

OSEZ LE NUMÉRIQUE !

Un guide de carrière
pour s'orienter et
saisir les opportunités
dans le numérique.

Avec les contributions des expertes:

- Babel BALSOMI
- Aïcha BLEGBO
- Haïfa DAOUD
- Mafini DOSSO
- Stéphanie Assi DURAND
- Florence FADIKA
- Ehoura Gisèle LOTH
- Longa Andréa MBUYAMBA
- Leslie OSSETE
- Marjorie SAINT-LOT
- Sophie TALL

Osez le numérique !

Un guide de carrière pour s'orienter et saisir les opportunités dans le numérique.



Avant-propos

Ce “guide d’orientation” (“guide”) a vu le jour grâce à la contribution précieuse de nombreux acteurs. Leur collaboration, leurs retours constructifs et leur engagement ont permis de concrétiser cet ambitieux projet visant à promouvoir l’inclusion des femmes dans le secteur du numérique. Que ce soient les experts, les entreprises partenaires, les associations, ou les représentants des institutions publiques, chacun a joué un rôle essentiel pour enrichir son contenu et lui apporter une perspective complète et diversifiée.

Un remerciement tout particulier est adressé à l’Union européenne et la Coopération allemande, qui cofinance le projet FORPRODE, mis en œuvre par la GlZ à travers Invest for Jobs, un programme de l’Initiative Spéciale du Ministère Fédéral Allemand de la Coopération Economique et du Développement (BMZ). Leur soutien indéfectible a permis la réalisation de ce Guide.

Les plus sincères remerciements sont adressés à toutes les entités et personnes ayant partagé leur expertise et leur soutien, contribuant ainsi à faire de ce guide un outil incontournable pour l’évolution du numérique en Côte d’Ivoire.

Préface : Oser prendre sa place dans la Tech !

Par notre engagement avec Abidjanaises In Tech, nous sommes ravies de contribuer à ce guide avec l'intime conviction qu'il peut servir de levier et d'accompagnement pour toutes celles qui, à différents stades de leur vie professionnelle, envisagent une carrière dans le numérique. Ce guide est une invitation à découvrir et à investir pleinement un secteur stratégique et en quête d'une plus grande diversité : le numérique. Pensé pour accompagner toutes celles et ceux qui souhaitent s'y engager, il vise à lever les barrières d'accès et à encourager une participation plus inclusive, notamment des femmes, afin que leur place dans cet écosystème devienne une évidence, à tous les niveaux de responsabilité et d'expertise.

Avant tout, ce guide doit aider à :

- **S'orienter dans un secteur complexe** : La tech peut sembler intimidante ou confuse pour celles qui n'y sont pas encore. Ce guide offre une cartographie claire des métiers, des parcours possibles, et des compétences à acquérir.
- **Accéder aux bonnes ressources** : Il existe une multitude de formations, programmes et initiatives, mais elles sont peu connues ou référencées.
- **S'inspirer de parcours diversifiés** : Les témoignages et histoires de femmes qui se sont épanouies dans la tech montrent qu'il n'y a pas un seul chemin, mais une multitude de voies possibles, que vous soyez étudiante, en reconversion ou entrepreneure.
- **Répondre à des enjeux locaux** : Le guide prend en compte les spécificités du contexte ivoirien, qu'il s'agisse des opportunités de carrière locales, des défis de l'infrastructure numérique ou des besoins du marché.

Au-delà des opportunités, il existe aussi de sensibles enjeux de rétention, de persévérance et de résilience. Dans un environnement aussi exigeant, il est essentiel de se doter des bonnes ressources et des repères fiables. Les modules thématiques qu'il propose — allant des perspectives de métiers aux ressources numériques disponibles en Côte d'Ivoire — ont pour ambition d'aider les femmes à saisir des opportunités et lever les obstacles.

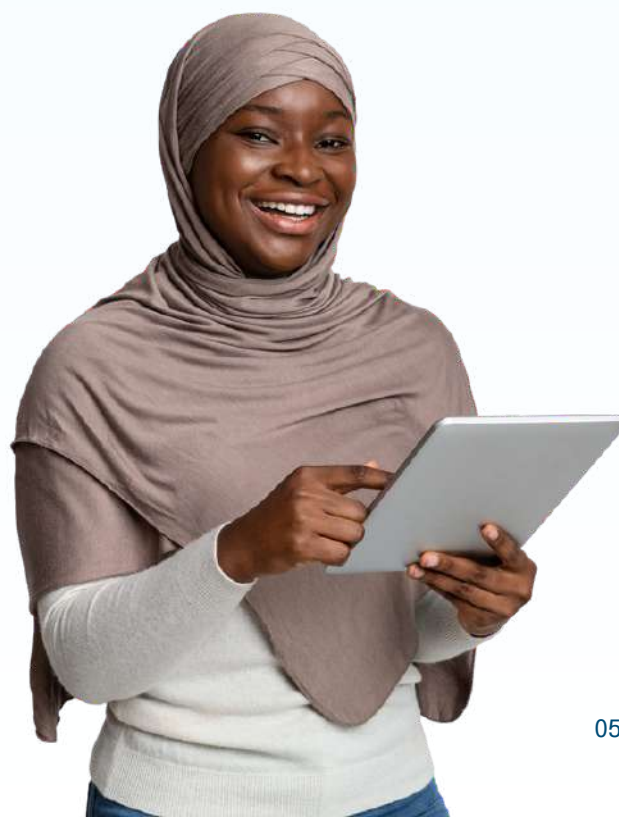
Nous espérons que ce guide, conçu avec les voix de nos membres expertes et des témoignages inspirants, apportera des réponses aux femmes et les encouragera à rejoindre un écosystème dynamique et porteur d'emplois féminins durables.

Longa Andréa MBUYAMBA
Fondatrice
Abidjanaises In Tech et
Africaines In Tech



**ABIDJANAISES
IN TECH**

Réseau d'expertise qui fédère les femmes dans les domaines du numérique en Côte d'Ivoire. Sa mission est de générer des opportunités économiques, de renforcer les compétences, de favoriser la sororité professionnelle et d'accroître la visibilité des talents pour une transformation digitale inclusive. (www.abidjanaisesintech.ci)



Objectifs du guide



La transformation numérique est un levier essentiel pour le développement économique et social, mais elle ne peut être pleinement effective sans une inclusion équitable des femmes dans ce secteur stratégique. Ce guide a été conçu pour répondre à cet enjeu crucial en facilitant l'accès à l'information et en proposant des recommandations concrètes visant à lever les barrières à l'inclusion des femmes dans le numérique.

Destiné principalement aux femmes – qu'elles soient étudiantes à la recherche d'une orientation professionnelle, entrepreneures ou professionnelles en quête de nouvelles opportunités, ou encore curieuses de découvrir le monde du numérique – ce guide leur offre des outils pratiques pour naviguer dans un domaine en pleine expansion.

Il met également en lumière les enjeux et opportunités uniques qu'offre le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC). Ces enjeux sont nombreux : réduire les écarts de genre dans les carrières technologiques, favoriser une économie numérique inclusive, et maximiser l'impact social des TIC. Mais les opportunités sont tout aussi importantes : une multitude de métiers accessibles, des perspectives de reconversion, et des innovations qui permettent d'inventer les solutions de demain.

Ce guide se distingue également par son approche collaborative et inclusive : il a été écrit par des femmes pour les femmes. Cette démarche assure une compréhension authentique des défis rencontrés par les femmes dans ce secteur, tout en valorisant leurs réussites et leurs contributions.

Parallèlement, il vise à sensibiliser l'ensemble des acteurs – gouvernements, entreprises, associations – à l'urgence de réduire les inégalités et à l'importance de valoriser le rôle des femmes dans la transformation numérique. Il répond à une demande croissante pour des ressources concrètes capables de répondre à des questions clés :

- Comment démarrer une carrière dans la tech, même sans expérience préalable ?
- Quels sont les métiers numériques les plus accessibles ?
- Quels programmes de formation ou de reconversion sont adaptés ?
- Quelles initiatives locales peuvent accompagner les femmes dans ce parcours ?

Ce guide se veut une boussole, non seulement pour les femmes souhaitant explorer ou s'intégrer dans le secteur numérique, mais aussi pour les acteurs qui œuvrent à construire un écosystème technologique inclusif. Ensemble, il est possible de faire des femmes non seulement des bénéficiaires de la révolution numérique, mais aussi des actrices majeures, capables de transformer durablement nos sociétés grâce à leur implication et leurs compétences.

Rene MEGELA
Chef de composante
*Programme pour l'Emploi et la Promotion
des PME - Invest for Jobs*



Sommaire

- 01** Les femmes trouvent-elles leur place dans les opportunités de la Tech en Côte d'Ivoire ?

- 02** Pourquoi les femmes hésitent-elles à se lancer dans la Tech ?

- 03** Comment briser ces obstacles basés sur le genre pour attirer plus de femmes dans les TIC ?

- 04** Travailler et se former dans les TIC en Côte d'Ivoire

- 05** Stratégie Nationale de Développement du Numérique

Acronymes

A

ARTCI Autorité de Régulation des
Télécommunications/TIC
de Côte d'Ivoire

D

DEA Diplôme d'études approfondies

DEVOPS Development Operations

DFI Institutions de financement
du développement

G

GII Global Innovation Index (Indice
mondial de l'innovation)

GIZ German Corporation for
International Cooperation

I

IA Intelligence Artificielle

IFC International Finance Corporation
(Société Financière Internationale)

IMF Instituts de microfinances

IT Information Technology
(Technologies de l'information)

K

KYC Know Your Customer

O

OCDE Organisation de coopération et
de développement économiques

P

PIB Produit Intérieur Brut

PME Petites et Moyennes Entreprises

PMO Project Manager Officer

PND Plan National de Développement

S

SNNCI Stratégie Nationale de
Développement du Numérique

T

TECH Technologie

TIC Technologies de l'information
et de la communication

U

UX/UI User Experience / User Interface

V

VC Venture Capital (Capital-risque)

Glossaire

C

Chatbot / Agent conversationnel

Programme automatisé qui interagit avec les utilisateurs par écrit ou oral pour répondre à leurs questions ou réaliser des tâches.

Cloud Computing

Technologie permettant de stocker et d'accéder à des données ou des applications via Internet, sans avoir besoin d'une infrastructure physique locale.

Coding

Le coding, ou programmation informatique, est l'ensemble des activités qui consistent à écrire des instructions compréhensibles par un ordinateur, en utilisant des langages de programmation (comme Python, Java, JavaScript...).

Cybersécurité

Ensemble des pratiques et technologies visant à protéger les systèmes informatiques et les données contre les attaques ou les piratages.

D

Data

Ensemble des données collectées, stockées et analysées pour créer des services, des produits ou prendre des décisions.

Deepfake

Technique basée sur l'intelligence artificielle qui permet de modifier des vidéos ou des images en superposant des visages ou des voix de manière très réaliste.

E

Ecosystème technologique

Ensemble des acteurs (entreprises, institutions, écoles, investisseurs, etc.) qui contribuent au développement de l'innovation et du numérique dans un pays ou une région.

Empowerment

Processus visant à donner aux personnes les moyens de renforcer leur pouvoir d'agir, leur confiance et leur capacité à atteindre leurs objectifs.

F

Fintech

Contraction de "finance" et "technologie", le terme fintech désigne les entreprises ou innovations qui utilisent les technologies numériques pour améliorer, automatiser ou réinventer les services financiers.

H

Hard skills

Compétences techniques spécifiques à un métier, comme la programmation, la cybersécurité ou le marketing digital.

I

IA / Intelligence Artificielle

Ensemble de technologies permettant à des machines d'imiter des comportements humains comme la compréhension du langage ou la prise de décision.

Incubateur / Accélérateur

Structure qui accompagne les jeunes entreprises à travers du mentorat, des formations et des ressources pour les aider à se développer.

International Finance Corporation (Société Financière Internationale)

Institution du Groupe de la Banque mondiale qui finance et accompagne le développement du secteur privé dans les pays en développement.

L

Levée de fonds

Processus par lequel une entreprise recherche des financements auprès d'investisseurs pour financer son développement.

S

Soft skills

Compétences humaines et relationnelles comme la communication, le leadership, la gestion du stress et le travail en équipe.

Startup

Jeune entreprise innovante à fort potentiel de croissance.

01



Les femmes trouvent-elles leur place dans les opportunités de la Tech en Côte d'Ivoire ?

