le Baromètre France Esports comptait en 2023 près de 11,8 millions de personnes intéressées par la discipline, dont 10,4 millions avaient regardé au moins une compétition. La pratique « sportive » du jeu vidéo est devenue un phénomène de masse.

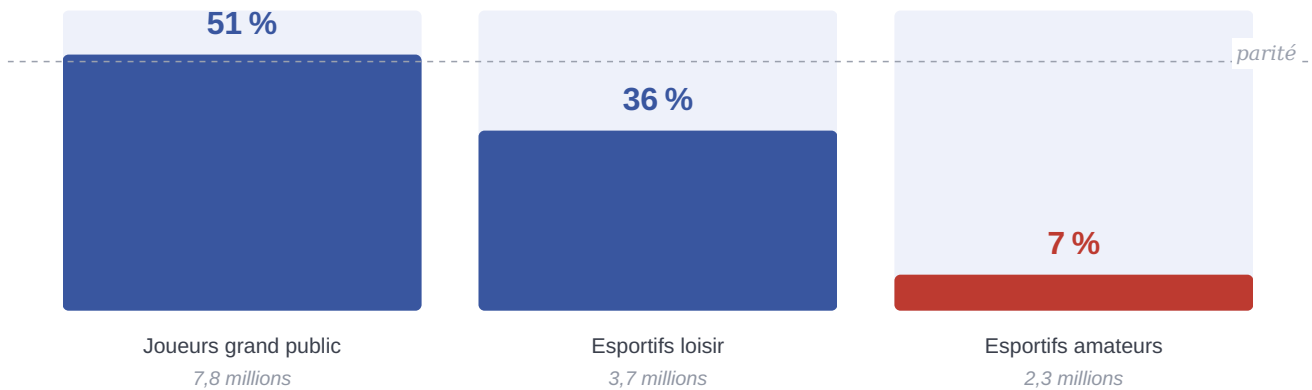
Cette masse cache une fracture. Le même baromètre montre que le public s'inverse à mesure que la pratique devient compétitive. Côté grand public, les femmes sont même légèrement majoritaires. Chez les sportifs loisir, qui enchaînent les parties classées sans s'inscrire en compétition, elles ne sont déjà plus qu'un gros tiers. Et chez les sportifs amateurs¹, celles et ceux qui franchissent le pas de l'inscription en compétition, elles tombent à 7 %.

Ce chiffre déplace la question. Si les femmes aimaient simplement moins le jeu vidéo, l'écart serait le même à tous les niveaux. Il ne l'est pas. Il naît et se creuse précisément là où la pratique se structure en compétition. Le problème n'est donc pas une moindre envie de jouer, mais ce qui se joue au moment d'entrer dans l'espace compétitif.

1. Esportif amateur. Catégorie du Baromètre France Esports désignant les pratiquants inscrits à des compétitions organisées. Elle se distingue des « sportifs loisir », qui jouent en parties classées sans s'inscrire en compétition, et des joueurs « grand public ».

Part des femmes selon le niveau d'engagement

Plus la pratique devient compétitive, plus elles disparaissent.



Source : Baromètre France Esports / Médiamétrie, édition 2023.

Figure 1. La pratique du jeu vidéo est mixte. Sa pratique compétitive ne l'est pas.

Ce que couvre cet article, et ce qu'il ne couvre pas

La quasi-totalité des données disponibles sur les discriminations dans l'esport portent sur le genre. C'est de loin l'angle le mieux documenté, et c'est celui sur lequel s'appuient les constats chiffrés présentés ici. Les mécanismes décrits ne sont pourtant pas propres aux femmes. Ils décrivent la façon dont un collectif défend une figure implicite du joueur légitime et écarte celles et ceux qui ne lui ressemblent pas, qu'il s'agisse de personnes LGBT+, de joueurs et joueuses racisés, de personnes en situation de handicap ou de pratiquants considérés comme trop âgés pour le milieu. Nous étendons donc explicitement la lecture et les recommandations à l'ensemble de ces publics, en signalant qu'il s'agit d'une transposition raisonnée et non d'un résultat directement mesuré. La recherche reste à faire sur ces autres dimensions.

