

IN-DEPTH REPORT

# Cyber Africa Women

**RÉÉCRIVONS LE CODE  
POUR UN NUMÉRIQUE  
INCLUSIF**

MARS 2024

Fondé en 2020 par Franck Kié, Président de Ciberobs – Make Africa Safe - et Managing Partner de Ciberobs Consulting (COSCO), le Cyber Africa Forum (CAF) est la plateforme d'influence et d'affaires des leaders du numérique en Afrique.

En 2023, lors de sa troisième édition, le CAF a réuni plus de 1 500 participants ainsi que près de 45 partenaires et sponsors. Plus de 40 pays ont été représentés et plus de 200 rendez-vous d'affaires ont été organisés.

Pour sa quatrième édition, prévue les 15 et 16 avril prochains et placée sous le haut parrainage du Ministère de la Transition Numérique et de la Digitalisation de la République de Côte d'Ivoire, le Cyber Africa Forum (CAF) abordera le thème « Risques cybernétiques et Intelligence Artificielle (IA) : quelles stratégies de défense face aux nouvelles menaces numériques ? », explorant les défis et opportunités de l'IA en Afrique et de son impact sur l'évolution des cyber-menaces. Elle abritera également le programme Cyber Africa Women, initiative visant à soutenir et promouvoir la participation des femmes dans le secteur de la cybersécurité et du numérique en Afrique, en favorisant l'égalité des chances et la diversité des talents.



**CAW**  
CYBER AFRICA WOMEN

Retrouvez les actualités du Cyber Africa Forum (CAF) sur nos réseaux :

-  /showcase/cyber-africa-forum/
-  /CAF\_forum
-  /CyberAfricaForum
-  /channel/UCS6uZCN1qS8aXEMroyyqTyQ
-  /cyberafricaforum





# Sommaire

1 — p.8

« Réécrire le code » :  
Changeons les règles, pour un  
numérique accessible à toutes  
les femmes du continent !

2 — p.10

Les participantes

3 — p.12

Diagnostics

4 — p.18

Recommandations

5 — p.20

La place des  
associations

6 — p.22

Conclusion



## À propos du programme Cyber Africa Women

L'initiative Cyber Africa Women, menée par le cabinet Ciberobs Consulting (COSCO) dans le cadre du Cyber Africa Forum, vise à promouvoir l'égalité des chances et la diversité des talents en soutenant la participation des femmes dans les secteurs de la cybersécurité et du numérique en Afrique. Lancée pour surmonter les obstacles persistants auxquels les femmes sont confrontées dans ces domaines, Cyber Africa Women fournit aux femmes africaines les outils nécessaires pour exceller professionnellement et sécuriser efficacement les actifs critiques de leurs organisations. En sensibilisant à leur importance et en favorisant la création de réseaux, elle contribue à créer un environnement plus équitable et inclusif. Enfin, le Prix Cyber Africa Women récompense, chaque année, l'engagement d'une femme en faveur de l'inclusion numérique et pour la promotion de l'égalité des genres dans le domaine du numérique en Afrique.

## À propos de la rencontre de travail du 7 février 2024

Le 7 février, une session de travail a rassemblé les participantes de Cyber Africa Women, dans le but d'aborder les défis spécifiques liés à l'intégration des femmes dans le secteur numérique en Afrique, et à établir une feuille de route en préparation du Cyber Africa Forum (CAF) 2024. Les participantes, sélectionnées pour leur expertise et leur implication dans la cybersécurité et le numérique, ont été invitées à partager expériences et idées dans le but de surmonter les obstacles identifiés. Cette rencontre doit faire l'objet d'une Charte qui sera rendue publique et médiatisée lors de la prochaine édition du Cyber Africa Forum (15-16 avril 2024).

1

# « Réécrire le code » : Changeons les règles, pour un numérique accessible à toutes les femmes du continent !

La participation des femmes dans le secteur numérique, tant en Afrique qu'à l'échelle mondiale, reste significativement faible malgré les efforts croissants pour combler cet écart. À titre d'exemple, il convient de noter que les professionnelles de la sécurité numérique représentent seulement un quart de la main d'œuvre Cyber mondiale, un déséquilibre notable par rapport à leur présence sur le monde du travail. Plus spécifiquement, les femmes en Afrique ne constituent que 25 % des professionnels de la cybersécurité du continent, contre 9% à l'échelle mondiale. Ce qui met en lumière un besoin criant d'initiatives ciblées pour encourager leur participation dans cette industrie stratégique, évaluée à plus de 220 milliards de dollars en 2023.

Or, l'importance de la participation des femmes dans la cybersécurité réside non seulement dans la promotion de l'équité et de la diversité mais aussi dans l'enrichissement du secteur par des perspectives variées, essentielles pour l'innovation et la résilience face aux menaces cybernétiques en constante évolution.

Des figures telles que Chinenye CHIZEA, et Doreen MOKOENA ou encore Ghita SLAOUI, Nathalie KIENGA, et Fanta Coumba KAREMBE, entre autres, ont déjà marqué le secteur par leurs contributions significatives, en promouvant l'accès numérique, la gestion des risques de sécurité, et la conformité réglementaire en Afrique. Leur travail renforce non seulement la sécurité des informations et des infrastructures numériques en Afrique mais sert également d'inspiration pour les futures générations de femmes souhaitant entrer dans ce secteur.

D'autant plus que, selon l'International Information Systems Security Certification Consortium (ISC)2, organisme de recherche dédié aux défis et opportunités

auxquels fait face la profession : si les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans ce domaine, à l'échelle mondiale, elles ont tendance à réussir mieux. Comparativement aux hommes, un pourcentage plus élevé de professionnelles de la cybersécurité accède à des postes tels que celui de Directeur de la technologie (7% de femmes contre 2% d'hommes), Vice-président de l'Informatique (9% contre 5%), Directeur informatique (18% contre 14%) et Cadre supérieur (28% contre 19%). Plus jeunes, portées par des niveaux d'éducation plus élevés et davantage de certifications que leurs homologues masculins, elles s'affirment et n'hésitent plus à viser des postes de direction et de hautes responsabilités.

