

جامعة الأخوين

جامعة الأخوين

AL AKHAWAYN
UNIVERSITY



RAPPORT
D'ACTIVITÉ 2020-2021



Sa Majesté le Roi Mohammed VI
Président d'Honneur de l'Université Al Akhawayn

CONSEIL DES ADMINISTRATEURS

Représentants du Cabinet Royal

M. André AZOULAY

Conseiller de Sa Majesté le Roi

M. Mohamed Mounir EL MAJIDI

Directeur du Secrétariat Particulier de Sa Majesté le Roi

Représentants du Gouvernement

M. Abdelouafi LAFTIT

Ministre de l'Intérieur

M. Nasser BOURITA

Ministre des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale

M. Saaid AMZAZI

Ministre de l'Education Nationale, de la Formation des Cadres, de l'Enseignement Supérieur, et de la Recherche Scientifique

M. Ahmed TOUFIQ

Ministre des Habous et des Affaires Islamiques

M. Mohammed BENCHAABOUN

Ministre de l'Economie et des Finances

M. Moulay Hafid ELALAMY

Ministre de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Economie Numérique

Membres Institutionnels

M. Abdellatif JOUAHRI

Gouverneur de Bank Al Maghrib

Chancelier

Mme Amina BENKHADRA

Directeur Général de L'Office National des Hydrocarbures et des Mines

Secrétaire Général

M. Mohamed KARIM MOUNIR

Président Directeur Général de la Banque Centrale Populaire

Président du Comité Finance et Budget

M. Mohamed Bachiri

Président de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM)

M. Mohamed El KETTANI

Président Directeur Général d'Attijariwafa Bank

Président du Comité Développement

Mme. Miriem BENSALAH CHAQROUN

Administrateur de Holmarcom Group

Présidente du Comité Communication

M. Mostafa TERRAB

Président Directeur Général du Groupe Office Chérifien des Phosphates (OCP)

M. Abdellatif ZAGHNOUN

Directeur Général du Groupe Caisse de Dépôt et de Gestion (CDG)

M. Tariq SIJILMASSI

Président du Directoire du Crédit Agricole du Maroc (CAM)

M. Abdeslam AHIZOUNE

Président du Directoire de Maroc Telecom

M. Abdellatif GUERRAOUI

Président Directeur Général du Groupe Auto-Hall

M. Azeddine GUESSOUS

Président Directeur Général de Maghrebail

M. Lotfi SEKKAT

Président Directeur Général de CIH Bank

Membres Internationaux

M. Abdellatif Al HAMAD

Directeur Général du Fonds Arabe du Développement Economique et Social, Koweït

Membres Intuitu Personae

M. Mohamed BERRADA

Professeur et Ancien Ministre des Finances

M. Larbi BELARBI

Ancien Vice-Président du Groupe Renault Maroc Service

Président du Comité Académique

SOMMAIRE

Tableaux et figures Résumé exécutif

A	Avancement du plan stratégique	22
B	Communication institutionnelle et marketing	26
	Communication institutionnelle	
	Médias sociaux	
	Site web de l'AUI	
	Communication interne	
	Relations médias	
	Conception graphique et mise en page	
	Recrutement d'étudiants	
	Campagne de recrutement de l'Automne 2020	
	Campagne de recrutement de l'Automne 2021	
C	Sécurité et bien-être	34
	Comité agile de sécurité sanitaire de l'AUI	
	Statistiques COVID-19	
	Stratégie bien-être à 360°	
D	Activités académiques	36
	Faits marquants	
	Activité académique	
	E-textbooks et transformation digitale	
E	Étudiants	42
	Inscriptions	
	Services des carrières et des lauréats	
	Réalisations et reconnaissance des étudiants méritants	
	Séminaires d'expérience de première année (FYE)	
	Activités estudiantines	
	Activités sportives	

F	Engagement humain	54
	Réalisations stratégiques de l'année	
G	Efficacité organisationnelle	58
	Refonte des processus-métier	
	Contrats de niveau de service	
	Restructuration (organigramme)	
H	Assurance qualité	60
	Accréditation : Auto-évaluation et visite	
	Système de gestion de la qualité	
	Ré-accréditation des programmes	
I	Développement de l'Université	62
	Projet de construction	
	Formation des cadres	
	Centre de Conférences	
J	Finances	68
	Situation financière	
	Budget prévisionnel	
	Annexes	72
	Publications	
	Livres	
	Chapitres de livres	
	Publications dans des revues scientifiques	
	Présentations et ateliers	
	Présentations	
	Participation à des conférences	
	Compétitions	
	Autre	
	Projets de recherche financés	
	Echantillons de posters produits par l'unité graphique	
	Lettre des auditeurs (KPMG)	