Ce que documente la recherche

Pour l'état des lieux le plus récent, une source fait référence : la revue systématique de Kuss et Vadapalli (2025), parue dans *Discover Psychology*. Méthode PRISMA, dix-neuf études empiriques, quatre grands ensembles de résultats. Nous les reprenons ici, en élargissant leur portée.

Une atmosphère hostile, produite par une norme de groupe

Premier constat : un climat de subordination, de discrimination et de sexualisation. Les auteurs le rattachent à une norme qu'ils nomment masculinité geek toxique, à distinguer de la masculinité hégémonique² classique. Cette masculinité geek³ structure la culture du jeu compétitif et pousse les hommes à défendre un ordre interne fermé. Et cet ordre ne vise

2. Masculinité hégémonique. Concept issu des travaux de R. W. Connell désignant la forme de masculinité culturellement dominante à un moment donné, celle qui légitime la position supérieure des hommes et à laquelle les autres masculinités et les féminités sont subordonnées.

3. Masculinité geek. Variante propre aux cultures technophiles et vidéoludiques, qui valorise la maîtrise technique, l'intelligence et une marginalité sociale assumée plutôt que la force physique. Elle devient toxique lorsqu'elle reprend à son compte les mécanismes d'exclusion de la masculinité hégémonique.

pas que les femmes. Il rabaisse aussi les minorités sexuelles, et plus largement tout homme qui sort de la norme du groupe.

Cette exclusion prend des formes repérables. Le gatekeeping⁴ : sommer quelqu'un de prouver sa légitimité avant de l'accepter, ce qu'on n'exige jamais des membres jugés conformes. Le trolling⁵ : la provocation délibérée, souvent nourrie de stéréotypes de genre, d'orientation ou d'origine. La sexualisation et l'objectification⁶, enfin, qui ramènent une personne à son apparence plutôt qu'à ses compétences. La revue pointe un effet particulièrement coûteux : être vu en permanence pour ce que l'on est, et rester invisible pour ce que l'on sait faire.

Une motivation intacte, un environnement filtrant

Deuxième ensemble : la motivation. Contre une idée reçue tenace, la revue observe que beaucoup de joueuses sont très motivées par la performance et la gagne. Ce qui les freine est ailleurs, du côté des barrières extérieures : une présence quasi nulle au sommet, donc peu de modèles où se projeter, des environnements toxiques, un stress perçu plus élevé. La motivation ne manque pas. C'est l'environnement qui filtre.

Le mécanisme dépasse le genre. Quand un groupe manque de modèles, il s'auto-entretient dans sa rareté : moins il est visible, moins la voie semble ouverte, moins il se renouvelle. Les études recensées relient aussi ce phénomène à la menace du stéréotype⁷, qui abîme la performance par la seule anticipation du jugement, sans la moindre différence de compétence réelle.

Des stratégies d'adaptation, qui sont aussi le symptôme du problème

Troisième ensemble : les stratégies que les joueuses déploient pour tenir, ce que les auteurs appellent *thriving*, s'épanouir malgré les discriminations. Certaines se cachent derrière un avatar ou un pseudo masculin pour ne pas être repérées comme femmes, et cela renforce leur sentiment d'efficacité personnelle⁸ et leur envie de continuer. D'autres font du jeu un espace d'émancipation et se regroupent en collectifs pour se serrer les coudes.

Ces résultats sont ambivalents, à manier avec précaution. Ils montrent une vraie capacité d'agir, qu'il serait condescendant de balayer. Mais devoir masquer son identité pour jouer tranquille n'est pas une solution : c'est la mesure du problème. Une structure qui se réjouirait de la résilience de ses joueuses se tromperait tout simplement d'indicateur.