Enfin, la promotion active de la participation des femmes dans la cybersécurité est essentielle pour répondre à la pénurie mondiale de talents dans le secteur, qui a besoin de millions de professionnels supplémentaires. Pourtant, en Afrique, où ce constat est encore plus criant, les femmes postulent peu et – surtout – ne sont pas recrutées dans les proportions nécessaires.

Ce qui souligne la nécessité d'une action stratégique pour encourager leur engagement dans ce domaine vital et, au-delà, dans le secteur plus large du numérique, qui pâtit des mêmes tares observées au sein de l'écosystème Cyber.

C'est dans cette optique, et en marge du Cyber Africa Forum, plateforme d'influence et d'affaires des leaders du numérique en Afrique, qu'a été créé le programme Cyber Africa Women, dans le cadre duquel s'inscrit cette étude.

— **Yéna KIGNAMAN-SORO, Commissaire Générale Adjointe du Cyber Africa Forum (CAF)**



**Chinenye CHIZEA**  
Technical Lead and Security Architect  
Nigeria Digital Identification for Development (ID4D)



**Doréen MOKOENA**  
Chief Information Security Officer  
Chief Information Security Officer  
Cybersec Clinique



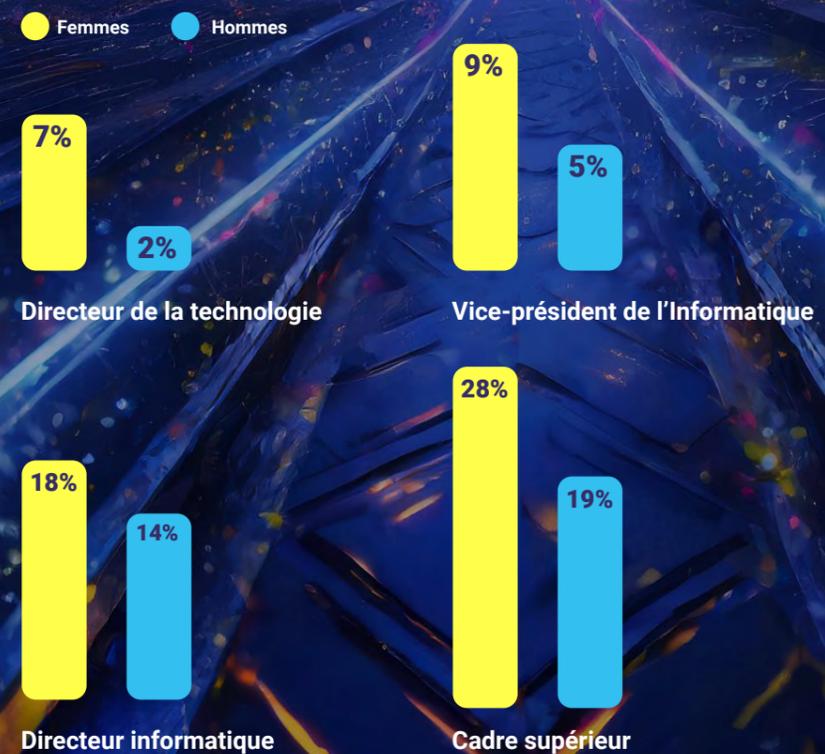
**Ghita SLAOUI**  
Chief Information Security Officer  
Société Générale Côte d'Ivoire



**Nathalie KIENGA**  
Conseillère Cybersécurité et Nouvelles Technologies,  
Présidence de la République Démocratique du Congo (RDC)



**Fanta Coumba KAREMBE**  
Directrice Service de Certification et de Signature Électronique de l'État du Mali



Source : International Information Systems Security Certification Consortium (ISC)

2

# Les participantes

— Ces femmes, et leurs alliés, sont des agents de changement qui impulsent des initiatives novatrices pour surmonter les obstacles rencontrés.

## L'Équipe permanente de Cyber Africa Women (CAW)



**Yéna KIGNAMAN-SORO**

Commissaire Générale Adjointe du Cyber Africa Forum, impulse une vision stratégique globale.



**Pascaline AKAMBA MBONO**

Responsable des initiatives du Cyber Africa Forum, joue un rôle clé dans la coordination des projets et des actions.



**Chimène GNIONSAHE**

Chargée des initiatives du Cyber Africa Forum, contribue à la mise en œuvre des programmes et des actions de l'initiative.

Cette diversité des expériences et des compétences reflète non seulement la variété des parcours professionnels des femmes dans le secteur du numérique, mais aussi la richesse des perspectives nécessaires pour aborder les défis complexes auxquels ce domaine est confronté en Afrique.

La présence de représentantes gouvernementales met en lumière l'importance de la collaboration entre le secteur public et privé pour promouvoir l'inclusion numérique. Leur participation apporte une compréhension approfondie des politiques et des initiatives gouvernementales visant à soutenir les femmes dans le secteur, ainsi qu'une vision stratégique pour intégrer efficacement ces politiques dans les programmes.

De plus, la diversité des profils démontre l'importance de la multidisciplinarité. Les compétences variées, allant de la gestion opérationnelle à la communication stratégique, sont essentielles pour concevoir et mettre en œuvre des programmes efficaces. De même, la pluralité des secteurs d'activité illustre la nécessité d'adopter une approche holistique. En outre, la présence de fondatrices souligne l'importance de l'entrepreneuriat et de l'innovation.

Enfin, la diversité géographique permet d'enrichir ces échanges de perspectives uniques basées sur les expériences et contextes locaux, ce qui est essentiel pour concevoir des programmes adaptés aux besoins spécifiques de chaque région et communauté.

## Les participants à notre événement du 7 février 2024



**Ghislaine SAMAKE**

Directrice Générale d'Ecobank en Guinée équatoriale (Cyber Africa Women), apporte une expérience de haut niveau dans le secteur financier et la cybersécurité.



**Gertrude KONE DOUYERE**

Directrice Exécutive de UNETEL (Cyber Africa Women), est impliquée dans la direction et la gestion opérationnelle de l'organisation.