TABLEAUX ET FIGURES

Tableaux

Tableau B.1 Indicateurs clés des médias sociaux

Tableau B.2 Google Analytics du Site Web 2019-2020 vs. 2020-2021

Tableau B.3 Exposition médias traditionnels

Tableau B.4 Communiqués de presse, valeur publicitaire, et reach total Mai 2020 à Mai 2021

Tableau B.5 Nouveaux inscrits Automne 2020 et Printemps 2021

Tableau C.1 Cas de COVID-19

Tableau D.1 Principaux indicateurs de qualité de l'enseignement en ligne

Tableau D.2 Evolution de l'utilisation de manuels électroniques Printemps 2020 à Printemps 2021

Tableau E.1 Nombre total d'inscriptions dans des filières diplômantes (Automne 2020)

Tableau E.2 Diplômés par programme

Tableau E.3 Lauréats et diplômés par école (classes de 2020 et 2021)

Tableau E.4 Répartition des étudiants sur la Liste du Président

Tableau F.1 Nombre de professeurs et de membres du personnel de l'AUI et de l'ASI

Tableau F.2 Redéploiement du personnel de 2020 à 2021

Tableau I.1 Consommation d'énergie de 2014 à 2021.

Figures

Figure B.1 Reach de Facebook et Instagram

Figure B.2 Présence dans les médias sociaux

Figure B.3 Part de Voix : 1 Sep 2020 - 19 May 2021

Figure E.1 Engagement des étudiants dans les activités

Figure I.1 Consommation d'énergie par type d'énergie

Figure I.1 Mix énergétique de 2014-2015 à 2020-2021.

ABBREVIATIONS

AACPC	Arab and African Collegiate Programming Contest (Compétition Universitaire Africaine & Arabe de Programmation Informatique)
ABET	Accreditation Board for Engineering and Technology
ACM	Association of Computing Machinery
AIR	Artificial Intelligence & Robotization
ASC	Agile Safety Committee (Comité agile de sécurité sanitaire)
ATLAS	Advancement of Teaching, Learning and Scholarship
AUI	Al Akhawayn University in Ifrane
BA	Business Administration
BDA	Big Data Analytics
BPR	Business Process Engineering
CBHE	Erasmus+ Capacity Building in Higher Education
CEA	Commission on English Program Accreditation
CISD	Combined Bachelor of Arts and Master of Arts
CLE	Center for Learning Excellence
CMSE	Cloud & Mobile Software Engineering
COO	Chief Operating Officer
CPS	Cyber-Physical Systems
CS	Communication Studies
CSC	Computer Science
C-SC	Combined Bachelor of Science and Master of Science
CSDM	Communication Studies and Digital Media
CSYS	Computer Systems
DSSE	Decision Support Systems Engineering
EBIT	Earnings before interest, and taxes (Bénéfice avant intérêts et impôts)
EBITDA	Earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization (Bénéfice avant intérêts, impôts, dépréciation et amortissement)
EEC	Executive Education Center
EFMD	European Foundation for Management Development
EMS	Engineering and Management Science
ENCG	Ecole Nationale de Commerce et de Gestion
ESS	Environmental Studies and Sustainability
FYE	First Year Experience
GE	General Engineering
GIMAS	Groupement des Industries Marocaines Aéronautiques et Spatiales
HEGO	Human Engagement and Growth
HRA	Human Resource Administration
HRD	Human Resource Development
IS	International Studies
ISD	International Studies and Diplomacy
ITS	Information Technology Services
MBA	Business Administration (Part-Time)
MCPC	Moroccan Collegiate Programming Contest (Compétition Universitaire Marocaine pour la Programmation Informatique)
MLE	Manufacturing & Logistics Engineering
NAMES	North African and Middle Eastern Studies
NEASC	New England Association of Schools and Colleges
NECHE	New England Commission of Higher Education
NONGX	Non-degree Students (Etudiants visiteurs ou en échange)
OIRE	Office of Institutional Research and Effectiveness
OPCI	Organisme de Placement Collectif Immobilier (Real Estate Investment Mutual Fund)
PIP	Presidential Internship Program
QMS	Quality Management System
RESE	Renewable Energy Systems Engineering
SAO	Student Activities Office
SE	Software Engineering
SEM	Sustainable Energy Management
SBA	School of Business Administration
SHSS	School of Humanities and Social Sciences
SSE	School of Science and Engineering

RESUME EXECUTIF

Au niveau stratégique

L'année académique 2020-2021 a été marquée par la pandémie (quoique à un degré moindre que la période de mars-juillet 2020) et par le retour (partiel) des étudiants au campus en Septembre 2020. Nous avons à ce moment-là décidé que « Student Success with Safety » (Réussite des étudiants dans des conditions de sécurité) serait notre devise et plus grande priorité de l'année, avec comme objectif d'assurer à nos étudiants les conditions idoines pour qu'ils puissent apprendre et réussir, tout en protégeant leur sécurité sanitaire et celle de toute la communauté AUI.