Le paradoxe des dispositifs d'inclusion

Quatrième ensemble, sans doute le plus utile aux organisations, parce qu'il retourne le regard vers les dispositifs eux-mêmes. Mettre en avant quelques figures ou financer des

4. Gatekeeping. Littéralement « garder la porte ». Ensemble des comportements par lesquels un groupe établit un contrôle qui a le droit d'entrer dans un espace et d'y être reconnu comme membre légitime.

5. Trolling. Provocations délibérées visant à déstabiliser, humilier ou faire réagir une personne, généralement sous couvert d'humour et d'anonymat.

6. Objectification. Fait de traiter une personne comme un objet à regarder ou à évaluer plutôt que comme un sujet doté d'intériorité et de capacité d'agir.

7. Menace du stéréotype. Mécanisme décrit par Steele et Aronson (1995) : la conscience d'appartenir à un groupe visé par un stéréotype négatif génère une anxiété et une charge cognitive qui dégradent la performance réelle. Le stéréotype produit ainsi lui-même les effets qu'il prétend décrire.

projets dédiés n'est pas neutre : cela comporte un risque de tokénisme⁹ et peut renforcer les stéréotypes au lieu de toucher aux inégalités de fond. Un résultat surprend : les programmes universitaires professionnels et bien dotés n'améliorent pas forcément la représentation, quand les structures amateurs, souvent portées par les étudiants eux-mêmes, s'en sortent mieux.

Le vice commun de ces initiatives : elles font peser le changement sur les personnes discriminées. On les somme de réussir dans un milieu qui, lui, ne bouge pas. On pourrait répondre que côtoyer une minorité suffit à faire tomber les préjugés, selon l'hypothèse du contact¹⁰. Sauf que cette hypothèse a des conditions : un statut égal entre les groupes, un soutien institutionnel clair. Sans elles, le contact envenime plus qu'il n'apaise. Poser quelques joueuses dans un environnement hostile sans rien changer d'autre ne remplit aucune de ces conditions.

Où porte l'effort ?

Le partage décisif entre une politique d'affichage et une politique de prévention.



Figure 2. Le critère qui distingue une politique d'affichage d'une politique de prévention.

La revue insiste enfin sur la positionnalité¹¹ : les obstacles changent selon l'identité sexuelle, le rôle occupé, la classe sociale. Une joueuse racisée n'affronte pas les mêmes barrières qu'une joueuse d'un milieu favorisé. D'où une conséquence directe : un dispositif taillé pour une seule catégorie en manquera forcément d'autres.

Des discriminations diffuses et sous-estimées

Quand une structure s'empare du sujet, elle part le plus souvent des cas les plus graves et les plus visibles, les agressions sexuelles en tête. Nécessaire, mais loin de suffire. Ce qui

8. Sentiment d'efficacité personnelle. Concept d'Albert Bandura désignant la croyance d'un individu en sa capacité à réussir une tâche donnée.

9. Tokénisme. Fait d'inclure de manière symbolique quelques membres d'un groupe minoritaire, non pour transformer les structures, mais pour donner l'apparence de la diversité et se prémunir de la critique.

10. Hypothèse du contact. Formulée par Gordon Allport (1954), elle pose que le contact entre groupes réduit les préjugés, mais seulement sous conditions : statut égal, objectifs communs, coopération et soutien institutionnel explicite. La méta-analyse de Pettigrew et Tropp (2006) en confirme l'effet tout en soulignant l'importance de ces conditions.

11. Positionnalité et intersectionnalité. L'expérience d'une personne dépend de la position qu'elle occupe à l'intersection de plusieurs catégories sociales. Selon le concept forgé par Kimberlé Crenshaw (1991), les discriminations ne s'additionnent pas simplement mais se combinent en produisant des expériences spécifiques.

use et découragement au quotidien n'a rien de spectaculaire. Et pour traiter ces comportements, il faut d'abord les nommer.