**Linda Nanan VALLÉE**

Directrice Exécutive de la Fondation Jeunesse numérique, est engagée dans la promotion de l'Éducation et de l'Innovation numérique.



**Christiane MBIMBE BOSSOM**

Manager Communication au groupe Ecobank Togo, contribue à la sensibilisation et à la communication autour des initiatives numériques.



**Edith BROU BLEU**

Consultante en Communication Digitale pour Cyber Africa Women, participe à la stratégie de communication et de sensibilisation de l'initiative.



**Yann Cédric LOHORE**

Directeur du développement et des partenariats chez Heymann's Inc, contribue au développement de partenariats stratégiques pour le secteur.



**Raissa BANHORO**

Directrice de Simplon Côte d'Ivoire, apporte son retour d'expérience dans la formation et l'insertion professionnelle dans le secteur du numérique.



**Awa SYLLA**

Conseillère technique du Ministre de la Transition numérique en charge des questions d'inclusion.



**Longa Andréa MBUYAMBA**

Fondatrice de l'association Abidjanaises In Tech, œuvre pour l'inclusion des femmes dans les métiers de la Tech.



**Valérie MALAN**

Responsable administrative de l'association She Is The Code, contribue à la gestion administrative et logistique des programmes.

3

# Diagnostics



## CRÉATION ET EXPANSION DE RÉSEAUX PROFESSIONNELS

Développer des réseaux de femmes dans le numérique est primordial pour partager des idées et des solutions aux défis communs. La collaboration et le soutien sont essentiels pour surmonter les obstacles et promouvoir l'inclusion.

12

L'importance de ces réseaux est multiple, offrant aux femmes du numérique et de la Cybersécurité des plateformes pour partager des expériences, des idées et des stratégies de réussite tout en abordant les initiatives de diversité et d'inclusion (D&I) au sein des entreprises et organisations au sein desquelles elles évoluent. Ces réseaux, tels que Women for Cyber in Africa, Women in Cyber, et, bien entendu, Cyber Africa Women (CAW), n'accueillent pas exclusivement des femmes mais invitent le soutien de tous, démontrant une approche inclusive pour favoriser l'égalité des sexes.

L'importance de ces réseaux s'étend au-delà des avantages internes à l'entreprise. Ils servent de plateformes pour surmonter les barrières à l'entrepreneuriat féminin, comme le manque d'accès aux réseaux professionnels, qui a été identifié comme un défi clé. Ce manque d'opportunité maintient les inégalités contre une portion significative de la population.

Enfin, ces réseaux jouent un rôle pivot dans le développement personnel et professionnel, offrant aux membres des contacts précieux, des conseils et des opportunités de collaboration. Ils mettent l'accent sur le partage de connaissances et d'expériences plutôt que sur des interactions purement transactionnelles, souvent au cœur des événements de réseautage traditionnels

dominés par les hommes. À travers leur participation, les femmes peuvent utiliser plus efficacement leur « capital social », naviguant les barrières qui limitent typiquement l'accès aux réseaux favorisant la progression de carrière.



« Il y a 7 ans, j'ai pris un tournant majeur qui m'a conduite là où je suis aujourd'hui. J'ai fondé l'association Abidjanaises In Tech car j'avais conscience de l'importance de bâtir un réseau solide de femmes dans le secteur du numérique. Cette communauté que nous avons créée vise à maximiser l'impact positif et à favoriser l'entraide parmi nous. L'un de nos principaux objectifs est d'encourager les femmes qui se distinguent dans notre domaine à devenir des sources d'inspiration pour d'autres, les motivant ainsi à se lancer dans l'aventure technologique. La reconversion professionnelle peut être intimidante, mais elle est aussi incroyablement enrichissante, surtout lorsque l'on a le soutien d'une communauté soudée qui croit en la force de l'entraide et de l'inspiration mutuelle. »

— Longa Andréa MBUYAMBA, fondatrice de l'association Abidjanaises In Tech



## OBSTACLES LIÉS AU GENRE

Les défis d'intégration des femmes (discrimination, sexisme, et stéréotypes de genre), malgré leurs compétences et leurs expériences, limitent l'accès aux métiers du numérique et à la progression professionnelle.

Les obstacles liés au genre constituent une barrière significative à l'intégration et à la progression professionnelle des femmes, malgré leurs compétences et leurs expériences avérées. Ces défis incluent la discrimination, le sexisme et les stéréotypes de genre, qui limitent non seulement l'accès des femmes à ces domaines mais également leur avancement professionnel.

L'environnement et la culture de travail doivent être adaptés pour retenir les talents féminins. La transparence des opportunités de promotion, l'accès équitable à la formation, aux projets et aux ressources nécessaires au développement de leurs compétences dans des rôles techniques, la prise de conscience accrue des biais (conscients et inconscients) et des politiques reconnaissant les besoins distincts des femmes au travail pourraient tous avoir un impact significatif sur la probabilité que les femmes évoluent au sein d'une organisation Tech / numérique. Ces mesures ne bénéficieront pas seulement aux femmes dans ces secteurs mais enrichiront



« En tant que Directrice Exécutive de l'Union Nationale des Entreprises de Télécommunications de Côte d'Ivoire (UNETEL), je porte un engagement profond pour l'intégration des femmes dans les métiers du numérique. C'est au cœur de mon combat. Favoriser cette intégration n'est pas seulement une question de diversité et d'inclusion, mais également une nécessité pour le développement et l'innovation dans notre secteur. Nous nous efforçons quotidiennement de créer des opportunités et de lever les barrières pour les femmes désireuses de faire carrière dans le numérique, car je crois fermement en leur potentiel à enrichir et à transformer notre paysage technologique. »

— Gertrude DOUYERE KONÉ, Directrice Exécutive, Union Nationale des Entreprises de Télécommunications de Côte d'Ivoire (UNETEL), Alumni Cyber Africa Women

également l'ensemble de l'industrie en tirant parti d'un pool de talents diversifié et en promouvant des environnements de travail plus inclusifs et équitables.