Indicateur

Rang de la Côte d'Ivoire dans le classement mondial de l'innovation en 2023

Chiffres

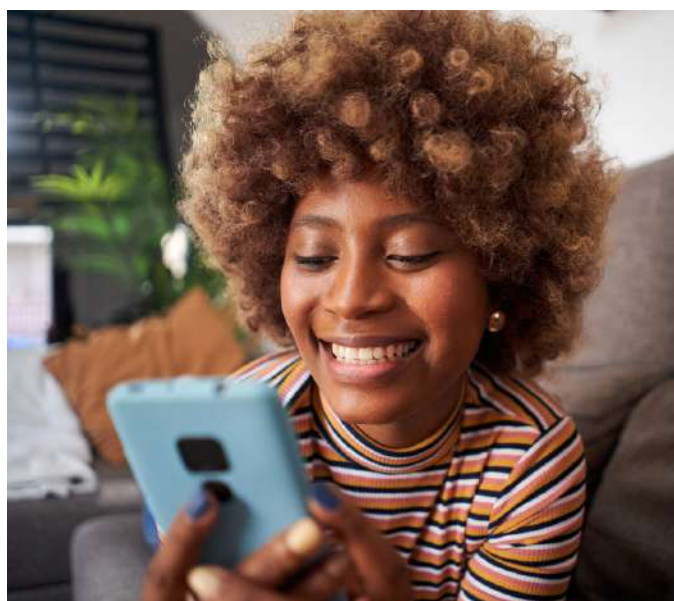
12^e 112^e

Afrique

Mondial

Source

GII, 2023



Indicateur

Nombre d'abonnés à la téléphonie mobile en 2025

Chiffres

60,54 millions
abonnés

Source

ARTCI, au 31 mars 2025

Indicateur

Utilisateurs d'internet en Côte d'Ivoire en 2025

Chiffres

35 504 115
utilisateurs

Source

ARTCI, au 31 mars 2025



Indicateur

Utilisateurs de médias sociaux en janvier 2024

Chiffres

7 000 000

23,9% de la population

Source

Dataportal, 2024



Indicateur

Montant levé par les startups ivoiriennes

Chiffres

33 millions USD
en 2024

Source

Africa : The Big Deal, 2025

Indicateur

Contribution de l'économie numérique au PIB

Chiffres

6% du PIB de la Côte d'Ivoire en 2024

Source

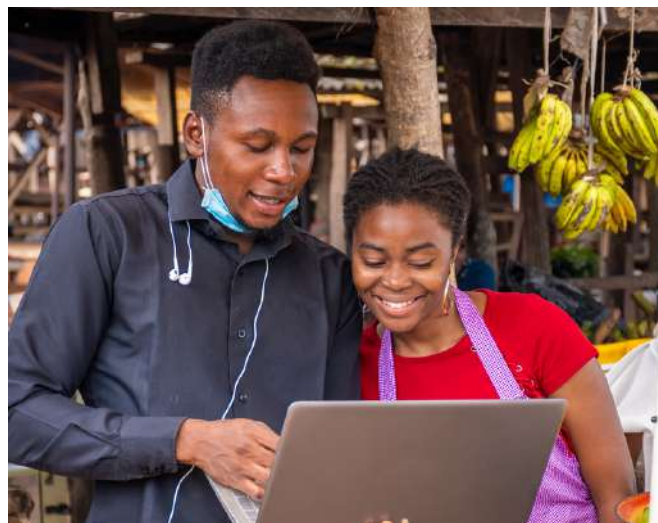
Ministère de la Transition Numérique et de la Digitalisation de Côte d'Ivoire

(chiffres communiqués par le ministre Ibrahim Kalil Konaté lors du 22ème séminaire FRATEL (réseau francophone de la régulation des télécommunications) en 2025)



Indicateur**Taux d'alphabétisation numérique****Chiffres****47 %** de la population ivoirienne en 2024**Source**

UNESCO, 2024

**Indicateur**

En 2024, seules 83 startups fondées par des femmes ont levé des fonds en capital, représentant 18 % du nombre total de transactions en Afrique. Ces startups ont levé un total de 159 millions de dollars, soit seulement 7 % du financement global en capital.

Chiffres**7 %** du financement global en capital**Source**

Partech Africa, 2025

Indicateur

Des pays comme le Sénégal et la Côte d'Ivoire, qui figuraient parmi les 10 premiers en 2023, n'ont vu aucune startup fondée par des femmes lever des fonds en 2024. De plus, à l'exception du Ghana et du Rwanda, tous les autres pays ont enregistré une baisse du pourcentage de startups fondées par des femmes ayant conclu des transactions.

Chiffres**0%** de startups fondées par des femmes ont conclu des transactions en 2024**Source**

Partech Africa, 2025

Cette sélection de chiffres clés racontent une histoire de transformation, de défis et d'opportunités.

La Côte d'Ivoire s'engage résolument à faire du numérique un levier de développement économique, social et de compétitivité, en relevant les défis qui limitent aujourd'hui l'accès, l'usage et l'innovation, et en capitalisant sur des opportunités stratégiques. Parallèlement, la cybersécurité s'impose comme un enjeu majeur face à l'intensification des usages numériques.

La Côte d'Ivoire se distingue par une structure économique où les PME représentent 80 % des entreprises formelles et contribuent à environ 20 % du PIB et 12 % des investissements nationaux. Cependant, elles restent confrontées à des défis liés à l'accès au financement, à la formalisation et à la compétitivité numérique. L'amélioration de l'accès à l'internet et aux technologies, en particulier dans les zones rurales, reste un chantier important pour couvrir les déserts numériques, tandis que le développement des compétences numériques, qu'elles soient de base ou avancées, s'impose comme une priorité pour accompagner la transformation digitale du pays.

Sur le plan économique, la prédominance des transactions en espèces souligne un potentiel d'expansion pour les services financiers numériques, alors que le cadre réglementaire et le financement des startups continuent d'évoluer pour réguler mais aussi soutenir l'innovation.

La réduction du coût des données mobiles reste un levier essentiel pour favoriser l'adoption d'Internet, au même titre que le déploiement des services publics numériques, encore en phase d'extension.

Enfin, garantir un accès équitable à l'énergie et encourager l'intégration des énergies renouvelables sont des conditions clés pour une industrialisation durable, capable de soutenir l'essor d'un écosystème numérique inclusif et compétitif en Côte d'Ivoire.

Cependant, ces défis sont autant d'opportunités. Avec une volonté politique affirmée et des investissements significatifs dans les infrastructures numériques, la Côte d'Ivoire est en position de se distinguer comme un leader régional en matière d'innovation technologique.

Quelques exemples d'opportunités

L'amélioration de la connectivité, en particulier dans les zones rurales, offre un nouveau marché numérique et incite à former et à reconvertir davantage de professionnels, renforçant ainsi la compétitivité de la main-d'œuvre.



La prédominance des transactions en espèces souligne le potentiel d'adoption des solutions fintech et l'inclusion financière, tandis que l'évolution du cadre réglementaire et les mécanismes de financement des startups stimulent l'innovation et l'entrepreneuriat. La prise en compte du coût des données mobiles encourage l'émergence d'offres adaptées, alors que l'extension des services gouvernementaux numériques renforce la transparence et dynamise la relation entre l'État et les citoyens.

Parallèlement, la cybersécurité devient un enjeu majeur pour protéger les activités en ligne, favorisant la création d'emplois spécialisés, et l'intégration des énergies renouvelables soutient une industrialisation plus respectueuse de l'environnement, contribuant à faire de l'écosystème numérique ivoirien un moteur de développement durable.

La participation des femmes dans les secteurs numériques et TIC requiert également une attention particulière pour favoriser une transformation inclusive :



Indicateur

Proportion d'internautes femmes en Côte d'Ivoire en 2022

Chiffres

46%
des Internautes

Source
**ARTCI
2022**

Indicateur

Proportion des étudiantes inscrites en filières TIC (2019-2020)

Chiffres

23% Soit 9 390 femmes sur 40 693 étudiants

Source
Abidjan.Net, 2022

Indicateur

La Côte d'Ivoire enregistre 38% de femmes dans le secteur des TIC dont 30% sont des cadres

Chiffres

38% de femmes dans le secteur des TIC

Source
ARTCI, 2019



Malgré le potentiel considérable offert par la transformation numérique en Côte d'Ivoire, ces derniers chiffres suscitent une réflexion particulière sur la place des femmes.

Cette réalité pose un double enjeu : garantir aux femmes l'accès aux technologies émergentes et leur permettre d'en devenir des actrices à part entière, en contribuant à leur création, leur diffusion et leur appropriation. En effet, les femmes n'en tirent pas encore pleinement parti, et les disparités entre les sexes dans les domaines techniques et digitaux restent préoccupantes.

Dans des secteurs clés en pleine transition, les technologies numériques, associées à des données fiables, jouent un rôle clé. Cependant, l'absence de femmes dans les phases de conception et de développement des solutions peut introduire des biais qui excluent involontairement certaines populations. En effet, dans l'intelligence artificielle par exemple, les biais algorithmiques exacerbés par des données non inclusives montrent l'urgence d'une plus grande diversité parmi les développeurs. Les femmes doivent non seulement être des consommatrices de technologies, mais aussi des actrices dans leur conception, afin de garantir des solutions équitables.

Ce défi ne se limite pas au numérique : il touche à la structure même de nos sociétés. Investir dans le potentiel des femmes, lever les freins structurels et reconnaître leurs contributions ne feront pas seulement progresser l'égalité des genres, mais accéléreront également l'innovation et la croissance.

Le problème n'est pas uniquement de savoir que peu de femmes sont dans la tech, mais de comprendre quelles sont les raisons et ce que le secteur perd en l'absence de cette diversité.

02



**Pourquoi les femmes
hésitent-elles à se
lancer dans la Tech ?**

Malgré les progrès réalisés sur les plans technologique et éducatif, les femmes restent confrontées à des obstacles persistants, liés aux stéréotypes de genre, aux normes socioculturelles et à des insuffisances encore présentes en matière d’infrastructures et de dispositifs d’accompagnement. Ces freins peuvent être aussi bien d’ordre intrinsèque — liés à l’autocensure ou au manque de confiance en soi — qu’extrinsèque, c’est-à-dire liés à l’environnement, aux pratiques des organisations ou aux politiques publiques encore insuffisamment inclusives.

01

Stéréotypes de genre et perception masculine des métiers informatiques

Les stéréotypes de genre constituent l'un des obstacles les plus tenaces limitant l'insertion professionnelle des femmes dans le secteur technologique. La représentation persistante des carrières tech comme domaine exclusivement masculin décourage de nombreuses jeunes filles dès leurs premières orientations scolaires.

L'influence déterminante des conseillers d'orientation, enseignants et parents, souvent prisonniers de leurs propres biais inconscients, détourne subtilement les talents féminins vers des filières jugées plus "appropriées", privant ainsi le secteur de précieuses compétences. Ces clichés sont amplifiés par une culture glorifiant l'archétype du « geek » masculin.

Obstacles observés	Signification
Perception genrée des métiers	L'idée que les métiers technologiques sont réservés aux hommes dissuade les femmes de s'y engager.
Pénurie de modèles inspirants	La sous-représentation chronique des femmes aux postes stratégiques prive les jeunes générations de références et limitent leurs projections.
Syndrome de l'imposteur	Confrontées à un environnement où leur légitimité est constamment questionnée, les femmes développent une tendance à suranalyser leurs compétences et à douter de leur valeur, freinant ainsi leur prise de risque professionnelle.
Mécanismes d'autocensure	L'internalisation des stéréotypes conduit à une forme d'autocensure où les femmes s'écartent d'elles-mêmes des opportunités techniques ou managériales.

02

Freins socio-culturels et institutionnels

Les codes socio-culturels traditionnels imposent aux femmes des obstacles tenaces dans le secteur technologique. Ces préjugés se conjuguent aux discriminations systémiques lors du recrutement et de l'avancement professionnel, limitant leur influence dans l'industrie. Il est essentiel de transformer ces cultures d'entreprise par des politiques concrètes : mentorat ciblé, refonte des processus d'évaluation et éducation précoce contre les stéréotypes.

Obstacles observés	Signification
Double charge professionnelle et familiale	Les injonctions sociales assignant prioritairement aux femmes les responsabilités domestiques et parentales créent une pression invisible mais constante, ayant un impact sur leur disponibilité mentale et temporelle.
Stigmatisation des femmes dans la tech	Être une femme dans la tech est parfois perçu comme une déviance aux normes établies, entraînant des jugements sociaux.
Absence de législation favorable	Peu de politiques ou de lois protégeant les femmes contre la discrimination dans les TIC.

03

Discrimination à l'emploi

Les discriminations à l'emploi demeurent un enjeu sociétal majeur, particulièrement pour les femmes en Côte d'Ivoire. Ces obstacles structurels persistants entravent encore l'accès équitable des femmes aux opportunités économiques et leur progression vers des postes à responsabilité. Néanmoins il y a eu des avancées significatives en matière de parité et d'inclusion professionnelle.

Les stéréotypes de genre, les biais inconscients, les inégalités salariales, ainsi que les difficultés d'accès à des postes de responsabilité sont autant de barrières systémiques. Ces discriminations ne concernent pas uniquement l'accès à l'emploi mais s'étendent à l'ensemble du parcours professionnel des femmes, de la formation initiale jusqu'aux postes de direction.

Obstacles observés	Signification
Biais systémiques lors du recrutement	Les processus de sélection sont souvent imprégnés de préjugés inconscients conduisant à sous-évaluer systématiquement les compétences techniques et le potentiel de leadership des candidates féminines.
Inégalité d'accès aux opportunités stratégiques	En conséquence de cette inégalité d'accès aux opportunités, les femmes se voient encore trop rarement confier les projets stratégiques ou les responsabilités de premier plan qui offrent visibilité et reconnaissance.
Culture organisationnelle excluante	L'environnement professionnel technologique demeure parsemé de microagressions, de comportements inappropriés et de dynamiques d'exclusion subtiles compromettent l'intégration ou la performance des femmes.



Visibilité et accès à l'information

La méconnaissance des opportunités professionnelles du secteur numérique constitue un obstacle structurel pour les femmes ivoiriennes. Les programmes éducatifs sur les TIC, concentrés principalement dans les centres urbains, restent largement inaccessibles aux populations féminines des zones rurales, creusant ainsi une double fracture territoriale et genrée.

L'analphabétisme numérique représente un défi particulièrement critique en Côte d'Ivoire, avec une prévalence marquée dans les régions rurales où l'infrastructure technologique demeure insuffisante. Cette situation affecte de manière disproportionnée les femmes, les privant des compétences fondamentales nécessaires pour accéder aux outils numériques et, par conséquent, aux opportunités économiques émergentes dans l'écosystème numérique.

L'absence de cartographie précise des besoins numériques par région et par catégorie socio-démographique entrave l'élaboration de politiques ciblées et efficaces. Paradoxalement, avec une pénétration mobile impressionnante de 53 millions d'utilisateurs, dont une proportion significative dispose de smartphones, le pays bénéficie d'un levier potentiel considérable pour démocratiser l'accès aux compétences numériques.

Cette forte adoption de la téléphonie mobile représente une opportunité stratégique pour développer des programmes de formation innovants directement accessibles sur ces terminaux déjà présents dans les foyers.

Obstacles observés	Signification
Méconnaissance des opportunités	Beaucoup de femmes ignorent les divers rôles possibles dans la tech (marketing digital, gestion de projets, etc.), limitant leur intérêt pour ces métiers.
L'analphabétisme numérique	De nombreuses femmes, en particulier en milieu rural, restent encore privées d'opportunités de formation adaptées et d'un accès suffisant aux ressources et outils numériques.
Absence de sensibilisation précoce	Les jeunes filles ne sont pas assez encouragées dès le collège ou le lycée à s'orienter vers des filières TIC.
Complexité des parcours éducatifs	Les informations nécessaires pour choisir des programmes ou des parcours TIC restent difficiles à trouver ou à comprendre.