Nos résultats ont été très bons par rapport à cette priorité, ainsi qu'à trois de nos quatre principaux indicateurs stratégiques :

- Satisfaction des étudiants : le pourcentage des étudiants AUI qui recommanderaient l'Université à leurs familles et amis a atteint 80% (une progression de + 27% par rapport à l'année passée).
- Nombre de nouveaux étudiants : le nombre de nouveaux étudiants inscrits en septembre 2020 a atteint 891 étudiants, soit plus que le double (+103%) en comparaison à septembre 2019, tout en gardant les mêmes standards académiques d'admission.
- Notre performance financière et efficacité opérationnelle en terme de l'EBITDA : l'objectif budgétisé et approuvé par le Board a été atteint, avec une légère surperformance, outre la subvention de l'Etat qui est passée de 25 millions de dirhams à 67 millions de dirhams.

Concernant le processus de ré-accréditation NECHE, nous avons reçu en juillet 2021 la vice-présidente de NECHE, qui a confirmé que les avancées d'AUI sont très bonnes. La visite de la Commission d'accréditation est prévue pour le Printemps 2022, en vue d'une décision d'accréditation en Automne 2022.

En contrepartie,

- Nous n'avons pas de visibilité quantitative par rapport à notre quatrième indicateur stratégique : l'employabilité de nos diplômés depuis la pandémie. Nous n'avons pu collecter que des données très partielles, qui indiquent que nos lauréats diplômés pendant la pandémie pourraient être en face à des défis sur le marché de l'emploi. Nous avons alors développé et déployé deux nouveaux programmes de soutien que nous leur avons offerts pour les accompagner.
- Last but not least, les autorisations administratives pour l'extension du campus prennent du retard. Les risques par rapport aux délais deviennent très importants, notamment concernant les nouveaux logements pour la rentrée d'août 2022.

Santé et bien-être

La communauté AUI a eu la chance d'avoir pu observer les conditions délicates de la pandémie sans conséquences majeures qui pouvaient constituer une menace réelle pour la santé des membres de la communauté AUI. En effet, la plupart des cas de contamination d'étudiants ont eu lieu à l'extérieur du campus. En effet, alors qu'un total de 84 infections d'étudiants a été enregistré sur l'année, seulement 7 d'entre elles ont eu lieu sur le campus, alors que 14 cas ont été signalés par les étudiants avant le début des semestres, 52 ont été signalés pendant les vacances du semestre d'Automne, et d'autres encore correspondent à des étudiants habitant hors campus. Il convient également de mentionner que l'écrasante majorité des infections

des étudiants étaient asymptomatiques et n'ont été révélées que grâce aux tests PCR.

Outre la gestion agile de l'accès au campus, des gestes barrières et des activités, en fonction de l'évolution de la situation pandémique (en coordination avec les autorités), la Division des Affaires Estudiantines a préparé une stratégie holistique à sept volets s'articulant autour de mesures de restauration et de renforcement de l'immunité, d'activités et de socialisation alternative, de remise en forme et d'exercice physique, d'hygiène mentale, de soutien psychologique, de prévention de la toxicomanie et du harcèlement, de pression des pairs et de prévention de l'intimidation. Les services de soutien psychologique se sont concentrés cette année sur 3 impératifs majeurs : mettre en œuvre les procédures COVID, gérer la santé mentale de la communauté mise à l'épreuve par la pandémie et satisfaire le nombre grandissant des demandes de consultation par les étudiants, et leur offrir le soutien le plus approprié tenant compte des résultats des recherches relatives aux jeunes de la Génération-Z.

Affaires Académiques et Assurance Qualité

L'année académique 2020-2021 a été caractérisée par trois évolutions majeures : le démarrage de la mise en œuvre du nouveau Plan Stratégique 2020-2025, l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les activités d'enseignement et d'apprentissage, l'évolution des processus d'accréditation (à commencer par l'accréditation institutionnelle avec NECHE), et l'aboutissement du processus de recrutement d'un nouveau Vice-président aux affaires académiques :

Le lancement du plan stratégique a entraîné l'approfondissement de la composante « Liberal Arts » d'AUI ainsi que l'offre de 13 nouvelles filières de Bachelor et de Master.