Malgré cela, peu d'entreprises dans le monde – et encore moins en Afrique – ont commencé à surveiller l'avancement des femmes dans ces rôles au cours des cinq premières années suivant leur embauche, et même si de nombreuses entreprises proposent des programmes de mentorat et de formation à l'inclusion consciente, seules quelques-unes ont nommé des interventions visant à atteindre la parité des genres dans les promotions pour les femmes en début de carrière.



« Après 17 ans au sein du groupe Ecobank, et aujourd'hui en tant que Directrice Générale d'Ecobank Guinée-Bissau, je suis profondément convaincue de la nécessité d'intégrer davantage de femmes dans le secteur bancaire. Certes, nous faisons face à des défis en matière de représentation, mais c'est la raison pour laquelle nous devons nous efforcer de sensibiliser et d'encourager les jeunes filles à s'intéresser aux sciences, technologies, ingénierie, et mathématiques (STEM). Mon objectif est de faciliter leur intégration dans le monde numérique et de soutenir les initiatives qui œuvrent en ce sens. Travailler ensemble, en tant que femmes, pour promouvoir cette cause est essentiel. »

— Ghislaine SAMAKE, Directrice Générale, Ecobank Guinée-Bissau, Alumni Cyber Africa Women

13



## MANQUE DE REPRÉSENTATION ET VISIBILITÉ

Le faible engagement des femmes dans les panels, conférences, tables rondes et autres espaces professionnels réduit leurs opportunités de visibilité et de réseautage. Une situation qui s'explique tant par des facteurs intrinsèques – telles que le syndrome de l'imposteur – que par des éléments exogènes, comme la discrimination et le sexisme

La présence limitée des femmes en tant qu'intervenantes, expertes, ou participantes dans ces forums internationaux n'est pas seulement le reflet des obstacles systémiques à l'entrée pour les femmes, mais aussi des barrières culturelles et organisationnelles qui persistent dans ces milieux. Les stéréotypes de genre, le manque de modèles féminins visibles, et une faible promotion des compétences féminines en cybersécurité et technologie numérique contribuent à cette sous-représentation.

Des études montrent pourtant que la diversité dans les panels et conférences n'est pas seulement une question d'équité mais impacte également la qualité des discussions, des idées générées, et des solutions proposées aux problèmes complexes de notre époque. L'inclusion des femmes dans ces espaces permet d'apporter des perspectives différentes, d'enrichir le débat public et de favoriser l'innovation.

Pour combattre cette disparité, il est crucial de dépasser les excuses souvent entendues sur la difficulté de trouver des intervenantes féminines et de reconnaître l'impact positif que la diversité des intervenants

peut avoir sur l'intérêt des événements, ainsi que sur l'encouragement d'autres femmes à rejoindre le domaine. Des initiatives, telles que des conférences dédiées, des programmes de mentorat visant à encourager les femmes de la Tech à prendre la parole en public, ainsi que des campagnes de sensibilisation auprès des organisateurs d'événements pour qu'ils adoptent des politiques plus inclusives en matière de diversité des intervenants, voient néanmoins le jour.



« Mon parcours avec le Cyber Africa Women a évolué de bénévole à sponsor, une transition inspirée par mon expérience dans le secteur bancaire et ma prise de conscience du potentiel immense des femmes dans le numérique. Je suis fier de soutenir une initiative qui s'aligne si étroitement avec mon objectif d'encourager les femmes à s'affirmer dans le secteur, en surmontant les défis qu'elles rencontrent, comme le syndrome de l'imposteur. Je crois fermement que le soutien et la reconnaissance peuvent transformer le potentiel en succès palpable, et je suis déterminé à contribuer à ce changement. »

— Yann Cédric LOHORE, Directeur du Développement & Partenariat chez Heymann's, Sponsor du Cyber Africa Women 2023



## ACCÈS LIMITÉ À LA FORMATION ET AUX OPPORTUNITÉS PROFESSIONNELLES

Les difficultés rencontrées par les femmes pour accéder à la formation et aux opportunités professionnelles dans le numérique, ainsi que leur sous-représentation dans ces domaines, nécessitent des initiatives ciblées pour plus d'efficacité.

L'accès limité à une éducation de qualité, en particulier dans les zones rurales, reste un obstacle majeur. Le manque d'infrastructures éducatives et de matériel pédagogique adaptés ou encore l'absence de formateurs qualifiés en TIC exacerbent ce problème. De plus, les programmes de formation en cybersécurité et en technologies numériques sont souvent concentrés dans les zones urbaines, laissant les femmes des régions éloignées sans possibilités de formation.

Par ailleurs, les contraintes financières constituent une autre barrière significative. Les coûts associés à la formation professionnelle en TIC peuvent être prohibitifs pour de nombreuses femmes de notre continent. Cette situation est aggravée par l'écart économique de genre, les femmes ayant généralement moins de ressources financières que les hommes pour investir dans leur éducation et leur formation professionnelle.

Enfin, l'absence de modèles féminins dans le secteur de la technologie peut rendre difficile pour les femmes d'imaginer une carrière dans ce domaine. Le manque de réseaux de soutien professionnels pour les femmes dans le numérique et la cybersécurité limite également leurs opportunités de mentorat, de networking et d'accès à des informations sur les carrières et les opportunités de formation.



« La sous-représentation des femmes à l'École Supérieure Africaine des TIC (ESATIC) est un fait que nous ne pouvons ignorer. Pourtant, celles qui franchissent le pas brillent par leur réussite et leur engagement. Il est impératif de soutenir davantage d'initiatives visant à faciliter l'accès des femmes au domaine du numérique, pour non seulement équilibrer la balance de genre mais également enrichir le secteur de leurs perspectives uniques et de leur talent. »

— Linda VALLEE, Directrice Exécutive de la Fondation Jeunesse numérique



« Lors de mes appels à candidatures, j'ai constamment observé une faible représentation féminine dans le secteur de la technologie. Cela m'a motivée à m'engager activement pour mettre en avant les femmes dans ce domaine et encourager leur participation. Il est essentiel de briser les barrières et de créer des environnements plus inclusifs qui reconnaissent et valorisent les contributions féminines à la tech. »

— Edith BROU BLEU, Consultante en Communication Digitale, Alumni Cyber Africa Women



## DÉFIS CULTURELS ET SOCIAUX

Les perceptions de genre et les stéréotypes culturels constituent un obstacle majeur à la participation des femmes dans le secteur du numérique et nécessitent une approche holistique qui inclut la sensibilisation, l'éducation, et des politiques publiques favorables pour changer ces perceptions et encourager une plus grande inclusion des femmes.