05

Financement et accompagnement

L'accès au financement demeure un défi important pour les femmes entrepreneurs. En Afrique, moins de 5% des capitaux-risques vont aux startups dirigées par des femmes. Ce manque de ressources financières entrave leur capacité à innover et à développer leurs projets. En mettant en place des solutions ciblées comme des bourses et des programmes d'accompagnement, ces inégalités peuvent être corrigées.

Obstacles observés	Signification
Accès limité au financement	Les femmes entrepreneurs rencontrent des barrières importantes pour obtenir des crédits ou des investissements, souvent dues à des stéréotypes et des exigences de garanties plus élevées.
Manque de programmes de soutien	Les bourses, fonds et dispositifs d'accompagnement spécifiquement dédiés aux femmes dans les TIC restent trop peu nombreux, alors même que les besoins et les défis auxquels elles font face nécessiteraient une mobilisation bien plus large.
Disparités dans les levées de fonds	Moins de 5 % des capitaux-risques en Afrique sont alloués aux entreprises dirigées par des femmes.
Rareté des incubateurs et accélérateurs spécialisés	D'avantage de programmes devraient être pensés pour répondre aux défis spécifiques des femmes entrepreneurs, afin de leur offrir un accompagnement réellement inclusif et des conditions favorables à la réussite de leurs projets.

Fracture rurale

Malgré des avancées notables dans les services financiers numériques, la bancarisation reste faible : 64 % des hommes ont un compte bancaire ou mobile money contre 37 % des femmes, et les zones rurales accusent un retard significatif par rapport aux milieux urbains.



06

Plafond de verre et progression

Les femmes sont souvent confrontées à des plafonds de verre invisibles qui freinent leur accession à des postes de direction. Les normes sociales, associées à une répartition inégale des responsabilités familiales, renforcent ces limitations. Il est essentiel de créer des environnements professionnels inclusifs où les femmes puissent évoluer à leur plein potentiel.

Obstacles observés	Signification
Faible représentation dans les postes de direction	Les femmes sont sous-représentées dans les rôles de décision stratégique dans la tech.
Inégalités salariales	Les femmes gagnent en moyenne 20 % de moins que leurs homologues masculins, même dans les TIC.
Manque de politiques inclusives	Peu de politiques favorisant la flexibilité (télétravail, horaires adaptés) ou les promotions pour les femmes.



07 Réseaux, accès aux opportunités et empowerment

La création et l'accès à des réseaux professionnels restent cruciaux pour les femmes. Ces plateformes offrent des opportunités de mentorat, de formation et de partenariats stratégiques. Encourager les femmes à rejoindre ces réseaux favorise leur autonomisation économique et leur participation active dans la transformation numérique. Un frein moins souvent abordé mais tout aussi important est la rivalité entre femmes dans le secteur de la tech. Contrairement à une collaboration constructive, cette compétition peut ralentir l'émergence de solidarité nécessaire pour promouvoir une progression collective.

Obstacles observés	Signification
Manque de réseaux professionnels féminins	Les réseaux professionnels dédiés à soutenir les femmes dans la tech sont moins nombreux, offrant moins d'accès de networking ou d'opportunités de marchés et collaborations stratégiques.
Accès limité à un mentorat structuré	Le mentorat, lorsqu'il existe, reste souvent informel et peu structuré, privant ainsi de nombreuses femmes d'un accompagnement régulier et accessible pour les aider à progresser dans leur carrière et renforcer leur confiance en elles.
Empowerment & Networking	Les vitrines de visibilité offertes par les événements et conférences réputées restent largement dominées par les hommes, excluant souvent les femmes des cercles influents.

08 Facteurs intrinsèques

Le syndrome de l'imposteur touche de nombreuses femmes dans la tech, les poussant à sous-estimer leurs compétences. Alimenté par des stéréotypes de genre et un manque de représentation, ce phénomène freine leur progression et leur confiance. Renforcer les rôles-modèles et proposer des programmes de mentorat peut être une solution pour changer cette dynamique.

Obstacles observés	Signification
Soft-skills	Au-delà des compétences techniques, les soft-skills telles que la communication, le leadership, la gestion du stress, la prise de décision ou encore la capacité à se positionner dans un collectif – jouent un rôle déterminant dans la progression professionnelle. Pourtant, ces compétences transversales sont souvent négligées dans les parcours de formation technique, laissant de nombreuses femmes sous-équipées pour affirmer leur place, surmonter le syndrome de l'imposteur et accéder à des postes à responsabilité.

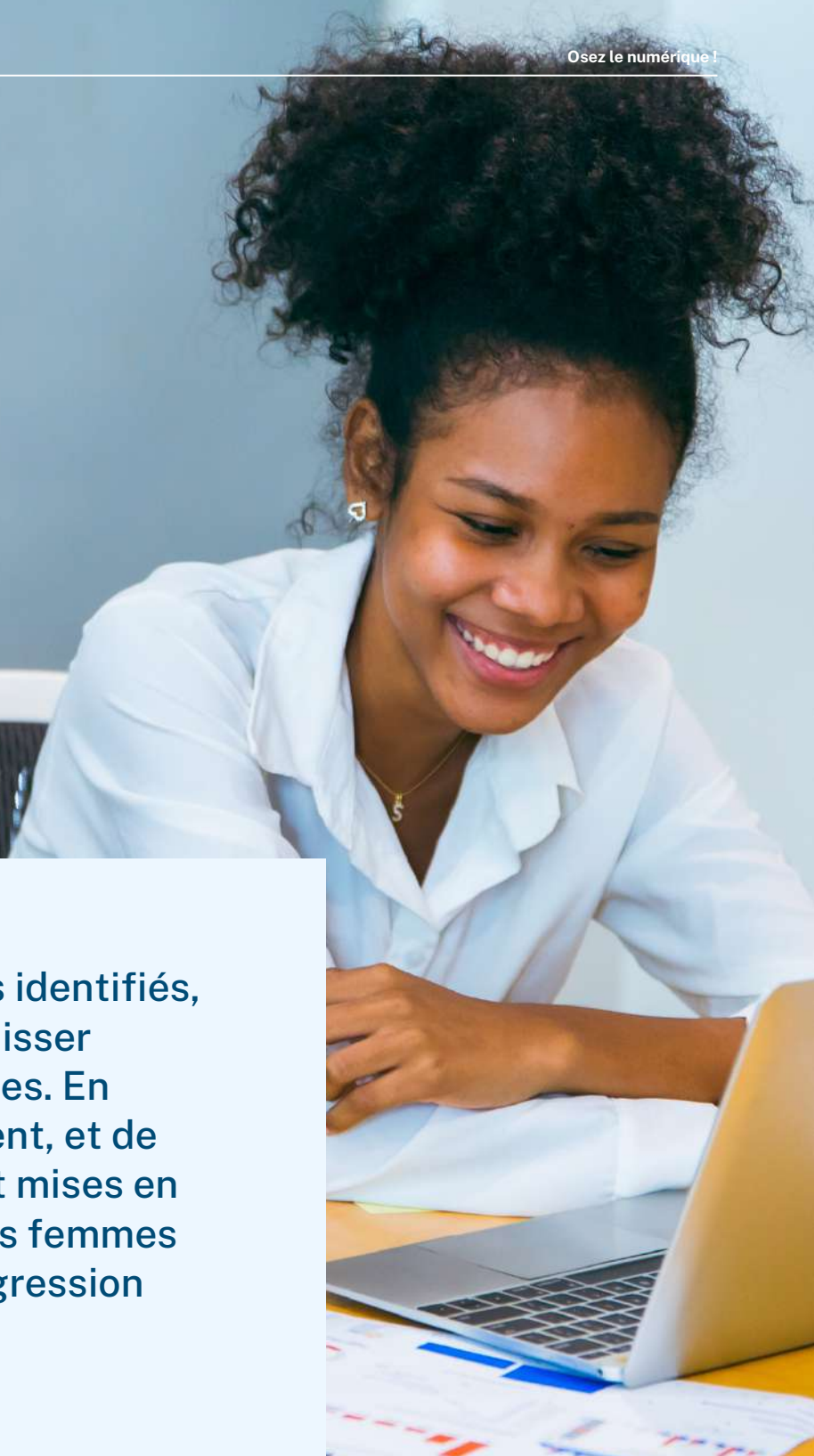


03



Comment briser ces obstacles basés sur le genre pour attirer plus de femmes dans les TIC ?

Perspectives des femmes dans la tech



Malgré les nombreux freins identifiés, il est crucial de ne pas se laisser décourager par ces obstacles. En réalité, des solutions existent, et de nombreuses initiatives sont mises en place pour accompagner les femmes dans leur accès et leur progression dans le domaine des TIC.

Pour apporter des réponses concrètes aux différents freins identifiés, nous avons fait appel à des expertes issues de parcours variés, ayant elles-mêmes surmonté certains de ces défis.

Ces professionnelles, entrepreneures ou étudiantes engagées évoluant dans des contextes différents et apportant une diversité de points de vue, abordent chacune ces problématiques sous le prisme de leur carrière et de leur vécu personnel.

L'objectif de cette démarche est d'offrir une vision inspirante mais également des outils concrets à celles qui envisagent de rejoindre ou de progresser dans les TIC.

Que ce soit pour les étudiantes, les jeunes professionnelles ou celles en reconversion, ces solutions permettent non seulement de briser les barrières, mais aussi de saisir les nombreuses opportunités offertes par ce secteur en pleine transformation.



Dr. Mafini DOSSO

Docteur en économie de l'innovation (PHD) et
Co-fondatrice de l'Organisation Internationale
de l'Innovation pour des Territoires et Industries
Durables (OIITID)

**Pour intégrer les femmes
dans la tech, il faut
commencer tôt : dès
l'enfance, en construisant
un cadre éducatif et
culturel favorable.**

Pouvez-vous nous parler de votre parcours et de vos principales contributions dans le domaine de l'innovation technologique ?

Mon parcours a commencé en France, où j'ai découvert l'économie de la connaissance et de l'innovation. Après un DEA, j'ai poursuivi une thèse en co-tutelle entre deux universités européennes. Mon travail portait sur les instruments développés par les pays de l'OCDE pour stimuler l'innovation, et leur lien avec la performance économique. Cela m'a amenée à me former au sein de réseaux d'excellence européens et à collaborer sur la plateforme de politique d'innovation, projet conjoint de l'OCDE et de la Banque mondiale. J'ai également une soixantaine de publications scientifiques, techniques et politiques sur l'innovation, la technologie et les politiques d'innovation.

À la Commission Européenne, où j'ai passé près de 10 ans, j'ai travaillé sur deux axes principaux. Le premier portait sur les modèles et performances d'innovation des grandes entreprises : celles qui investissent massivement dans la recherche et développement.

Nous analysions comment elles identifiaient les technologies émergentes et prenaient leurs décisions d'investissement. Ces études nourrissaient la politique européenne de recherche et d'innovation, mais aussi celle d'industrialisation.

Mon second axe de travail portait essentiellement sur les stratégies de spécialisation intelligente, un concept européen visant à développer des politiques d'innovation adaptées aux réalités régionales. En Afrique, ces réflexions ont inspiré mes recherches sur les écosystèmes d'innovation locaux, un domaine que j'explore encore aujourd'hui à travers l'OIIITID, notre organisation à but non lucratif.

Quelles initiatives pourraient encourager plus de femmes à s'orienter vers la tech ?

Tout commence par l'éducation. Les écoles devraient par exemple disposer de chartes qui encouragent les jeunes filles à s'intéresser aux TIC. Il faut multiplier les exemples inspirants et récompenser les performances féminines. Par exemple, imaginez un programme où chaque trimestre, une jeune fille est reconnue au niveau national pour ses performances ou initiatives dans la tech. Ce genre d'action au niveau local peut avoir un impact immense.

Comment les femmes peuvent-elles contribuer à l'innovation ?

L'innovation, ce n'est pas seulement à propos de la technologie. C'est apporter des solutions nouvelles à des défis existants, en s'adaptant aux réalités locales. Pour contribuer pleinement, les femmes doivent avoir accès à des postes de décision et à des outils de formation adaptés. Mais elles doivent aussi être visibles. Les organisations comme Abidjanaises in Tech ont un rôle clé à jouer pour leur donner cette visibilité et les connecter à des opportunités concrètes.



Florence FADIKA

Conseillère technique du Ministère de la Transition Numérique et de la Digitalisation & Directrice Exécutive de la Fondation Jeunesse Numérique Côte d'Ivoire

L'inclusion des femmes dans la tech repose sur des actions concrètes : accès à l'éducation, subventions pour les équipements, et surtout une coordination nationale des associations et initiatives existantes.

Pouvez-vous nous parler de votre parcours professionnel et de votre poste actuel ?

Je suis ingénieure de formation, diplômée en 1986, une époque où les femmes étaient rares dans le domaine technologique. J'ai travaillé chez Orange de 2002 à 2021, principalement dans les activités commerciales. Orange avait une culture d'entreprise progressiste, donnant leur chance aux femmes dans les fonctions de support et de management. Toutefois, les équipes techniques restaient largement masculines. Il y avait peu de femmes, car elles ne choisissaient pas ces carrières à l'époque. Quand une femme montrait de l'intérêt, on la recrutait immédiatement surtout qu'elle y excellait.

En 2021, j'ai quitté le secteur privé pour explorer d'autres opportunités, notamment dans le caritatif. Peu après, j'ai été appelée à rejoindre le ministère en charge des Telecom, où j'ai trouvé une occasion unique de mettre mon expérience au service de l'État. Mon rôle actuel me permet d'apporter une vision holistique et pragmatique aux problématiques l'innovation technologique et de la transition numérique, avec l'objectif de créer un impact durable.

Que pourrait-on améliorer au niveau de l'éducation pour encourager plus de filles à s'engager dans les filières TIC ?

Il faut intervenir dès le plus jeune âge pour faire comprendre aux filles qu'elles peuvent réussir dans les TIC. Cela passe par l'introduction de modules spécifiques sur le genre et la technologie dans les écoles. Les cours pourraient inclure des exemples concrets de femmes leaders dans les domaines scientifiques et technologiques pour montrer que ces carrières leur sont accessibles. Le service civique pour les jeunes filles, pourrait leur permettre d'acquérir des compétences techniques, financières, juridiques et entrepreneuriales essentielles avant d'entrer dans la vie active. Des campagnes nationales visant à vulgariser les opportunités dans la tech auprès des jeunes filles, notamment via les réseaux sociaux et les plateformes numériques qu'elles utilisent le plus.