Le harcèlement ordinaire. Un flux continu de remarques, de moqueries ou d'insultes sur le genre, l'orientation, l'origine ou l'accent, qu'on excuse volontiers comme « faisant partie du jeu ». Ce n'est pas chaque pique isolée qui pèse, c'est la répétition, qui finit par rendre l'endroit épuisant à fréquenter.

Le harcèlement sexuel non physique. Commentaires à connotation sexuelle non sollicités, avances insistantes, envoi de contenus sans consentement, en message, en vocal ou sur les réseaux. On la minimise parce qu'elle ne laisse pas de trace physique. C'est pourtant l'une des plus fréquentes.

L'objectification. Réduire une personne à son apparence ou à son corps plutôt qu'à ses compétences, l'attention se portant sur l'image et non sur le jeu. Le piège, c'est qu'elle avance souvent masquée en compliment.

L'infantilisation et le déni de compétence. S'étonner qu'elle joue bien, mettre sa performance sur le compte de la chance ou d'un coéquipier, lui réexpliquer le jeu de haut. Rien d'ouvertement hostile, mais ces gestes la maintiennent dans un statut d'exception illégitime et nourrissent tout droit la menace du stéréotype.

Le cyberharcèlement organisé. Des campagnes coordonnées, à plusieurs, contre une même cible, surtout si elle a une visibilité publique. Cela va du harcèlement en meute jusqu'au doxxing¹² et aux menaces. Ce qui les distingue des dérapages ponctuels : le caractère collectif et voulu.

Le harcèlement lors des événements. Passer du jeu en ligne aux tournois en présentiel crée un risque à part : on peut s'y retrouver face à celles et ceux qui vous harcèlent à distance. Contacts imposés, filature, intrusions, remarques déplacées, tout cela appelle des mesures de sécurité dédiées.

Les obstacles matériels et d'accès. Absents de la plupart des chartes, ils comptent quand même. Créneaux d'entraînement impossibles à tenir quand on a d'autres charges, salles inaccessibles en fauteuil, absence d'options d'accessibilité ou de modération vocale. On peut exclure quelqu'un sans jamais lui adresser un mot hostile.

Que peut faire une structure esportive ?

Le principe tient en une phrase, et découle de tout ce qui précède : agir sur le milieu, pas sur celles et ceux qui le subissent. Tant qu'on cherche à rendre les joueurs discriminés plus résilients, plus visibles ou plus nombreux sans toucher aux normes du groupe majoritaire, on retombe dans le paradoxe décrit plus haut. Les pistes qui suivent partent toutes de là.

Traiter la toxicité comme un problème de gouvernance

Agir contre les comportements discriminants suppose de se positionner clairement et de sanctionner. Une charte éthique ou un règlement intérieur peuvent le porter, à une condi-

tion : que le texte soit suivi d'effets. La sanction est le cœur d'un dispositif de prévention. Ouvrir un canal de signalement qui ne débouche sur rien nourrit le sentiment d'impunité au lieu de le réduire.

Plusieurs cas récents montrent des structures plus fermes, surtout sur les agressions sexuelles, allant jusqu'à écarter des joueurs ou des personnalités visés par des accusations. Cette fermeté reste inégale, et bien souvent suspendue à la pression médiatique. L'étape d'après : couvrir toutes les formes décrites plus haut, prévoir une échelle de réponses graduée plutôt qu'une réaction unique, et accepter d'appliquer la règle aux membres les plus en vue du collectif. C'est là, précisément, qu'une structure prouve que la norme a vraiment changé.

Pour autant, tout miser sur le contrôle des individus ne fera pas disparaître ces comportements. Le rôle de l'institution est plus large. Il lui revient de légitimer la parole des personnes visées pour qu'elles osent parler et soient entendues, d'informer et de sensibiliser largement, et de sanctionner fermement les agressions. C'est l'articulation de ces fonctions, pas l'une d'elles isolée, qui sépare une vraie prévention d'une simple répression. À condition, encore, que les canaux de signalement soient lisibles, la confidentialité garantie et une protection contre les représailles prévue. Car ce qui dissuade de parler, c'est souvent moins l'absence de dispositif que la peur des représailles.