Parmi les défis culturels et sociaux qui entravent la participation des femmes dans le secteur du numérique en Afrique, les stéréotypes de genre sont renforcés par des normes sociales qui dictent ce qui est considéré comme approprié pour les hommes et les femmes. Comme dans de nombreuses autres régions du monde, ces normes peuvent décourager les femmes de s'engager dans des domaines techniques ou scientifiques, les orientant plutôt vers des rôles traditionnellement féminins. Cette orientation est souvent soutenue par des attitudes culturelles qui valorisent moins l'éducation et la carrière professionnelle des femmes par rapport à celles des hommes.

L'accès limité à l'éducation, en particulier dans les régions rurales ou défavorisées, est un autre obstacle majeur. Les filles peuvent être moins encouragées à poursuivre des études supérieures, ou peuvent avoir moins accès à des ressources éducatives de qualité, particulièrement dans les domaines du STEM

(science, technologie, ingénierie et mathématiques) qui sont cruciaux pour une carrière dans le numérique. De plus, le manque d'accès à Internet et à la technologie, la pauvreté, la faible alphabétisation et les barrières linguistiques dans certaines régions, peuvent empêcher les femmes de développer des compétences numériques essentielles.

Enfin, la discrimination et le harcèlement sont des problèmes persistants pour les femmes dans le secteur du numérique. Les femmes qui parviennent à entrer dans ce domaine peuvent se heurter à un environnement de travail hostile, à des écarts de salaire et à un plafond de verre qui limite leur progression de carrière. Le harcèlement en ligne, en particulier, est un problème croissant, avec des femmes qui font face à des menaces, à de l'intimidation et à d'autres formes de violence numérique.

— **Awa SYLLA, Conseillère technique du Ministre de la Transition numérique en charge des questions d'inclusion a, toutefois, tenu à souligner**

*« l'importance capitale de la question du Genre dans le numérique, au cœur de nos préoccupations gouvernementales depuis plusieurs années et intégrée dans notre législation nationale, reflétant notre engagement envers l'égalité et l'inclusion » et à réaffirmer le soutien du Ministre de la Femme de la Famille et de l'Enfant « à l'initiative Cyber Africa Women, en vue de l'élaboration d'une stratégie nationale numérique qui tient compte des spécificités de Genre, pour garantir que les femmes et les filles puissent pleinement bénéficier des opportunités offertes par le numérique. »*



*« Ayant constaté la sous-représentation des femmes dans le secteur du numérique, j'ai fondé l'association Simplon pour offrir une formation spécialisée aux femmes. Malgré les défis, je reste déterminée à augmenter leur présence dans ce domaine. C'est par des initiatives de formation dédiées que nous pouvons ouvrir la voie à plus de diversité et d'innovation dans la Tech et la Cybersécurité. »*

— **Raissa BANHORO, Ingénieure en Science Informatique et Spécialiste en Gestion de Données, Alumni Cyber Africa Women**



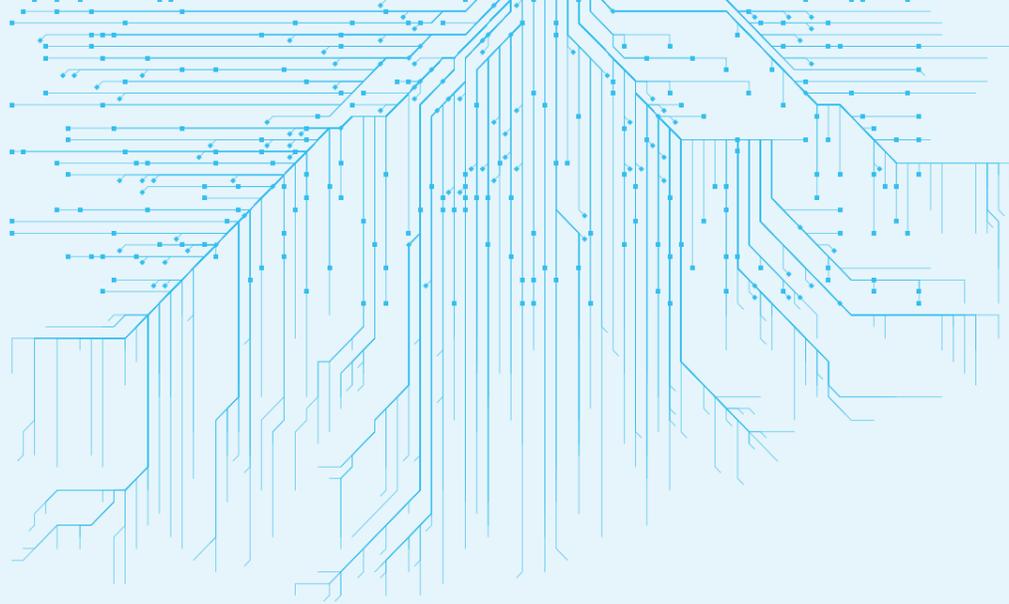
*« She Is The Code a été créé pour lutter contre l'analphabétisme numérique parmi les femmes, reconnaissant les obstacles qu'elles rencontrent dans l'utilisation des technologies. Notre mission est de fournir le soutien nécessaire pour surmonter ces défis, en permettant aux femmes de s'approprier les outils numériques et de participer pleinement à l'ère digitale. Soutenir les femmes dans leur parcours numérique est essentiel pour réaliser un avenir où la technologie est accessible et bénéfique pour tous. »*

— **Valérie MANAN, Responsable Administratif She Is The Code**

4

# Recommandations

Pour renforcer et structurer de manière cohérente l'inclusion des femmes dans le secteur du numérique et de la cybersécurité en Afrique, il est impératif d'adopter une approche stratégique, opérationnelle et tactique - telle que déployée comme suit :



## Stratégie Globale

La stratégie globale doit viser à établir un cadre inclusif et équitable dans le secteur numérique et de la cybersécurité en Afrique, en s'attaquant aux barrières systémiques et en promouvant l'égalité des genres à travers l'éducation, les politiques publiques, et les partenariats stratégiques. Son essence est de transformer les structures sociétales et professionnelles pour favoriser une participation accrue des femmes dans ces domaines, en s'appuyant sur une collaboration étendue.