Quel est le rôle de la Fondation Jeunesse Numérique dans l'écosystème technologique ?

La Fondation Jeunesse Numérique est essentielle pour mettre en œuvre la stratégie nationale de transformation numérique. Elle se concentre sur la jeunesse, les startups technologiques et la formation. À l'origine, elle se limitait à sensibiliser les jeunes au numérique, notamment dans les zones rurales. Désormais, nous cherchons à aller plus loin en accompagnant la stratégie nationale de l'innovation technologique, les projets prometteurs au-delà de la formation initiale. Cela inclut leur structuration, l'incubation et même l'accélération.

Par ailleurs, la fondation joue un rôle crucial dans l'ouverture de l'écosystème technologique ivoirien à l'international. Nous promovons et participons à l'envoi des startups à des événements internationaux comme VivaTech.

Toutefois, il reste beaucoup à faire pour améliorer la visibilité de nos talents et accélérer les connexions avec la diaspora et d'autres écosystèmes. Lors des demandes d'accompagnement, les femmes ont souvent des dossiers mal préparés ou manquent de garanties. Il serait pertinent de créer des cabinets dédiés pour aider les femmes à monter leurs dossiers de financement. Les institutions financières doivent également revoir leurs critères d'évaluation pour tenir compte des disparités structurelles auxquelles les femmes sont confrontées, comme le manque de biens en leur nom.



Haïfa DAOUD

Directrice-fondatrice de l'agence de marketing technologique LOQUI et experte certifiée en intelligence artificielle générative

Sans diversité dans les équipes de conception, nous risquons de créer des technologies avec l'IA qui perpétuent les stéréotypes.

Pouvez-vous nous parler de votre parcours, depuis vos études en relations internationales jusqu'à votre spécialisation en IA et éthique ?

J'ai commencé par des études en relations internationales, où j'ai développé une compréhension des dynamiques mondiales et des enjeux sociétaux. Cette formation m'a aussi sensibilisée aux questions d'éthique, un aspect essentiel dans la manière dont les technologies influencent nos vies. Parallèlement, j'ai toujours été fascinée par les nouvelles technologies et leur potentiel.

Cette curiosité m'a conduite à me spécialiser dans l'IA, non seulement pour comprendre ses implications techniques, mais aussi pour promouvoir une approche éthique de son utilisation. À travers LOQUI, je cherche à développer des technologies accessibles, comme la réalité augmentée et l'IA générative, tout en veillant à leur impact positif sur la société.

Le plus grand défi, au-delà des difficultés financières, a été de me faire accepter en tant que femme entrepreneure dans un secteur dominé par les hommes.

Il a fallu convaincre des interlocuteurs souvent sceptiques et peu habitués à voir une jeune femme de 32 ans parler d'innovation technologique.

Mon objectif est que la technologie ne soit pas seulement un luxe réservé à une élite, mais qu'elle devienne un outil inclusif.

Comment l'IA transforme-t-elle le marché de l'emploi en Côte d'Ivoire ?

L'impact de l'IA en Côte d'Ivoire est encore limité, car beaucoup de personnes ne connaissent pas cette technologie. Lors d'un panel télévisé, à peine deux ou trois personnes dans le public savaient ce qu'était l'IA. Cependant, je constate une adoption croissante, notamment dans les agences de marketing, qui l'utilisent pour personnaliser leurs campagnes. Ce sont des outils qui rendent les processus plus efficaces, tout en créant de nouveaux métiers comme ingénieur de prompt ou directeur IA en créativité. L'IA est souvent biaisée, car elle reflète les préjugés de ses concepteurs. C'est pourquoi la diversité dans les équipes de conception est essentielle. Les femmes, par exemple, apportent des perspectives uniques qui aident à identifier et corriger ces biais.

Quels conseils donneriez-vous aux femmes et aux jeunes qui souhaitent intégrer le secteur de l'IA ?

Je leur dirais de ne pas se laisser intimider par la complexité apparente de l'IA. Il existe des formations accessibles, et il n'est pas toujours nécessaire d'avoir un diplôme universitaire pour commencer. Des compétences comme le machine learning, la programmation ou l'analyse de données sont cruciales. Je recommande aussi de rejoindre des réseaux professionnels et de chercher des mentors. Le mentorat est un outil puissant pour apprendre des expériences des autres et gagner en confiance.



Aïcha BLEGBO

Experte en genre, gouvernance inclusive et développement participatif | Spécialiste en gestion de programmes, de fonds et mobilisation de ressources

Un cadre normatif africain est indispensable pour harmoniser les pratiques, garantir l'égalité d'accès aux technologies, et protéger les femmes contre les violences numériques.

Quel modèle économique pourrait promouvoir l'inclusion des femmes dans la tech ?

Je crois fermement en des modèles économiques collaboratifs. Dans l'agriculture, les coopératives jouent un rôle clé ; dans la tech, cela pourrait être des associations ou groupements de femmes partageant ressources et bonnes pratiques. Ensemble, elles peuvent accéder à des financements collectifs qui seraient inaccessibles individuellement. Ces regroupements permettent aussi de développer des solutions locales adaptées aux réalités de chaque communauté.

L'économie circulaire encourage une utilisation responsable des ressources, et son application dans le numérique pourrait inclure le recyclage, le réemploi des technologies et le partage de matériel. Ce modèle est en phase avec les valeurs de durabilité et d'innovation.

Comment promouvoir l'insertion professionnelle des femmes dans la tech ?

Les certifications professionnelles reconnues par l'industrie, comme celles de Google, sont indispensables. Elles valident les compétences acquises et augmentent la crédibilité des candidates sur le marché du travail. Les stages, apprentissages et contrats en alternance doivent être intégrés aux formations. Ces expériences pratiques permettent non seulement d'acquérir des compétences concrètes, mais aussi de bâtir un réseau professionnel. Les hackathons offrent un excellent cadre pour tester les compétences dans des contextes réels. Ils encouragent l'innovation et permettent d'explorer des solutions concrètes à des problèmes spécifiques.

Quel rôle pour un cadre normatif africain ?

Un cadre normatif est indispensable pour harmoniser les pratiques, réduire les inégalités et garantir un accès équitable aux opportunités numériques. Ce cadre devrait inclure des lois anti-discrimination, des quotas pour les entreprises et des normes éthiques protégeant contre les violences numériques comme le cyberharcèlement.



Babel BALSOMI

Hacker Éthique et fondatrice
du groupe HIERO DIGITAL

La transformation numérique et la cybersécurité sont indissociables. L'une sans l'autre, c'est s'exposer à des risques majeurs.

Pouvez-vous nous raconter votre parcours et ce qui vous a motivée à explorer la cybersécurité ?

Mon parcours débute dans un contexte difficile : la guerre au Congo en 1998. Après avoir été envoyée en France, j'ai trouvé un exutoire dans l'informatique, inspiré par le film Hackers. À neuf ans, je démontais déjà des ordinateurs pour en comprendre le fonctionnement. Ce n'est que plus tard, après avoir créé un premier logiciel en linguistique, que j'ai découvert la cybersécurité. J'avais déjà des compétences autodidactes, mais j'ai suivi plusieurs formations pour formaliser mes acquis, notamment à HEC et dans des masters spécialisés en cybersécurité et innovation.

J'ai fondé HIERO DIGITAL GROUP après avoir constaté des besoins numériques critiques en Afrique. À mon arrivée en Côte d'Ivoire, j'ai identifié un vide technologique majeur, ainsi qu'un risque élevé de cyberattaques. Mon premier logiciel, Hiero Solution, une solution basée sur l'IA dédiée aux langues africaines, a joué un rôle déterminant : il m'a permis d'obtenir des financements et d'établir des collaborations avec plusieurs institutions européennes.

Plutôt que d'introduire des technologies avant-gardistes, j'ai adapté mes solutions au contexte local en combinant transformation digitale et cybersécurité. Une idée répandue est que la cybersécurité est réservée aux experts. En réalité, c'est une affaire collective. Les petites entreprises pensent souvent qu'elles ne sont pas des cibles, alors qu'elles représentent 40 % des cyberattaques.

Un autre mythe est que les logiciels antivirus suffisent, alors qu'ils sont contournables. La sensibilisation de masse et la vulgarisation sont essentielles pour démystifier ces enjeux.

Quelles initiatives pourraient encourager plus de femmes à s'orienter vers la tech ?

Nous proposons des formations modulables et accessibles en plusieurs langues locales. Ces programmes permettent de s'adapter aux contraintes personnelles, comme une pause pour la maternité. Nous offrons également des bourses grâce à des partenariats, et des modules spécifiques sur le leadership féminin et l'entrepreneuriat. La cybersécurité est accessible à tous, quel que soit le parcours. Il faut de la passion, de la curiosité, et l'envie de relever des défis. Ce domaine offre des opportunités infinies.

Quels conseils donneriez-vous pour protéger ses données personnelles, en particulier pour les femmes ?

La vigilance est essentielle. Ne jamais cliquer sur des liens suspects ou fournir des informations personnelles à des sources non vérifiées. Pour les femmes, il est important de se protéger contre le deepfake et les formes d'harcèlement en ligne. L'éducation sur les outils de cybersécurité doit être renforcée.



Marjorie SAINT-LOT

CEO Yarey Consultancy Group

La diversité n'est pas une case à cocher, mais un levier stratégique. Les femmes apportent des perspectives uniques qui font réellement la différence.

Marjorie a su tracer son chemin avec ambition, lucidité et résilience, construisant une carrière inspirante au cœur de l'innovation et du développement. Ancienne Directrice d'Uber pour plusieurs pays – Côte d'Ivoire, Ghana, Tanzanie, Ouganda, Pakistan – elle a dirigé des équipes multiculturelles dans des contextes exigeants, tout en restant fidèle à sa vision : faire de la technologie un levier d'impact et d'opportunités. Son parcours témoigne d'une détermination constante et inspire celles et ceux qui aspirent à un leadership engagé, ancré dans la transformation des écosystèmes.

Pouvez-vous nous partager votre parcours personnel et votre vision pour le futur ?

J'ai toujours eu une vision large et ambitieuse, parfois démesurée. Je suis mère de quatre enfants, monoparentale, sans diplôme spécifique dans la tech, mais avec une forte volonté. Chaque projet que j'entreprends est guidé par la visualisation de ce que je veux accomplir, et c'est cette clarté qui m'a permis de surmonter les obstacles et de créer des opportunités pour ma famille et moi.

Comment les entreprises peuvent-elles soutenir l'inclusion des femmes ?

Les entreprises doivent repenser leurs modèles de travail pour offrir plus de flexibilité, notamment via le télétravail ou des aménagements spécifiques comme des espaces d'allaitement ou des congés parentaux prolongés pour les hommes et les femmes. La flexibilité permet aux femmes de rester productives tout en gérant leurs obligations familiales. Par exemple, chez Uber, nous avons des salles d'allaitement, et ce genre d'aménagement crée un environnement plus inclusif.

Les entreprises doivent également investir dans des programmes de formation continue et de développement personnel pour encourager les femmes à se reconverter ou à progresser dans des carrières technologiques.

Quelle est votre vision pour promouvoir la diversité des genres dans les entreprises ?

La diversité des genres apporte une richesse de perspectives qui favorise l'innovation. Les femmes ont souvent des qualités naturelles comme l'empathie et le souci du détail, qui sont essentielles pour résoudre des problèmes complexes et conduire des projets à succès. De nombreuses études montrent une corrélation directe entre un leadership féminin fort et une meilleure performance financière des entreprises. C'est pourquoi il est crucial de ne pas seulement recruter des femmes, mais de les accompagner pour qu'elles puissent évoluer dans des rôles stratégiques.

Cependant, il est crucial d'aller au-delà des quotas. Les quotas peuvent être un point de départ pour inciter les entreprises à repenser leurs processus de recrutement et de promotion, mais ils doivent être accompagnés d'un véritable travail sur la culture d'entreprise et l'accompagnement des femmes dans des rôles stratégiques.

Les entreprises doivent revoir leur culture organisationnelle en favorisant :

- Le télétravail : J'ai vu des collègues, hommes et femmes, réussir à jongler entre leurs responsabilités parentales et professionnelles grâce au télétravail.
- Des espaces dédiés, comme des salles d'allaitement ou des programmes adaptés pour les retours de congé maternité.
- Un soutien actif, incluant le mentorat et l'accès à des formations continues. Par exemple, chez Uber, l'accès à des outils comme Slack a facilité l'adaptation des employés, qu'ils soient novices ou expérimentés.



Stéphanie Assi DURAND

Ingénieure logiciel et directrice-fondatrice du cabinet de transformation digital Meraky Tech

Une femme ne devrait jamais se limiter à ce que la société attend d'elle. Il faut oser sortir de sa zone de confort, croire en ses capacités, et saisir les opportunités, même quand elles semblent hors de portée.

Qu'est-ce qui vous a inspirée à choisir une carrière dans le génie logiciel ?

Ce n'était pas mon premier choix. J'ai toujours su que je voulais évoluer dans les STEM, mais je n'étais pas encore fixée sur une spécialité. C'est après mon premier cours de Java que j'ai découvert une vraie passion pour le coding. J'ai commencé à aimer sincèrement tout ce qui touche à l'informatique. Ce n'était pas une vocation depuis l'enfance, mais une révélation tardive. Ensuite, j'ai décidé de m'y investir pleinement en apprenant plusieurs langages de programmation.

Comment votre parcours à l'international a-t-il influencé votre vision de la tech ?

Aux États-Unis, j'ai pu découvrir une avance technologique notable et me confronter aux standards internationaux. Mais dans les filières techniques, les femmes étaient rares, même dans des postes non techniques comme celui de business analyst. Cela m'a poussée à encourager d'autres jeunes femmes à oser. Malgré mon implication dans des projets d'envergure, je me sentais noyée dans la masse.

Ce décalage entre ma contribution réelle et la reconnaissance perçue m'a donné envie d'avoir plus d'impact, et c'est ce qui m'a poussée à revenir en Côte d'Ivoire. En visitant le pays chaque année, je constatais des besoins numériques non comblés. J'ai d'abord mené du volontariat avec des ONG, puis j'ai décidé de créer MerakyTech.