Les quatre fonctions d'un dispositif de prévention

Aucune ne produit d'effet durable prise isolément.

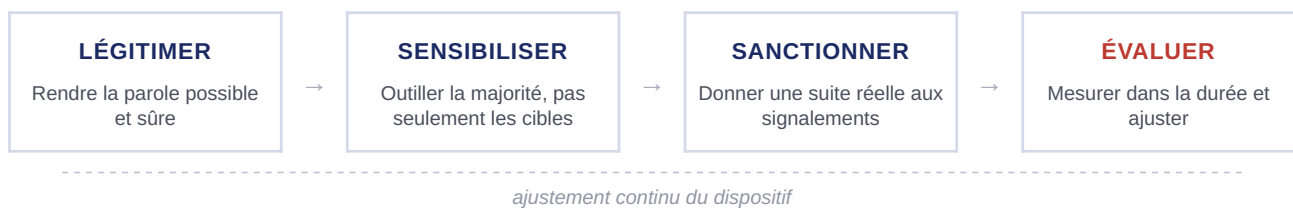


Figure 3. Un dispositif crédible articule quatre fonctions et se corrige dans le temps.

Partager le pouvoir décisionnel

Pour que la parole pèse, il faut des femmes, et plus largement des personnes des groupes sous-représentés, aux postes à responsabilité : encadrement, direction, décision. La littérature sur le leadership dans l'esport observe que les femmes à ces fonctions voient le débat glisser de ce qu'elles disent vers ce qu'elles sont. Les représentations d'un milieu changent pour de bon quand change la composition de ceux qui en écrivent les règles, pas quand on se contente d'exposer deux ou trois parcours. Encore faut-il une présence réelle, pas symbolique, sans quoi la démarche retombe dans le tokénisme.

Soutenir les structures communautaires

Kuss et Vadapalli suggèrent qu'arroser des programmes professionnels n'améliore pas forcément la représentation, quand les structures amateurs, souvent tenues par des étudiants et des étudiantes, s'en sortent mieux. La bascule se joue donc aussi, et peut-être d'abord,

12. Doxxing. Divulgaration publique et malveillante d'informations personnelles concernant une personne, telles que son identité civile, son adresse ou son lieu de travail.

dans les lieux ordinaires de la pratique : clubs universitaires, associations locales, serveurs communautaires. C'est là que se prennent les habitudes de jeu et les normes de groupe, bien avant la scène pro.

Former l'ensemble des acteurs

Le climat est l'affaire de tous : joueurs, coachs, animateurs, commentateurs, modérateurs, salariés. Des interventions et des formations sur la mixité et l'égalité outillent le plus grand nombre. La piste la plus prometteuse est l'intervention des témoins¹³ : préparer les membres du collectif à interrompre et recadrer un comportement discriminant quand ils en sont témoins. Le déplacement est décisif. La charge de la civilité revient à la communauté entière, pas aux seules personnes visées.

Mesurer et évaluer dans la durée

C'est ce dernier point qui sépare le plus sûrement le sérieux de la communication. Prendre le sujet au sérieux, c'est se donner des indicateurs, suivre le climat, la participation et le traitement des signalements, et accepter de constater qu'un dispositif ne marche pas plutôt que de le supposer efficace. Rendre publiques les règles, et dans une certaine mesure les suites données, dissuade en prime, et prouve que la norme s'applique vraiment.

Une réserve nécessaire

La littérature disponible est nettement plus solide pour diagnostiquer les mécanismes d'exclusion que pour démontrer l'efficacité des interventions. Les pistes proposées ici sont cohérentes avec les constats de la recherche et avec les principes établis de la psychologie sociale et des organisations, mais peu d'entre elles ont fait l'objet d'une évaluation menée spécifiquement dans le contexte sportif. Il faut donc les lire comme des orientations fondées sur la théorie et sur l'analyse des échecs observés, et non comme des recettes dont l'efficacité serait établie. C'est aussi pour cette raison que l'évaluation dans la durée importe autant que l'action elle-même.