- **Établissement de Partenariats Stratégiques :** Collaborer avec des institutions éducatives, des organisations internationales comme l'UNESCO, l'UNITAR, et des initiatives telles que Women Techsters de Microsoft et Tech4Dev, pour intégrer l'éducation numérique et promouvoir l'égalité des genres dès le plus jeune âge.
- **Développement de Politiques Publiques Favorables :** Travailler avec les gouvernements locaux pour créer des politiques qui encouragent l'inclusion des femmes dans les STEM et la cybersécurité, y compris des incitations pour les entreprises qui promeuvent la diversité.

## Plan Opérationnel

Le plan opérationnel met l'accent sur la mise en œuvre pratique des objectifs de la stratégie globale, à travers la création de bases de données de femmes expertes, le développement de programmes de bourses et de formations ciblées, et l'établissement de réseaux de mentorat. Il s'agit de développer des ressources et des initiatives concrètes qui facilitent l'accès des femmes aux compétences, aux opportunités et au soutien nécessaires pour progresser dans le numérique et la cybersécurité.

- **Création de Bases de Données de Femmes Experts :** Utiliser des plateformes comme LinkedIn et des réseaux professionnels pour identifier et cataloguer les femmes expertes dans le numérique, afin de faciliter leur inclusion dans les panels et conférences.
- **Programmes de Bourses et de Formation :** Lancer des bourses ciblées pour les femmes dans les domaines technologiques, en partenariat avec des universités et des entreprises, pour réduire les barrières financières.
- **Développement de Réseaux de Mentorat :** Mettre en place des plateformes en ligne et organiser des événements de networking pour encourager l'échange de connaissances et d'expériences entre femmes.

## Mesures de Suivi

Les mesures de suivi constituent un aspect crucial de l'approche, permettant d'évaluer l'efficacité des initiatives mises en place et d'ajuster les stratégies en conséquence pour maximiser leur impact. Elles impliquent :

- **Évaluation et Rapports :** Mettre en place des mécanismes d'évaluation pour mesurer l'impact des initiatives de diversité sur l'inclusion des femmes dans le secteur numérique et ajuster les stratégies en conséquence.
- **Cartographie Globale :** Créer une plateforme centralisée regroupant toutes les initiatives, ressources et opportunités disponibles pour les femmes dans le numérique et la cybersécurité, facilitant ainsi l'accès et la coordination.
- **Guides de Bonnes Pratiques pour les Entreprises :** Élaborer et diffuser des guides couvrant les meilleures pratiques en matière de recrutement équitable, de mentorat, et de promotion de la diversité.

En adoptant cette approche structurée, il est possible de créer un environnement inclusif qui ouvre non seulement des portes aux femmes dans le numérique et la cybersécurité en Afrique mais transforme également les attitudes et les structures sociales et professionnelles pour promouvoir l'égalité des genres dans le secteur.

La clé du succès réside cependant dans la mise en œuvre cohérente de ces recommandations et la mobilisation des ressources nécessaires pour soutenir les initiatives d'inclusion.

## Actions Tactiques

Les mesures tactiques comprennent des actions spécifiques et ciblées qui visent à générer un impact immédiat en augmentant la visibilité des femmes dans le secteur, en améliorant leur accès à l'éducation et au mentorat, et en encourageant un environnement de travail plus inclusif.

- **Campagnes de Sensibilisation :** Organiser des campagnes ciblées pour sensibiliser à l'importance de la diversité dans les événements technologiques, en mettant en avant des modèles féminins réussis.
- **Ateliers de Formation en Ligne et en Présentiel :** Offrir des ateliers de formation en compétences numériques et en cybersécurité, accessibles à toutes les femmes intéressées.
- **Incitations pour les Entreprises :** Proposer des incitations fiscales ou d'autres avantages aux entreprises qui soutiennent financièrement les initiatives de diversité et d'inclusion.



## La place des associations

Les associations, telles que Ciberobs – Make Africa Safe, She Is The Code, ou encore Abidjanaises In Tech jouent un rôle crucial dans la promotion et le soutien des femmes dans le secteur. Ces organisations, qu'elles soient locales, régionales ou internationales, s'efforcent d'abattre les barrières systémiques et de créer des opportunités pour les femmes. Cependant, malgré leurs intentions louables et leurs efforts inlassables, elles font face à de multiples défis qui doivent les amener à renforcer leurs capacités afin de contribuer à une meilleure structuration des écosystèmes au sein desquels elles opèrent.

La collecte de données précises et l'établissement d'objectifs clairs demeurent des tâches ardues, souvent entravées par le manque de ressources ou d'outils adaptés. L'importance de disposer de systèmes de suivi et d'évaluation efficaces – sur la base d'indicateurs de performance clés, par exemple – ne peut être sous-estimée, car ils permettent de mesurer l'impact réel des initiatives et d'ajuster les stratégies en conséquence.

En outre, la recherche de partenariats stratégiques est une étape essentielle pour amplifier l'impact des associations. Que ce soit à travers le

réseautage, la collaboration avec des incubateurs, ou le développement de liens avec le monde académique, ces partenariats peuvent enrichir les programmes d'accompagnement, faciliter l'accès aux financements et promouvoir l'innovation.