Quelles étaient vos ambitions à votre retour et les défis rencontrés ?

À mon retour, mon objectif était clair : contribuer à la digitalisation du pays, en commençant par le secteur public. Mais j'ai rapidement compris que ce secteur était difficile d'accès pour une jeune entreprise comme la mienne. Alors, je me suis tournée vers les PME, qui avaient de vrais besoins mais peu de solutions adaptées. Nous avons démarré comme intégrateurs de solutions, avant de passer à la création de nos propres produits en 2023. Aujourd'hui, nous en avons déjà développé quatre, et d'autres sont en cours.

Quels obstacles avez-vous rencontrés en tant que femme entrepreneure ?

Le principal défi a été le réseautage. Je revenais d'un long séjour à l'étranger, sans réseau professionnel local. En Côte d'Ivoire, on fait souvent affaire avec ceux qu'on connaît, ce qui a ralenti notre développement. J'ai donc investi dans mon équipe, recruté des personnes compétentes et bien connectées, capables de porter avec moi la vision de MerakyTech.

Pourquoi est-il essentiel d'encourager davantage de femmes à rejoindre la tech ?

Parce qu'elles apportent une perspective différente, souvent absente dans les équipes uniquement masculines. Cela se ressent particulièrement dans l'expérience utilisateur, le design ou la gestion de projet. Il est essentiel d'avoir un équilibre dans les réflexions pour créer des solutions inclusives. À MerakyTech, j'intègre cette conviction dans le recrutement : nous encourageons toujours les candidatures féminines, et nous avons plusieurs femmes dans nos équipes, dont deux développeuses, une RH et une cheffe de projet.

Que diriez-vous aux femmes qui envisagent une reconversion dans la tech ?

Je leur dirais d'abord de prendre le temps d'explorer les nombreux métiers de la tech. Beaucoup pensent directement au code, mais il y a une diversité incroyable : product management, cybersécurité, data, UX, etc. Il faut identifier ce qui nous attire réellement, et choisir un métier adapté à sa situation personnelle. Il ne s'agit pas seulement de suivre une tendance, mais de construire une carrière durable et épanouissante.



Leslie OSSETE

Co-founder et COO du MStudio

Impacter le secteur informel, c'est toucher directement les jeunes et les femmes. Avec le digital, nous leur offrons des outils pour améliorer leur quotidien et leur productivité.

Pouvez-vous nous parler de votre parcours, depuis vos débuts jusqu'à votre rôle actuel chez M Studio ?

Mon parcours dans l'entrepreneuriat a commencé assez jeune et, honnêtement, un peu par hasard. C'est grâce à une compétition pour jeunes entrepreneurs que j'ai cofondé ma première startup Bupass, avec un cofondateur kényan. Bupass était une plateforme de réservation de billets pour les bus et les trains interurbains. Ce projet m'a permis d'entrer dans l'univers des startups, mais sans aucun bagage technique au départ.

Ensuite, j'ai travaillé pour des startups comme Wasoko et Bolt, où j'ai participé à leur expansion en Afrique de l'Est. Ces expériences m'ont permis de toucher à tout : opérations, produit, data, et même un peu de code. Être au tout début de vie d'une startup m'a transformée en véritable généraliste, capable de m'adapter à différents contextes.

Après plusieurs années en Afrique de l'Est, j'ai ressenti le besoin de revenir en Afrique francophone, un marché moins mature mais plein de potentiel.

Quand je suis arrivée en Afrique de l'Ouest, j'ai réalisé qu'il y avait un grand besoin d'expertise technique et d'accompagnement structuré. L'idée de MStudio est née de cette volonté de bâtir un écosystème plus solide, en capitalisant sur mon expérience de l'Afrique de l'Est.

Nous voulions créer une startup studio qui ne se contente pas de financer des projets, mais qui les accompagne sur le long terme en agissant comme un véritable cofondateur institutionnel. Contrairement à un incubateur ou un accélérateur qui accompagne une startup sur une période limitée, nous nous engageons sur le long terme. Nos startups bénéficient d'un accompagnement intensif sur 18 mois, ce qui leur permet de se structurer réellement.

Quels sont les principaux freins pour les femmes fondatrices de startups ?

Le monde du capital-risque est encore très masculin. Les investisseurs sont souvent peu sensibilisés aux besoins des femmes entrepreneures. De plus, beaucoup de femmes manquent de formation sur les attentes des investisseurs, ce qui peut être un frein majeur.

Un autre problème est culturel : les femmes sont souvent perçues comme moins charismatiques ou moins aptes à prendre des risques, des qualités pourtant valorisées par les VCs. Enfin, l'entrepreneuriat demande des sacrifices importants. Beaucoup de femmes hésitent à se lancer à cause des responsabilités familiales ou des contraintes sociales.

Pour résoudre cela, il faut éduquer à la fois les investisseurs et les fondatrices. Les femmes doivent être mieux formées aux codes du capital-risque, tandis que les investisseurs doivent élargir leur vision pour inclure des modèles de startups moins traditionnels.

Quels conseils donneriez-vous aux femmes hésitant à rejoindre la tech ou à créer une startup ?

La tech est un domaine vaste et accessible. Mon premier conseil serait de démystifier cette industrie. Comprendre les bases du code ou des outils numériques peut ouvrir beaucoup de portes, même sans devenir experte. Ensuite, je recommande d'appliquer ses passions à la tech : si vous aimez les finances, les RH ou le marketing, il y a des opportunités pour vous dans ce secteur.

Le mentorat a été crucial pour moi. Je dis toujours que je suis le produit du mentorat. Aujourd'hui, je donne en retour en participant à des programmes comme She Wins Africa de l'IFC ou en collaborant avec Abidjanaises In Tech. Chez MStudio, nous réfléchissons à des stratégies spécifiques pour attirer et retenir des fondatrices. Nous voulons créer un environnement où les femmes peuvent entreprendre sans sacrifier leur bien-être personnel.



Ehoura Gisèle LOTH

Présidente de GirlUp Côte d'Ivoire
et apprenante à WE.CODE

Le numérique est une porte ouverte vers d'innombrables opportunités pour les jeunes filles. Il ne s'agit pas de rivaliser avec un genre, mais de se dépasser soi-même pour construire une Côte d'Ivoire prospère.

Pouvez-vous nous parler de votre parcours et de ce qui vous a poussé à prendre la présidence de GirlUp Côte d'Ivoire ?

Mon parcours a débuté dans une profonde méconnaissance du domaine technologique. Au lycée, je voyais mes camarades comme des génies capables de manipuler des outils informatiques alors que je me sentais incapable. Cela a touché mon orgueil et m'a poussée à m'intéresser à la technologie. J'ai postulé à une activité organisée par GirlUp en préparant une vidéo, bien que je doutais beaucoup de mes capacités. Contre toute attente, j'ai été sélectionnée. Cette expérience m'a permis de réaliser que je pouvais également réussir dans ce domaine.

À partir de là, j'ai décidé de partager ce que j'apprenais avec d'autres jeunes filles qui, comme moi, manquaient de confiance. Cela a donné naissance au club GirlUp Côte d'Ivoire, qui propose des formations, comme l'utilisation de Canva, ou des sessions de robotique, pour initier les jeunes filles à la tech. Mon objectif est d'inspirer ces filles à oser et à croire en elles-mêmes.

Qu'est-ce qui vous a motivée à vous engager pour votre communauté ?

Je suis convaincue que tout savoir doit être partagé. Chaque fois que j'apprends quelque chose qui m'a été bénéfique, je ressens le besoin de le transmettre. GirlUp m'a donné une plateforme pour structurer cet engagement. Nous organisons des activités qui permettent aux jeunes filles de bénéficier des compétences que nous avons acquises. Pour moi, l'impact collectif est essentiel : plus nous partageons, plus nous créons un effet multiplicateur.

L'impact le plus marquant est la transformation de nos membres. Beaucoup d'entre elles arrivaient avec peu de confiance en elles, incapables de parler en public ou de prendre des initiatives. Aujourd'hui, je vois ces mêmes filles animer des ateliers, enseigner des concepts technologiques et se tenir avec assurance devant des publics.

Pourquoi est-il essentiel pour les jeunes filles en Côte d'Ivoire de maîtriser les outils numériques ?

En Côte d'Ivoire, les filles sont souvent marginalisées dans les domaines techniques, perçus comme des secteurs masculins. Mais le numérique est une porte ouverte vers d'innombrables opportunités. Il offre un accès facilité à l'information et aux ressources qui peuvent transformer des vies. L'objectif n'est pas de rivaliser avec un genre, mais de se dépasser soi-même et de contribuer à une Côte d'Ivoire prospère et inclusive.

Quel rôle jouent les organisations comme GirlUp dans l'épanouissement des jeunes filles ?

Les clubs comme GirlUp offrent un espace de découverte et de croissance personnelle. Ils permettent aux filles de se connecter avec d'autres ayant les mêmes ambitions et de se développer dans un environnement positif. Ces organisations inspirent les filles à s'engager et à réfléchir à ce qu'elles peuvent apporter pour leur communauté. Pour ma part, GirlUp m'a permis de sortir de ma zone de confort, d'interagir avec des experts, et même d'être ici aujourd'hui, à discuter de ces sujets. Le mentorat est crucial. Il permet aux jeunes filles d'apprendre des expériences des autres, d'éviter leurs erreurs, et de gagner du temps. Pour une jeune fille qui débute dans un domaine comme la technologie, avoir un mentor peut faire toute la différence.

Quel rôle jouent les organisations comme GirlUp dans l'épanouissement des jeunes filles ?

Croyez en vous et persévérez malgré les obstacles. Faites les choses avec amour, pas seulement pour votre intérêt personnel. Un leader ne travaille pas pour lui-même, mais pour les autres. Même si vous ne recevez pas de reconnaissance immédiate, sachez que l'impact que vous créez autour de vous est ce qui compte le plus.



Sophie Tall

Growth Manager de LA RUCHE HEALTH et Vice-Présidente de Africaines In Tech

En combinant recherche, innovation et accès facilité, la technologie devient un véritable outil d'empowerment pour ces femmes !

Qu'est-ce qui vous a motivée à vous spécialiser dans la E-santé (healthtech) focalisé sur la santé des femmes ?

La santé est un pilier fondamental de nos vies, et pourtant, celle des femmes reste encore trop souvent reléguée au second plan. Issue d'un parcours scientifique avec un Master en ingénierie de la santé, j'ai démarré ma carrière dans l'industrie pharmaceutique, où j'ai travaillé en marketing et en stratégie à l'international sur plusieurs aires thérapeutiques. Très vite, j'ai pris conscience que la santé féminine, bien qu'au cœur de nombreux enjeux de société, manquait de solutions adaptées et d'innovations ciblées.

En arrivant en Côte d'Ivoire, j'ai été frappée par les inégalités d'accès aux soins, en particulier pour les femmes et les populations vulnérables. Face à ce constat, j'ai décidé de me reconvertir dans la tech, persuadée que l'innovation pouvait être un levier puissant pour transformer l'accès aux soins. Je me suis formée au growth marketing et impliquée pleinement dans l'écosystème tech au travers le réseau Abidjanaises In Tech qui a été pour moi un véritable pilier dans cette transition!

Grâce à mon expertise en santé, la transition vers la healthtech s'est imposée comme une évidence : allier technologie et connaissance du secteur pour développer des solutions accessibles à toutes les femmes et adaptées aux réalités du terrain.

La technologie est un levier essentiel pour transformer l'accès aux soins des femmes en Afrique de l'Ouest francophone, en agissant sur la prévention, le diagnostic et l'accès aux soins.

D'abord, sur le volet préventif, les plateformes numériques et les campagnes digitales de sensibilisation permettent aux femmes de mieux comprendre les pathologies qui les concernent et d'accéder à une éducation à la santé, notamment sur des sujets encore méconnus comme le cancer du sein ou la santé reproductive.

Ensuite, pour le diagnostic, l'intelligence artificielle et la recherche médicale ouvrent de nouvelles perspectives. Des algorithmes d'IA permettent d'améliorer la détection précoce de maladies grâce à des modèles d'analyse avancés, notamment en radiologie, où des outils automatisés facilitent l'interprétation des examens et augmentent la précision des diagnostics.

Enfin, l'accès aux soins est le défi majeur, et la télémédecine représente une solution clé pour pallier le manque de professionnels de santé et ce constat est d'autant plus marqué en matière de santé de la femme où la prévention et les suivis médicaux sont primordiaux.

Comment conciliez-vous votre carrière dans la santé numérique avec votre engagement pour l'inclusion des femmes dans la tech ?

Mon engagement dans la santé numérique et l'inclusion des femmes dans la tech se renforcent mutuellement. Mon rôle en tant que membre de l'équipe fondatrice d'Abidjanaises in Tech a été de développer la visibilité et l'impact de la communauté, la signature de partenariats stratégiques et l'organisation d'événements pour toucher les femmes. Je travaille donc à relier les deux secteurs en favorisant des collaborations concrètes.

Quels conseils donneriez-vous aux jeunes femmes souhaitant se lancer dans les TIC et la santé numérique ?

Il est également essentiel de se rapprocher de réseaux professionnels dédiés à la tech ou à la santé numérique. Ces réseaux offrent une plateforme d'échange où les jeunes femmes peuvent découvrir les divers métiers du secteur et identifier ceux qui correspondent à leurs compétences et à leurs ambitions.

04

Travailler et se former dans les TIC en Côte d'Ivoire

Il est essentiel que les jeunes femmes aient une vision claire des multiples possibilités offertes par le secteur des TIC.

Ce domaine regorge de carrières variées et accessibles. La diversité des rôles permet à chacune de trouver sa place, qu'elle soit attirée par la gestion de projets, le marketing digital, ou encore la conception de solutions innovantes. En effet, les TIC ne se limitent pas à des choix de carrières purement techniques. Grâce aux outils comme le low-code et le no-code, il est désormais possible de créer des applications ou de contribuer à des projets digitaux même pour celles et ceux qui n'ont pas suivi un parcours scientifique ou technique par exemple.