Conclusion

L'esport grandit sans discontinuer, mais faute d'encadrement et de politiques publiques, il laisse prospérer un milieu resté fermé à une grande partie de celles et ceux qui jouent. Le problème n'est pas que les femmes, les personnes LGBT+, racisées ou en situation de handicap se désintéresseraient de la compétition. Les données disent l'inverse. Le problème, c'est que l'espace compétitif fonctionne comme un filtre. Et aucun effort individuel ne compensera durablement un filtre qu'on laisse en place.

Aux structures, donc, de se positionner nettement contre les comportements discriminants et de viser le fond du problème plutôt que son décor. La bonne question, pour qui s'engage, n'est pas de compter combien de joueuses figurent sur l'affiche. C'est de savoir si son envi-

13. Intervention des témoins. Traduction de *bystander intervention*. Démarche consistant à former les membres d'un collectif à repérer et à interrompre un comportement problématique dont ils sont témoins, plutôt qu'à laisser cette charge aux personnes visées.

ronnement serait praticable par quelqu'un qui ne ressemble pas à la majorité de ses membres.

Bibliographie

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity : Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6), 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins : Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Darvin, L., Holden, J., Wells, J., & Baker, T. (2021). Breaking the glass monitor : Examining the underrepresentation of women in esports environments. *Sport Management Review*, 24(3), 475-499. <https://doi.org/10.1080/14413523.2021.1891746>
- France Esports, & Médiamétrie. (2023). *Baromètre France Esports 2023*. France Esports.
- Hao, L., Lv, Q., Zhang, X., Jiang, Q., Liu, S., & Ping, L. (2020). Conquering gender stereotype threat in digit sports : Effects of gender swapping on female players' continuous participation intention in esports. *Scientific Programming*, 2020, 8818588. <https://doi.org/10.1155/2020/8818588>
- Hussain, U., Yu, B., Cunningham, G. B., & Bennett, G. (2021). I can be who I am when I play Tekken 7 : Esports women participants from the Islamic Republic of Pakistan. *Games and Culture*. <https://doi.org/10.1177/15554120211005360>
- Kuss, D. J., & Vadapalli, S. K. (2025). A systematic review of the current state and challenges to the representation of women in esports. *Discover Psychology*, 5, Article 51. <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00387-8>
- McLeod, C. M., Xue, H., & Newman, J. I. (2021). Opportunity and inequality in the emerging esports labor market. *International Review for the Sociology of Sport*. <https://doi.org/10.1177/10126902211064093>
- Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques. (2024). *Observatoire économique de l'esport*.
- Newzoo. (2025). *Global Esports & Live Streaming Market Report*.
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751-783. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.751>
- Piggott, L. V., & Tjønndal, A. (2023). It becomes a fight against who I am, rather than what I say : Gender, positionality, and inclusion in esports leadership. *International Review for the Sociology of Sport*. <https://doi.org/10.1177/10126902231206652>
- Rogstad, E. T. (2021). Gender in esports research : A literature review. *European Journal for Sport and Society*, 19(3), 1-19. <https://doi.org/10.1080/16138171.2021.1930941>
- Ruvalcaba, O., Shulze, J., Kim, A., Berzenski, S. R., & Otten, M. P. (2018). Women's experiences in esports : Gendered differences in peer and spectator feedback during competitive video game play. *Journal of Sport and Social Issues*, 42(4), 295-311. <https://doi.org/10.1177/0193723518773287>
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.797>
- Taylor, N., & Stout, B. (2020). Gender and the two-tiered system of collegiate esports. *Critical Studies in Media Communication*, 37(5), 451-465. <https://doi.org/10.1080/15295036.2020.1813901>