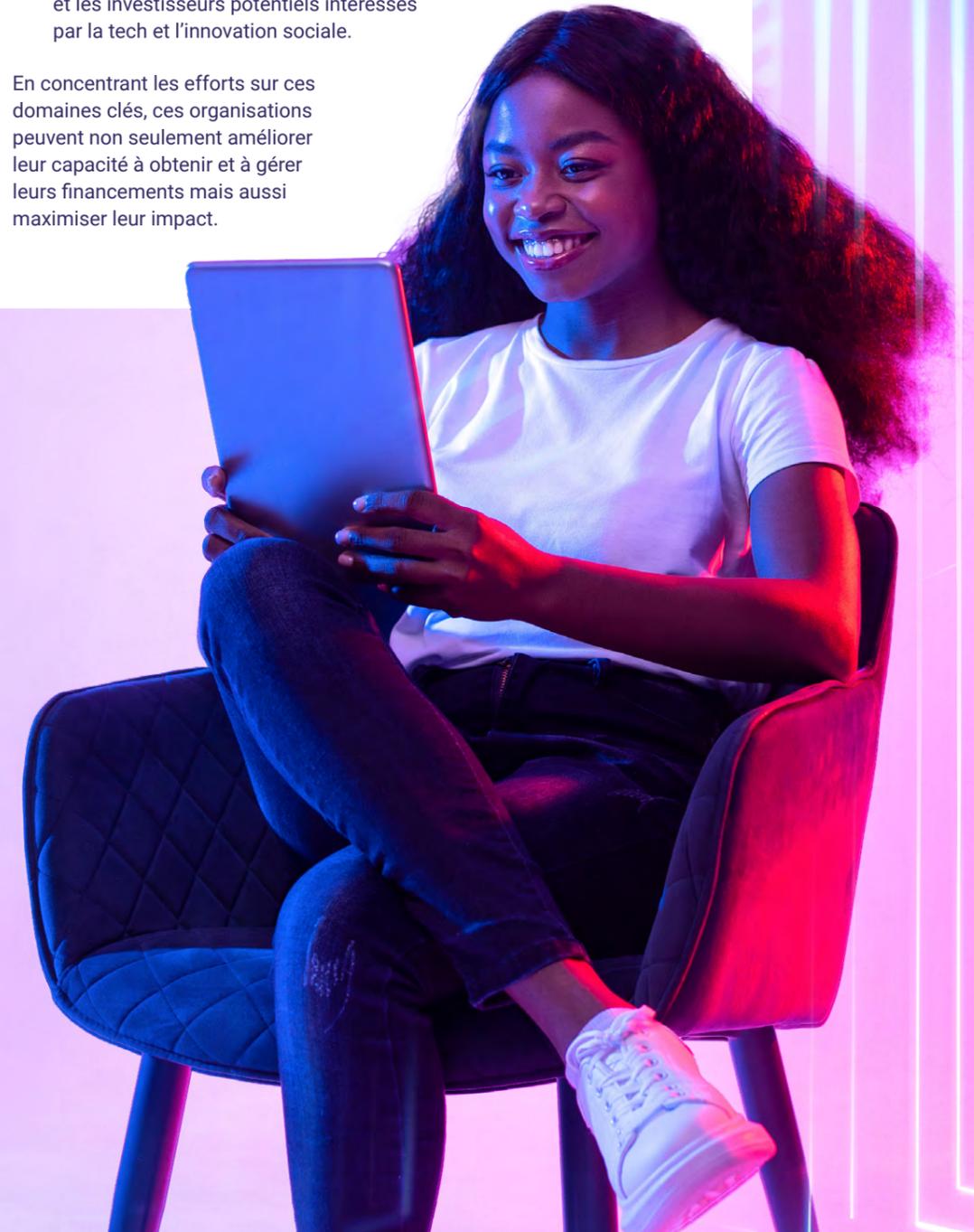
La production régulière de rapports est également fondamentale pour maintenir la transparence et renforcer la confiance des donateurs et des partenaires. Adopter des normes de reporting reconnues (Global Reporting Initiative (GRI) ou Impact Reporting and Investment Standards (IRIS) par exemple) et exploiter les plateformes numériques pour partager les résultats et les histoires de réussite peut grandement contribuer à accroître la visibilité et l'attractivité des initiatives.

Face à ces défis, les associations sont invitées à développer des compétences internes en matière de collecte et d'analyse de données, à explorer des modèles de financement innovants et à renforcer leur présence en ligne. Ces actions sont essentielles non seulement pour sécuriser les ressources nécessaires mais aussi pour garantir une plus grande inclusion.

En résumé, les associations doivent :

- Développer des compétences internes en matière de collecte et d'analyse de données pour renforcer leurs capacités de reporting et d'évaluation.
- Explorer des modèles de financement innovants, tels que le crowdfunding, les obligations à impact social, ou les partenariats public-privé, pour diversifier leurs sources de revenus.
- Renforcer leur présence en ligne et leur storytelling pour captiver et engager un public plus large, y compris les jeunes générations et les investisseurs potentiels intéressés par la tech et l'innovation sociale.

En concentrant les efforts sur ces domaines clés, ces organisations peuvent non seulement améliorer leur capacité à obtenir et à gérer leurs financements mais aussi maximiser leur impact.



## Conclusion

La rencontre Cyber Africa Women a mis en lumière les multiples défis et opportunités relatifs à l'inclusion des femmes dans la cybersécurité et le secteur numérique en Afrique, établissant une feuille de route pour des actions concertées visant à améliorer leur participation. Cette session a souligné l'importance cruciale de surmonter les obstacles tels que les stéréotypes de genre, le manque de visibilité et l'accès limité à l'éducation et aux opportunités professionnelles, tout en valorisant le rôle du mentorat et du soutien communautaire.

La reconnaissance unanime de la sous-représentation des femmes dans ces domaines, autant sur le continent africain qu'à l'échelle mondiale, appelle à une action urgente pour promouvoir la diversité, combattre les stéréotypes et améliorer l'accès aux ressources éducatives et professionnelles. Les divergences d'opinions sur les stratégies les plus efficaces pour atteindre ces objectifs mettent en évidence la nécessité d'approches nuancées et adaptées aux contextes locaux.