Par ailleurs, les compétences non techniques (soft skills) telles que la communication, la gestion de projets, ou encore la compréhension des besoins du marché, sont devenues indispensables pour connecter efficacement les solutions numériques aux attentes des utilisateurs mais aussi pour faciliter les relations entre les équipes techniques et les équipes métiers dans les entreprises.

De plus, aujourd'hui, tous les métiers sont touchés par le numérique, et il devient indispensable de comprendre, d'interagir et de participer à cette transformation. Ainsi, considérer des carrières dans ce secteur en pleine expansion ouvre de nouvelles opportunités aux femmes :



- **Un levier d'autonomisation économique** : Les métiers de la tech, souvent bien rémunérés, offrent aux femmes une chance unique de s'autonomiser financièrement.
- **Une transversalité des compétences** : Que vous soyez dans la mode, la santé, l'éducation ou l'agriculture, maîtriser les outils numériques ou les comprendre vous donne un avantage stratégique.
- **Un secteur en demande constante** : En Côte d'Ivoire et ailleurs, les entreprises peinent à recruter des talents qualifiés dans les métiers numériques, ce qui en fait un domaine riche en opportunités.
- **Un enjeu de participation active** : Les femmes doivent être impliquées dans la conception des solutions numériques pour garantir qu'elles répondent aux besoins de tous et ne perpétuent pas des biais.

Ressource : Le Guide des salaires 2024/2025

Pour mieux comprendre les rémunérations associées à ces métiers et obtenir une estimation réaliste des salaires en Côte d'Ivoire, nous vous invitons à consulter le Guide des Salaires 2024/2025 publié par le cabinet Grey Search Africa. Publié par ce cabinet de recrutement panafricain, ce guide est le fruit d'une analyse approfondie basée sur plus de 5000 témoignages et 4000 interviews, couvrant plus de 450 postes en Côte d'Ivoire et au Sénégal. Il offre une compréhension détaillée, fonction par fonction, des pratiques salariales actuelles, des compétences recherchées, et des évolutions de rémunération dans des secteurs porteurs tels que l'IT, la banque et le digital.

Disponible gratuitement, cet outil est conçu pour aider les jeunes talents, étudiants, et professionnels à mieux s'orienter et à négocier leurs salaires en toute connaissance de cause.

Pour accéder au guide et en savoir plus, rendez-vous sur les plateformes de Grey Search Africa : <https://greysearchafrica.com/guide-des-salaires/>





Métiers de la data et intelligence artificielle

Ingénieure data

Conçoit et maintient les infrastructures pour collecter, stocker et traiter les données. Par exemple, elle peut travailler pour une plateforme e-commerce locale pour analyser les comportements d'achat. Ce rôle nécessite une maîtrise des outils comme Python et SQL et une grande rigueur technique.

Compétences

Programmation (Python, Java, Scala), bases de données SQL et NoSQL, big data (Hadoop, Spark), gestion de pipeline de données.

Data Scientist

Analyse des données complexes pour identifier des tendances et prédire des comportements. Elle pourrait, par exemple, aider une entreprise agro-industrielle à optimiser ses récoltes. Ce métier demande des compétences en statistiques, en machine learning et la capacité à faire le lien entre les données, le métier et l'environnement dans lequel évolue l'entreprise.

Compétences

Programmation en Python ou R, statistiques, machine learning, analyse de données, et data wrangling.

Architecte Data

Conçoit et organise les systèmes de gestion des données. Elle peut structurer les bases de données d'une entreprise télécom pour gérer des millions d'abonnés. Ce rôle nécessite une expertise en bases de données et une capacité à anticiper les besoins futurs.

Compétences

Connaissance approfondie des bases de données, systèmes de stockage, et technologies de gestion de données (SQL, NoSQL, cloud computing).

Analyste Data

Examine des données pour fournir des recommandations stratégiques. Par exemple, elle peut analyser les ventes d'une chaîne de supermarchés pour augmenter les revenus. Ce métier demande une bonne maîtrise d'Excel ou Power BI et un esprit analytique.

Compétences

Maîtrise des outils de visualisation de données (Tableau, Power BI), Excel, SQL, et bases en statistiques.

Ingénieure en Intelligence Artificielle

L'Ingénieur en Intelligence Artificielle est responsable de la conception, du développement et de la mise en œuvre de solutions basées sur l'IA pour répondre à divers besoins sectoriels. Par exemple, il peut développer des modèles prédictifs pour optimiser les chaînes d'approvisionnement ou créer des systèmes de recommandation pour des plateformes de commerce en ligne. Ce rôle requiert une solide expertise technique et une capacité à adapter les solutions aux spécificités locales.

Compétences

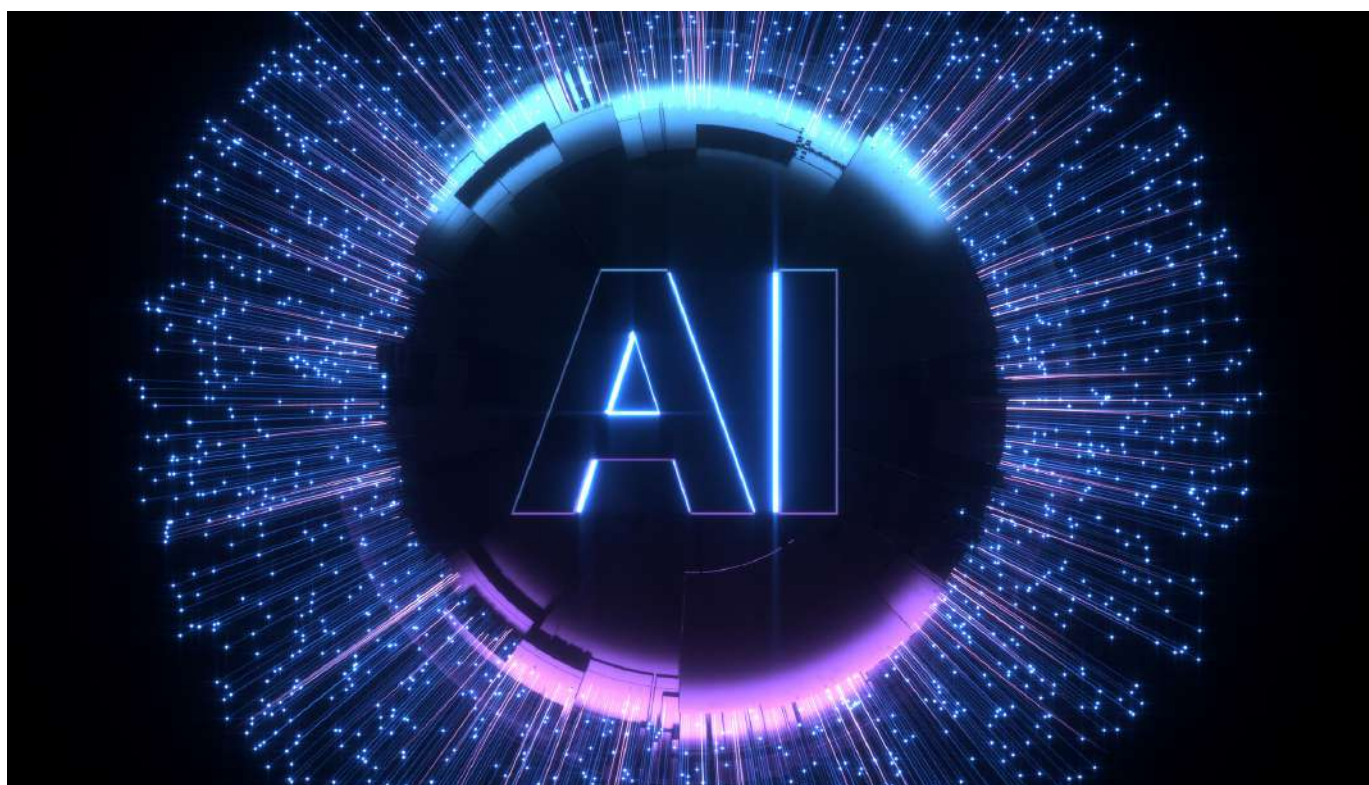
- *Programmation : Maîtrise de langages tels que Python, R ou Java.*
- *Apprentissage automatique : Connaissance approfondie des algorithmes de machine learning et des frameworks comme TensorFlow ou PyTorch.*
- *Analyse de données : Compétences en manipulation et interprétation de grandes quantités de données.*

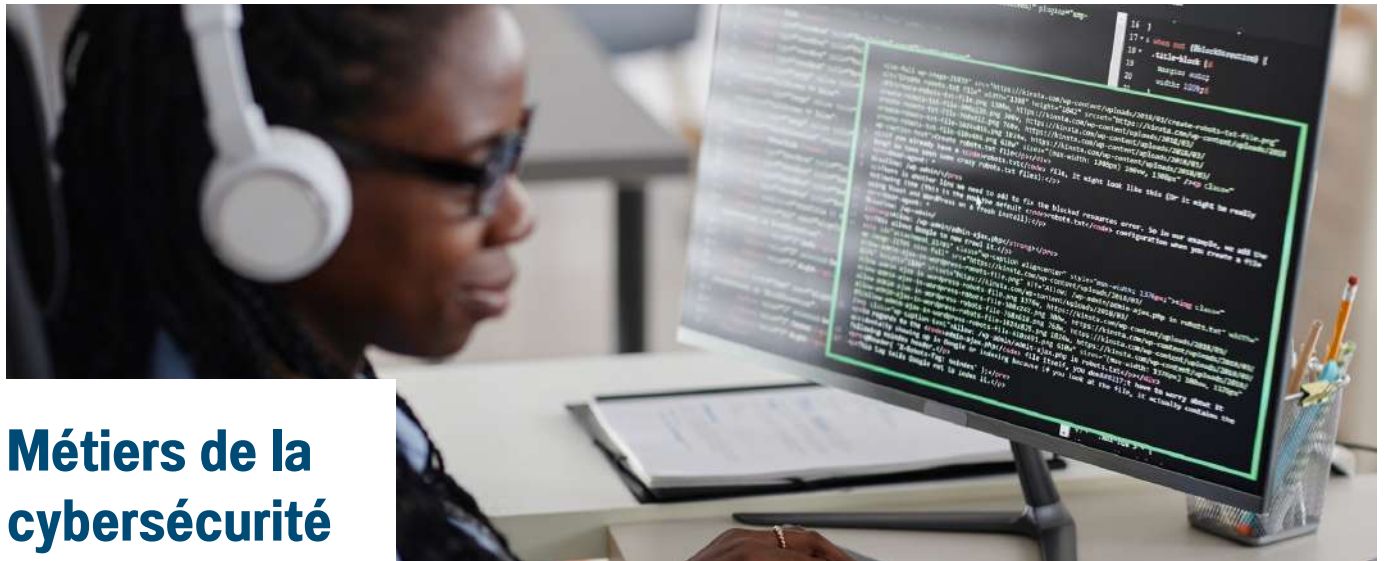
Conceptrice d'Agents Conversationnels (Chatbot Designer)

Le Concepteur d'Agents Conversationnels est chargé de concevoir, développer et optimiser des chatbots basés sur l'intelligence artificielle pour améliorer l'efficacité des processus métier. Par exemple, on peut créer un chatbot pour une banque locale afin de gérer automatiquement les demandes de renseignements des clients, réduisant ainsi le temps d'attente et améliorant l'expérience utilisateur. Ce rôle nécessite une bonne compréhension des besoins des utilisateurs et des compétences techniques pour intégrer le chatbot dans divers systèmes d'entreprise.

Compétences

- *Conception de dialogues : Maîtrise des techniques de création de flux conversationnels naturels et efficaces.*
- *Programmation : Connaissances en langages comme Python, JavaScript et en frameworks de développement de chatbots (Dialogflow, Rasa, Microsoft Bot Framework).*
- *Intelligence Artificielle : Compréhension des bases du NLP (Natural Language Processing) et des outils de machine learning.*
- *Analyse des données : Capacité à analyser les interactions pour optimiser les performances des chatbots.*





Métiers de la cybersécurité

Analyste en Cybersécurité

Protège les systèmes informatiques contre les attaques. Par exemple, elle peut sécuriser les transactions en ligne d'une banque. Ce métier requiert une veille constante sur les menaces et une bonne maîtrise des outils de sécurité.

Compétences

Connaissance des normes de sécurité (ISO, NIST), analyse des vulnérabilités, logiciels de sécurité (SIEM, IDS/IPS), cryptographie, et sensibilisation à la conformité.

Hackeuse éthique (Pentester)

Simule des cyberattaques pour détecter les failles de sécurité. Par exemple, elle peut tester les systèmes d'une entreprise de télécoms. Ce rôle demande une connaissance approfondie des systèmes informatiques et une curiosité technique.

Compétences

Cyber-sécurité : Connaissance approfondie des failles et des techniques d'attaque (Pentesting, phishing).
Réseaux et systèmes : Maîtrise des protocoles réseau et des systèmes d'exploitation (Linux, Windows).
Outils de test : Expertise dans des outils comme Metasploit, Wireshark, et Burp Suite.

Analyste SOC (Security Operations Center)

Surveille et analyse les activités du réseau pour détecter des anomalies ou des incidents de sécurité. Par exemple, il/elle peut identifier et réagir à une tentative d'intrusion sur le système d'information d'une entreprise. Ce rôle nécessite une vigilance constante et une capacité à réagir rapidement aux menaces.

Compétences

- Maîtrise des outils de surveillance (SIEM).
- Connaissance des menaces et des vulnérabilités.
- Analyse des logs et comportements suspects.
- Compétences en communication pour rédiger des rapports.

Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI)

Définit et met en œuvre la politique de sécurité du système d'information de l'entreprise. Par exemple, il/elle peut élaborer des procédures pour protéger les données sensibles d'une institution financière. Ce rôle demande une vision stratégique et une compréhension approfondie des risques liés à l'information.

Compétences

- Élaboration de politiques de sécurité.
- Connaissance des normes (ISO 27001).
- Gestion de projets de sécurité.
- Leadership et analyse des risques.



Métiers de la programmation (coding)

Développeuse (Lead Dev)

Conçoit et améliore des logiciels ou applications. Elle peut, par exemple, diriger une équipe pour développer une application mobile en Côte d'Ivoire. Ce rôle nécessite des compétences en programmation et une capacité à collaborer en équipe.

Compétences

Programmation (JavaScript, Python, Java, etc.), gestion de projet (Git, Jenkins), infrastructures en tant que code (Ansible, Terraform), conteneurs (Docker, Kubernetes).

DevOps

Facilite la collaboration entre développement et exploitation pour accélérer les déploiements. Par exemple, elle peut automatiser les mises à jour pour une startup ivoirienne. Ce métier demande des compétences en gestion de systèmes et en automatisation.

Compétences

- **Automatisation** : Maîtrise des outils comme Docker, Kubernetes, et Ansible.
- **Développement et scripting** : Solides compétences en programmation
- **Infrastructure** : Expertise en gestion de cloud (AWS, Azure, Google Cloud) et CI/CD (Jenkins, GitLab CI).

Scrum Master

Facilite la coordination d'une équipe projet avec des méthodes agiles. Elle peut, par exemple, encadrer une équipe pour développer une application mobile. Ce rôle requiert des compétences en organisation et en communication.

Compétences

Connaissance approfondie de la méthode Scrum, gestion de projet agile, communication, résolution de conflits, et coaching d'équipe.

Product Owner

Priorise les fonctionnalités d'un produit en fonction des besoins utilisateurs. Elle peut, par exemple, travailler pour une entreprise de logistique pour améliorer leur plateforme. Ce rôle exige une capacité à comprendre les besoins et à prendre des décisions stratégiques.

Compétences

Connaissance de la gestion de produits, méthode agile, capacité à prioriser, compréhension des besoins client, et compétences en communication.



Métiers du cloud et de l'infrastructure

Ingénieure Cloud

Déploie et gère les services informatiques sur des plateformes offrant des services externalisés, tels que des outils de travail en ligne ou la sauvegarde (et traitement) de données. Elle peut, par exemple, garantir la disponibilité des applications d'une entreprise locale. Ce métier exige une expertise cloud et une capacité à résoudre rapidement des problèmes techniques.

Compétences

AWS, Azure, Google Cloud Platform, Kubernetes, Docker, DevOps, scriptings (Python, Bash), et connaissances en réseau.

Métiers du design et de l'expérience utilisateur

Designer UX/UI

Conçoit des interfaces utilisateur intuitives et esthétiques. Par exemple, elle peut optimiser une application ivoirienne de e-commerce. Ce métier allie créativité et compréhension des attentes des utilisateurs.

Compétences

Design d'interfaces (Sketch, Figma, Adobe XD), prototypage, recherche utilisateur, wireframing, et test utilisateur.

Web Designer

Le Web Designer crée des designs visuels pour des sites web attractifs et fonctionnels. Par exemple, elle peut collaborer avec une agence ivoirienne pour concevoir le site d'une entreprise locale de mode. Ce métier combine créativité et compétences techniques en design.

Compétences

HTML, CSS, design graphique (Adobe Photoshop, Illustrator), UX/UI, et connaissance de CMS (WordPress, Joomla).



Métiers de la communication & marketing digital

Community Manager

Le Community Manager développe et engage une communauté en ligne pour promouvoir une marque, une entreprise, une initiative ou un projet. Par exemple, elle peut gérer les réseaux sociaux d'une start-up ivoirienne pour attirer de nouveaux clients. Ce métier demande des compétences en stratégie de contenu, analyse de données et une forte capacité à interagir avec les audiences.

Compétences

Marketing digital, gestion des réseaux sociaux, rédaction et storytelling, analyse de performance (Google Analytics, outils de social listening), et créativité.

Digital Nomad

Une Digital Nomad utilise les outils numériques pour travailler à distance tout en voyageant. Par exemple, elle peut être freelance à l'international tout en travaillant depuis Abidjan. Ce style de vie requiert une excellente autonomie et des compétences en organisation. Il requiert aussi de maintenir son réseau à l'internationale pour trouver des opportunités de travail à distance basées sur la relation de confiance.

Compétences

Polyvalence, autonomie, gestion du temps, outils de communication (Slack, Zoom), outils de gestion de projet (Trello, Asana), et expertise dans un domaine de compétence clé (design, rédaction, etc...).

Métiers du management et stratégie

Chief Technology Officer (CTO)

Le CTO supervise la stratégie technologique d'une entreprise pour innover et répondre aux besoins du marché. Par exemple, elle peut diriger une équipe technique dans une entreprise ivoirienne pour développer des solutions adaptées au contexte local. Ce rôle exige une vision stratégique, du leadership, et une expertise technique approfondie. Ce rôle est attribué généralement à des professionnels ayant plusieurs années d'ancienneté.

Compétences

Vision stratégique, gestion d'équipe, compréhension des tendances technologiques, développement logiciel, gestion des infrastructures, et sécurité informatique.



Métiers de la gestion de projets

Cheffe de Projet (CDP)

Le chef de projet ou PMO (Project Management Officer) est un véritable chef d'orchestre qui coordonne toutes les étapes d'un projet, de la planification à la mise en œuvre, pour garantir qu'il respecte les objectifs fixés en termes de délais, de budget et de qualité. Son rôle va bien au-delà de l'organisation : il ou elle doit aligner les équipes sur les priorités stratégiques, identifier et gérer les risques, et assurer une communication fluide entre toutes les parties prenantes.

Compétences

Gestion de projet (MS Project, Trello), planification, communication, gestion des risques, et connaissance en méthodologies agiles et traditionnelles (Scrum, PMP).

Product Manager

Le Product Manager supervise la création et l'évolution d'un produit tout au long de son cycle de vie, en s'assurant qu'il répond aux besoins des utilisateurs et aux objectifs stratégiques de l'entreprise. Par exemple, elle pourrait concevoir et développer une nouvelle application de paiement mobile pour un marché local en Côte d'Ivoire. Le Product Manager se concentre sur le produit fini et son adoption par les utilisateurs.

Compétences

- *Maîtrise des méthodes agiles, gestion de roadmap, prototypage, connaissance des outils comme Jira ou Trello.*
- *Soft skills : Vision stratégique, créativité, sens de la priorisation, et une forte capacité à recueillir et intégrer les retours utilisateurs.*

Business Analyst

Le Business Analyst identifie les besoins des entreprises et propose des solutions adaptées en s'appuyant sur des analyses de données et des processus métiers. Par exemple, elle peut travailler pour une entreprise ivoirienne de logistique et suggérer des améliorations pour optimiser les livraisons et réduire les coûts. Le Business Analyst est davantage orienté processus interne et s'assure que les besoins métiers sont bien traduits en solutions techniques ou organisationnelles.

Compétences

- *Connaissance des outils d'analyse (Excel, Power BI), cartographie des processus métiers, gestion des exigences (UML, BPMN).*
- *Soft skills : Esprit analytique, capacité à simplifier des concepts complexes, communication claire entre les équipes techniques et métiers.*

Business Developer

Le Business Developer identifie et développe des opportunités pour accroître le chiffre d'affaires d'une entreprise. Par exemple, elle pourrait travailler chez un éditeur de logiciel pour trouver de nouveaux clients et négocier des partenariats stratégiques. Ce métier combine stratégie et relationnel pour faire grandir l'entreprise.

Compétences

- *Compétences relationnelles : Excellente communication et capacité à bâtir des relations solides avec les clients.*
- *Stratégie commerciale : Analyse des marchés, élaboration de plans d'affaires et négociation.*
- *Résilience : Capacité à gérer les objections, persévérance et aptitude à travailler sous pression.*

05



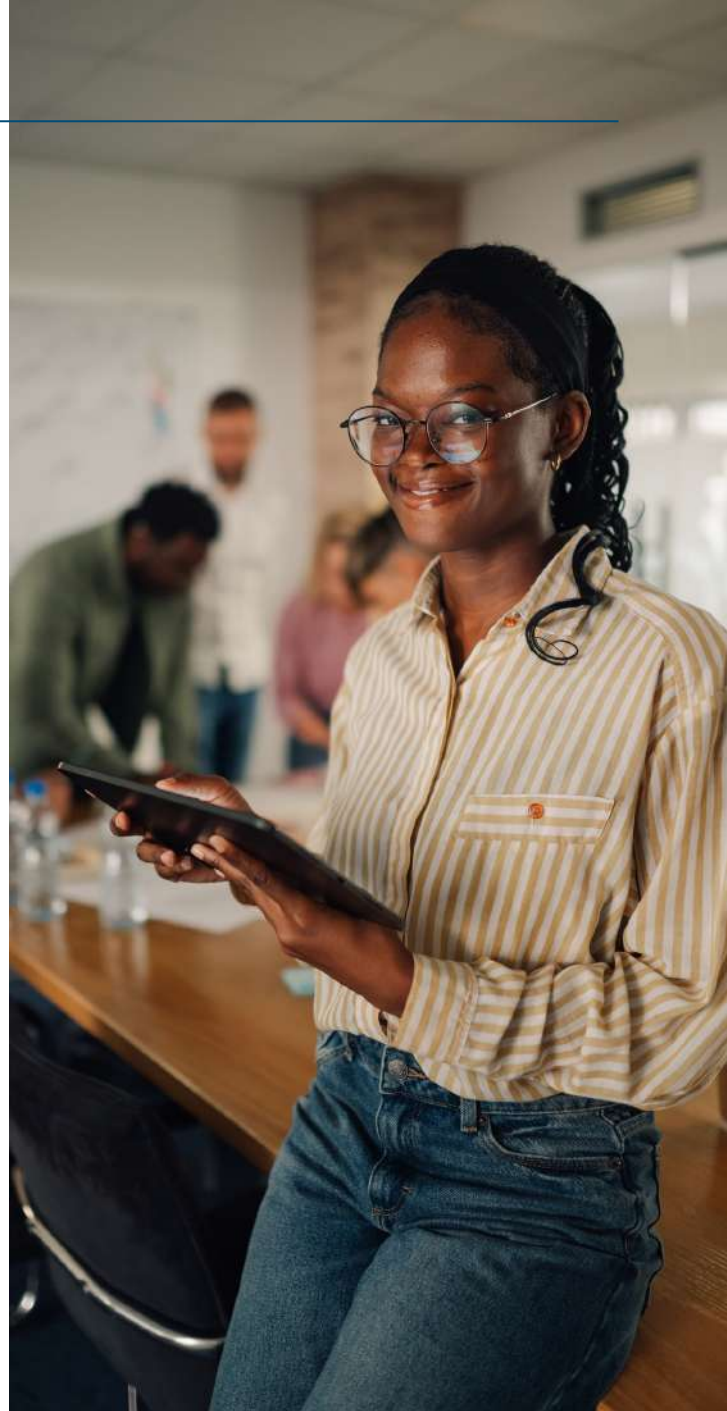
Recommandations pour inclure les femmes dans les TIC tout au long de leur carrière

Cartographier et mobiliser l'ensemble des acteurs pour garantir une transformation réelle et équitable.

Il est opportun de reconnaître que la participation des femmes dans les TIC ne peut être atteinte qu'en agissant sur plusieurs fronts simultanément. À commencer par l'éducation, socle fondamental, qui doit être repensée pour intégrer dès le plus jeune âge des modules TIC adaptés et encourager les filles à se projeter dans des carrières technologiques. Cependant, cela ne saurait suffire sans des efforts concrets pour lever les barrières financières et logistiques qui empêchent souvent l'accès à ces opportunités. La mise en place de programmes nationaux pour démocratiser l'accès aux outils numériques, comme les ordinateurs et la connexion Internet, est essentielle pour élargir les horizons des jeunes filles, notamment en milieu rural.

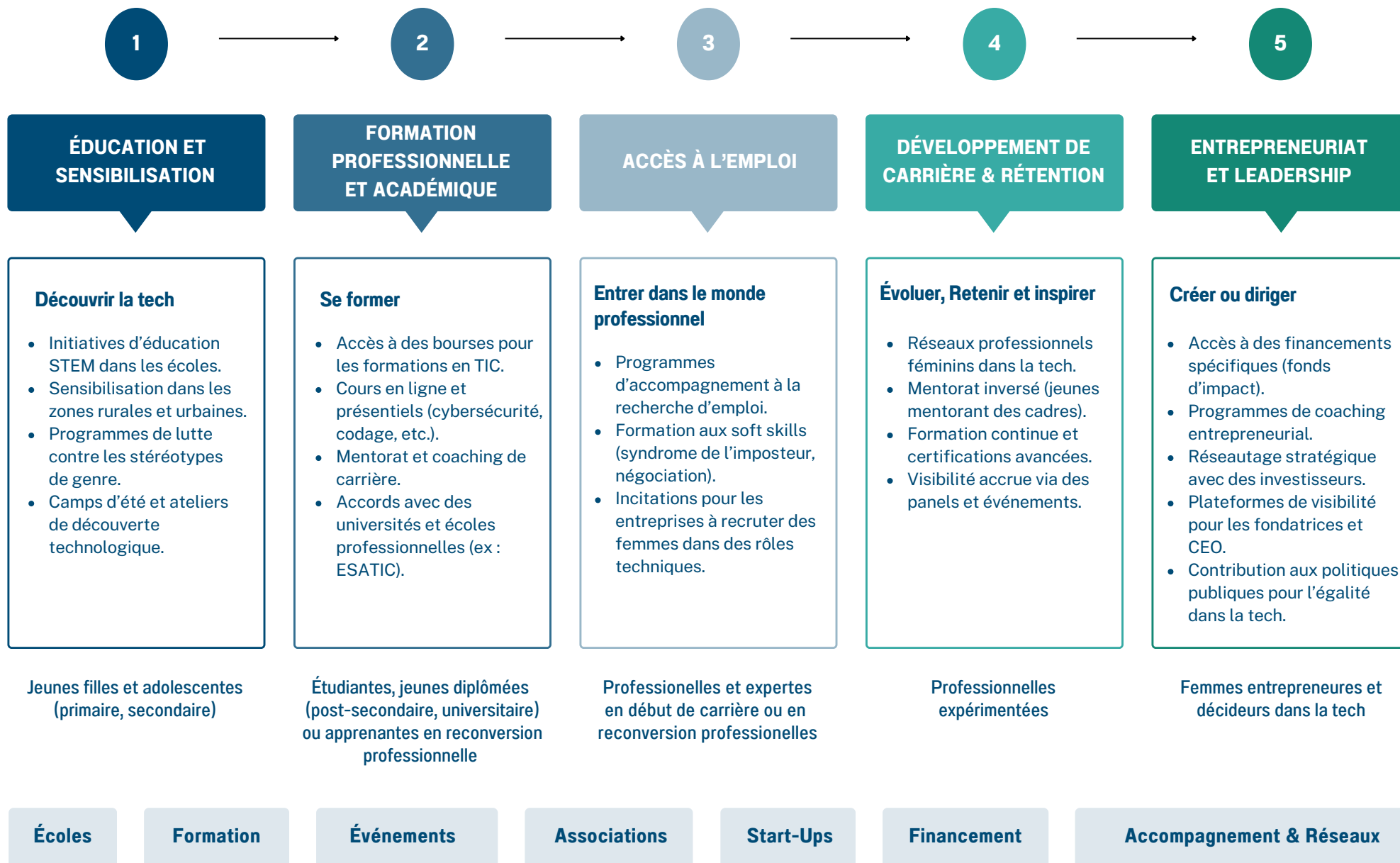
Dès le plus jeune âge, il est essentiel de déconstruire les stéréotypes qui limitent les aspirations des filles en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (TIC). Cela implique non seulement d'intégrer des modules TIC dans les programmes scolaires, mais aussi de développer des environnements éducatifs qui valorisent la participation féminine.