Les exemples concrets et les statistiques clés, comme la faible représentation des femmes à l'ESATIC et le succès remarquable de celles qui bénéficient de soutien, illustrent le potentiel considérable des femmes dans le secteur numérique lorsqu'elles sont adéquatement encouragées et soutenues. Les témoignages personnels de reconversion professionnelle soulignent la valeur de l'entraide et de l'inspiration mutuelle parmi les femmes dans le domaine.

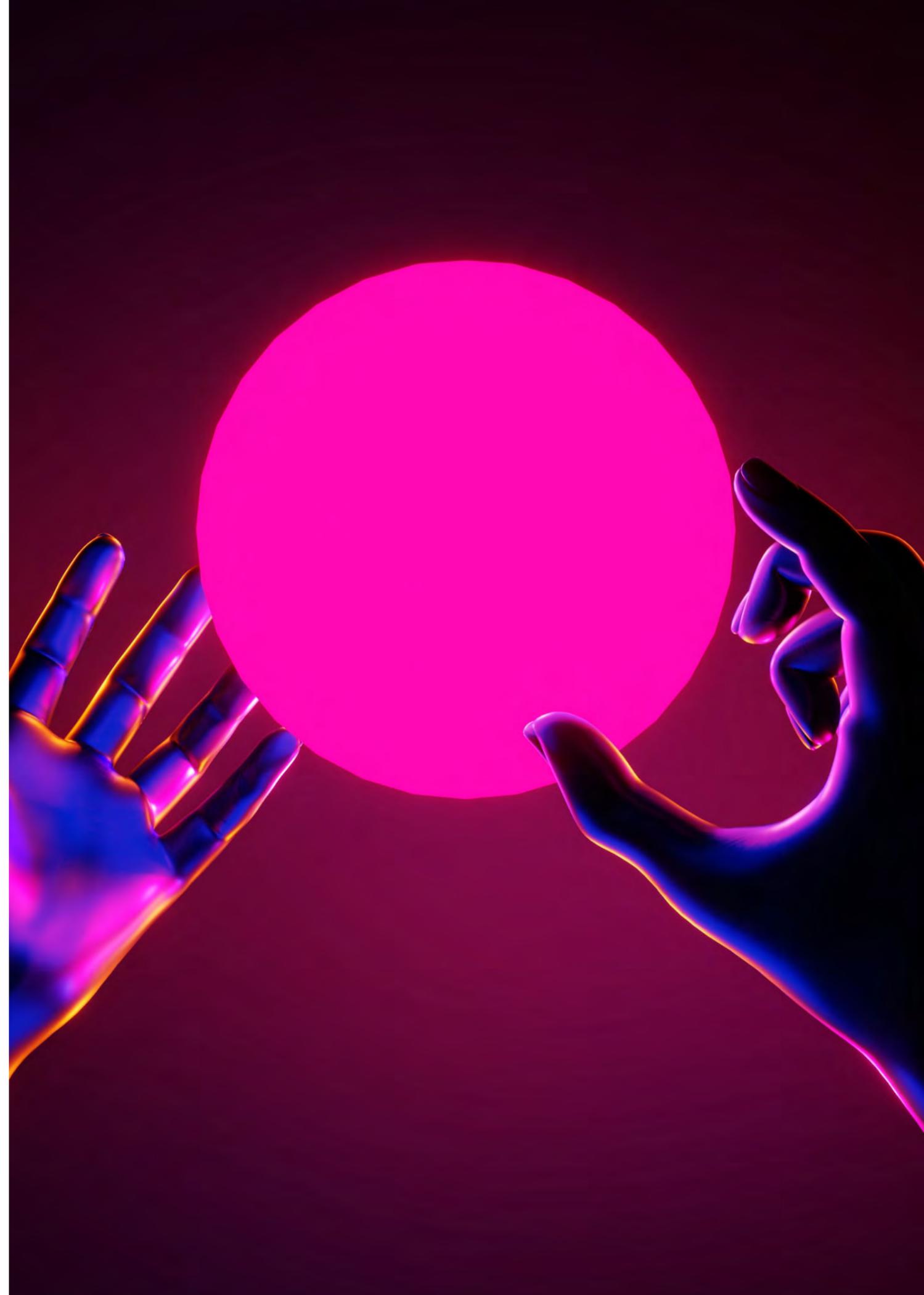
Les solutions proposées, allant de la promotion de la diversité dans les panels et conférences à l'élaboration d'une cartographie globale des initiatives en faveur des femmes dans le numérique, reflètent un engagement collectif envers l'objectif d'une transformation numérique inclusive. L'importance accordée à la collecte

de données précises et à l'établissement d'objectifs clairs pour le financement des associations indique une approche stratégique et mesurable, essentielle pour accroître l'impact des initiatives de diversité.

L'engagement pris en vue de la signature d'une Charte lors du prochain Cyber Africa Forum représente un pas significatif vers la réalisation de cet objectif commun, marquant un engagement formel et durable envers l'amélioration de la représentation et de la participation des femmes dans le numérique en Afrique et au-delà. Cette initiative symbolise un appel à l'action pour toutes les parties prenantes, y compris les gouvernements, le secteur privé, les ONG, et les communautés éducatives, à collaborer étroitement pour transformer les ambitions en réalités tangibles.

Pour progresser, il est essentiel de hiérarchiser les recommandations et de déployer des ressources adéquates, en tenant compte des spécificités culturelles et contextuelles de chaque pays africain.

En adoptant une démarche inclusive et stratégique, il est possible de créer un écosystème numérique et de cybersécurité plus diversifié, innovant et résilient, où les femmes ne sont ni figurantes, ni simples participantes, mais actrices essentielles de la transformation numérique en Afrique.



IN-DEPTH REPORT

Cyber Africa Women

**RÉÉCRIVONS LE CODE  
POUR UN NUMÉRIQUE  
INCLUSIF**

MARS 2024