Mais aucun de ces éléments ne peut fonctionner isolément. La réussite de cette chaîne de valeur repose sur une collaboration étroite entre l'État, les entreprises privées, les associations et les bailleurs de fonds internationaux. L'État, en tant que catalyseur, doit adopter une vision stratégique à long terme, alignée sur les priorités nationales. Les entreprises doivent, de leur côté, intégrer la diversité comme une valeur ajoutée et non comme une contrainte, en soutenant activement les femmes dans leur progression.



Enfin, la société civile joue un rôle crucial dans la mobilisation des ressources, la formation et l'accompagnement des femmes, en particulier dans les zones rurales. Mais ces efforts éducatifs doivent être prolongés par une insertion dans des environnements professionnels inclusifs. Là encore, la confiance en soi et l'exposition à des mentors jouent un rôle déterminant. Les femmes doivent pouvoir compter sur des espaces d'échange et de soutien, mais aussi sur des entreprises prêtes à accompagner leur progression grâce à des initiatives comme les quotas ou les formations en leadership. Tout cela doit converger vers une chaîne de valeur structurée, doit être soutenue par une volonté collective de bâtir un avenir numérique réellement inclusif.

Figure 1 : Chaîne de valeur : Accompagner les jeunes filles et les femmes dans les NTIC aux différentes étapes de leur carrière



Recommandations

Propulser une inclusion durable des femmes dans les métiers du numérique

01

Sensibilisation et éducation : combattre les perceptions négatives dès l'adolescence par la pratique

L'insertion des femmes dans les TIC nécessite une approche holistique qui tient compte des réalités éducatives, sociales et économiques où chaque étape de la chaîne de valeur est soutenue par des actions concrètes et coordonnées. C'est en combinant éducation, formation, mentorat, insertion et visibilité que l'on pourra transformer les ambitions en réalité et faire des femmes des actrices incontournables du numérique en Côte d'Ivoire et au-delà. Ces recommandations représentent une feuille de route stratégique pour créer une inclusion numérique réelle et garantir un avenir technologique équitable en Côte d'Ivoire.

• Introduire les TIC dès le collège

Introduire des modules TIC dès le collège permet de poser les bases d'une orientation vers les métiers du numérique. En Côte d'Ivoire, les programmes d'éducation doivent intégrer des cours pratiques, comme des ateliers de robotique ou de programmation, pour intéresser les jeunes filles dès le plus jeune âge. Le partenariat avec des entreprises pour fournir des infrastructures comme des laboratoires numériques dans les écoles pourrait combler le déficit en outils pédagogiques.

• Vacances technologiques et clubs TIC

Les camps de vacances technologiques ou les clubs TIC dans les écoles permettent aux filles de découvrir le numérique dans un cadre ludique et stimulant.

02

Mentorat et rôle-modèles : enrichir les perspectives et renforcer la sensibilisation à l'inclusion

• Donner de la visibilité aux femmes leaders

Donner une plus grande visibilité aux femmes leaders du numérique, permet de combattre les stéréotypes de genre. Les entreprises et associations devraient organiser des rencontres régulières où les jeunes filles peuvent interagir avec ces figures inspirantes. La représentativité des femmes dans les médias pourrait être renforcée à travers des campagnes nationales mettant en avant leurs parcours et les leçons issues de leurs expériences.

• Créer des programmes de mentorat structurés

Associer chaque femme en début de carrière à un.e expert.e expérimentée est essentiel pour guider leurs choix et leur offrir des conseils adaptés. Il faut encourager le mentorat mixte en incluant des hommes en tant que mentor. Mettre en place des programmes de mentorat formels permet d'optimiser le temps des mentors, souvent occupés par leurs propres responsabilités. Une structure claire maximise ainsi l'impact pour les mentorées et les mentors.

03

Formations ciblées et renforcement des compétences : lever l'obstacle financier et le déficit de compétences Hard et soft

• Développer des bourses spécifiques pour les femmes

Développer des bourses spécifiques pour les femmes dans des métiers en tension comme la cybersécurité ou l'intelligence artificielle est indispensable. Par exemple, des programmes déjà actifs en Côte d'Ivoire pourraient inclure des modules réservés aux femmes, avec un accompagnement personnalisé.

• Reconversion professionnelle adaptée

Les centres de formation pourraient développer des formations spécifiques pour les femmes souhaitant changer de carrière, en intégrant

03

Formations ciblées et renforcement des compétences : lever l'obstacle financier et le déficit de compétences Hard et soft

(suite)

- **Reconversion professionnelle adaptée (suite)**

des formats flexibles qui tiennent compte des responsabilités familiales et professionnelles des femmes.

- **Formation sur les soft skills**

Outre les compétences techniques, des modules axés sur la gestion du stress, la prise de décision et la négociation sont essentiels pour préparer les femmes à occuper des postes stratégiques. Les retours d'expérience montrent que ces compétences renforcent la confiance en soi et aident à briser le plafond de verre.

04

Renforcement des réseaux féminins : pour renforcer leur capital social et lever l'isolement des femmes dans les milieux techniques

- **Soutenir des plateformes collaboratives**

La mise en place de plateformes doit être encouragée et financée. Ces réseaux offrent des opportunités d'accès aux marchés, de mentorat, de formation, et de collaboration.

- **Financer l'entrepreneuriat des femmes**

Proposer des subventions spécifiques pour les startups dirigées par des femmes, ainsi que des accompagnements adaptés pour leurs besoins. Le manque d'accès au financement reste un frein majeur pour les entrepreneuses dans les TIC. Encourager la création de startups dirigées par des femmes grâce à des incubateurs dédiés, des fonds spécifiques et des accompagnements personnalisés. Par exemple, des partenariats entre des incubateurs locaux comme et des programmes internationaux pourraient offrir un soutien technique et financier. Cela permettrait de lever les obstacles financiers et structurels freinant l'entrepreneuriat féminin.

L'attention se porte souvent sur les startups innovantes à fort potentiel de croissance. Pourtant, de nombreuses femmes dirigent d'autres formes d'entreprises technologiques orientées vers la prestation de services par exemple, qui jouent un rôle tout aussi essentiel dans l'économie numérique. Moins exposées, car perçues comme moins risquées ou moins « innovantes », ces entreprises doivent tout autant d'être accompagnées et financées.

- **Collaborations public-privé**

Des partenariats entre le secteur public, les ONG et les entreprises technologiques doivent être encouragés pour développer des programmes de formation et des infrastructures dans les zones rurales et urbaines. Cela permettrait de lever les inégalités géographiques dans l'accès aux ressources numériques.

05

Lutte Contre les Obstacles Culturels

- **Engager les familles et les communautés**

Sensibiliser les familles sur le potentiel des métiers numériques est crucial pour lever les réticences culturelles. Des programmes éducatifs dédiés pourraient être mis en place pour informer les parents sur les opportunités offertes par le numérique.

06

Accès à l'Information et analyse des données

- **Créer une plateforme nationale d'information**

Créer une plateforme centralisée regroupant toutes les opportunités de formation, les programmes de financement et les offres d'emploi dans le numérique serait un levier important. Cette plateforme, accessible gratuitement, pourrait être soutenue par des acteurs publics et privés. Cela permettrait de lever le manque de transparence sur les opportunités disponibles.

- **Établir un baromètre annuel**

Un baromètre annuel mesurant la participation des femmes dans les métiers du numérique, permettrait de suivre les progrès et d'ajuster les politiques en conséquence. Cela permettrait de lever le manque de données fiables pour orienter les actions

- **Étendre les initiatives aux régions hors d'Abidjan**

Les écarts en matière d'accès aux TIC sont encore plus marqués dans les régions hors d'Abidjan, où les opportunités de formation et de mentorat sont limitées. Il est essentiel de décentraliser les programmes existants en organisant des ateliers, des formations et des événements dans les villes secondaires et les zones rurales. Ces initiatives doivent inclure des partenariats avec des écoles locales, des entreprises et des ONG pour développer des infrastructures numériques adaptées et accessibles.

07

Lutter contre l'analphabétisme numérique

- **Développer des applications mobiles éducatives en langues locales** avec des cours interactifs d'initiation aux TIC, accessibles hors connexion pour les zones à faible couverture Internet.
- **Intégrer des formations numériques via whatsapp** dans les programmes de micro-financement pour permettre aux femmes entrepreneures d'apprendre à gérer leurs activités via des outils digitaux.
- **Rendre l'accès aux formations numériques plus flexible**, notamment en proposant des bourses ou des prêts à taux réduit pour l'achat d'outils numériques adaptés.
- **Créer des partenariats avec les entreprises technologiques** pour rendre l'achat de smartphones plus accessible et encourager les télécoms à proposer des forfaits Internet spécifiques pour l'éducation numérique.
- **Encourager les formations via les réseaux sociaux**, un outil déjà très utilisé par la jeunesse ivoirienne, afin de transformer leur utilisation en levier d'apprentissage : Il semble impératif de capitaliser sur la démocratisation des smartphones pour pallier l'analphabétisme numérique et renforcer l'inclusion des femmes et des filles dans les TIC.

08

Recommandations spécifiques pour les entreprises

L'intégration des femmes dans les rôles de leadership est un levier stratégique pour construire des organisations plus inclusives, plus justes et plus performantes. Pour y parvenir, les entreprises doivent aller au-delà des déclarations d'intention et inscrire l'inclusion et la diversité dans leur culture et leurs pratiques. Cela passe par des actions concrètes comme l'équité salariale, la transparence des politiques de rémunération, et l'accès équitable aux opportunités d'évolution. Il est tout aussi essentiel de fixer des objectifs clairs, mesurables et suivis dans le temps, afin d'évaluer les progrès réalisés et d'adapter les stratégies pour garantir des résultats durables.

08

Recommandations spécifiques pour les entreprises (suite)

- **Adopter un langage inclusif** dans les offres d'emploi et les communications internes. Cela permettrait de lever les biais linguistiques qui découragent les candidatures féminines.
- **Créer des espaces dédiés au sein des entreprises** permet de rompre l'isolement, de favoriser les échanges d'expériences et de renforcer la confiance. Ces réseaux internes contribuent à créer un environnement de travail plus inclusif, en valorisant les parcours féminins et en soutenant le développement professionnel des collaboratrices à tous les niveaux.
- **Mettre en place des politiques favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle**, comme des horaires flexibles et le télétravail. Cela permettrait de lever les contraintes liées à la gestion des responsabilités familiales et professionnelles.
- **Offrir des formations en soft skills** pour développer la confiance et préparer les femmes à occuper des postes stratégiques de management, de direction ou de conseil d'administration.
- **Adopter des quotas de genre** peut être un levier efficace pour accélérer la représentativité des femmes dans les équipes et les instances dirigeantes. Cependant, l'usage des quotas doit s'accompagner de critères de sélection clairs, basés sur les compétences, l'expérience et la valeur ajoutée des profils retenus, afin de garantir une diversité véritable et porteuse de performance. Ces quotas ne doivent pas être perçus comme une fin en soi, mais comme un moyen de corriger des déséquilibres persistants. Ils peuvent être renforcés par des dispositifs complémentaires : incitations fiscales, programmes de développement des talents, règles de transparence et de reporting, afin de créer une dynamique durable qui dépasse la seule logique de représentation numérique.
- **Sensibiliser sur les biais conscients et inconscients** grâce à des ateliers réguliers.
- **Évaluer et ajuster régulièrement leurs pratiques** à travers des audits et des baromètres internes. Encourager les entreprises à produire des rapports réguliers sur leurs pratiques d'inclusion, en les comparant à des indicateurs nationaux définis ou à des normes reconnues à l'international en matière d'équité professionnelle.

Mentions légales

Publié par

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sièges de la société

Abidjan, Côte d'Ivoire

01 BP 7172
Abidjan 01

Auteur

Longa Andrea Mbuyamba

Redaction

Invest for Jobs / Rene Megela

Conception & Design

Creativ'O - Nelly Ossey

Crédit /Sources

Creativ'O - Nelly Ossey

Impression

tba

Sur mandat du

Ministère fédéral allemand de la coopération
économique et du développement (BMZ)

Adresse postale du BMZ

Dahlmannstr. 4
53113 Bonn, Allemagne
T +49 228 99 535 - 0
F +49 228 99 535 - 3500

Stresemannstraße 94
10963 Berlin, Allemagne
T +49 30 18 535 - 0
F +49 30 18 535 - 2501

E poststelle@bmz.bund.de
I www.bmz.de

Lieu et date de parution

Abidjan, Septembre 2025

Osez le numérique !

Un guide de carrière pour s'orienter et saisir les opportunités dans le numérique.

Rédaction

Longa Andréa MBUYAMBA

Mise en forme

Nelly OSSEY

Expertes

Babel BALSOMI

Aïcha BLEGBO

Haïfa DAOUD

Mafini DOSSO

Stéphanie Assi DURAND

Florence FADIKA

Ehoura Gisèle LOTH

Longa Andréa MBUYAMBA

Leslie OSSETE

Marjorie SAINT-LOT

Sophie TALL