La pandémie du COVID-19 a permis à AUI de booster la dimension de l'enseignement en ligne faisant partie de son pilier stratégique correspondant à l'Académique. Outre le basculement aux enseignements en ligne et hybrides (en ligne et en présentiel), un nouveau règlement a été adopté par le Conseil Académique pour l'évaluation des enseignements, l'appréciation de la performance et la gestion de la propriété intellectuelle quand le mode des enseignements est en ligne. Un plan de formation des professeurs a été élaboré visant différents niveaux et compétences ciblées dans la pédagogie, l'évaluation des apprentissages et l'utilisation des technologies. 19 ateliers de formation ont été organisés par le centre pour l'« Advancement of Teaching, Learning And Scholarship » (ATLAS) cette année 2020-2021. Une deuxième version du système (QMS) de management de qualité des enseignements et apprentissages en ligne a été déployée, dont les résultats sont résumés dans le tableau ci-après :

Année académique 2020-21				
Indicateurs monitorés pour assurance qualité à AUI	Semestre d'Automne	Semestre de Printemps	Session d'Eté	Moyenne de l'année
% des étudiants dont la perception est positive quant à la qualité de leur apprentissage avec l'enseignement en ligne	76%	89%	91%	85%
Satisfaction moyenne des étudiants pour chacun des cours enseignés durant l'année académique 2020-21	83%	86%	89%	86%

% des professeurs satisfaits que les évaluations qu'ils ont pu administrer sous conditions du COVID-19 reflétaient bien le niveau d'apprentissage des étudiants	85%	86%	89%	87%
% des professeurs satisfaits de leur expérience d'enseignement dans les conditions online/hybrides du COVID-19	82%	92%	100% ^(*)	91%
% des professeurs qui se sentent prêts pour un mode d'enseignement HyFlex ^(**)	16%	47%	52%	38%

^(*)La grande majorité des enseignements de la session d'été 2021 ont eu lieu en présentiel

^(**)Enseignement hybride (online et présentiel), avec toute la flexibilité et le choix laissés uniquement à l'étudiant

- Les processus d'accréditation avec la New England Commission for Higher Education (NECHE) ont connu deux évolutions : (i) AUI a réussi en Automne 2020 à étendre son accréditation à l'enseignement en ligne. (ii) Le processus interne de préparation à la ré-accréditation a été lancé en Automne 2020, pour la visite de la Commission prévue pour le Printemps 2022 (en vue d'une décision en Automne 2022). La visite de trois jours de la vice-présidente de NECHE au campus en juillet 2021, ainsi que la rencontre en août 2021 entre le nouveau président d'AUI et le président de la commission en charge de l'évaluation d'AUI, ont confirmé qu'AUI avance bien dans son processus de ré-accréditation.
- La School of Business Administration (SBA) a préparé son dossier de ré-accréditation pour soumission à l'EFMD en septembre 2021, pour une visite virtuelle en novembre 2021. L'un des principaux axes d'amélioration pour la SBA était la recherche ; et les deux dernières années ont vu une nette augmentation non seulement en nombre de publications de l'école, mais aussi en termes de qualité des publications.
- L'École des Sciences et de l'Ingénierie a commencé son auto-évaluation en vue de la ré-accréditation ABET de ses 3 programmes actuellement accrédités. Elle soumettra un rapport au cours de l'été 2022, et la visite de la commission est programmée pour le Printemps 2023.
- À l'École des sciences humaines et sociales, tous les programmes actuellement existants ont préparé une auto-évaluation en vue de leur examen par des évaluateurs externes à l'Automne 2021.
- Enfin, le Centre de Langues a terminé son examen annuel des programmes, qui fait partie de son programme d'assurance-qualité établi par son organisme d'accréditation the Commission on English language program Accreditation (CEA).
- Par ailleurs, au cours de l'année académique 2020-2021, les professeurs d'AUI ont publié un livre, 58 articles de recherche dans des revues scientifiques, ainsi que 9 chapitres de livres, et ils ont fait des présentations dans 40 conférences et ateliers.
- Last but not least, le processus pour la recherche et la sélection d'un nouveau Vice-président des affaires académiques (VPAA) a abouti avec un démarrage le 1^{er} août 2021.

Vie estudiantine

Avec un nombre total de 170 professeurs (dont 123 professeurs à temps plein, et un

équivalent-temps-plein de 146 professeurs) et un total de 2.489 étudiants inscrits pour l'Automne 2020, le taux d'encadrement (ratio étudiants : professeurs) a été de 17, tandis que la taille moyenne globale des classes a été de 20,85, avec 10,39 pour les cours de niveau Master. Grâce à l'augmentation des nouveaux inscrits Master en Automne 2020, cette dernière moyenne au niveau Master est en évolution par rapport à une taille moyenne de classe de 7,48 en Automne 2018, et 7,15 en Automne 2019.

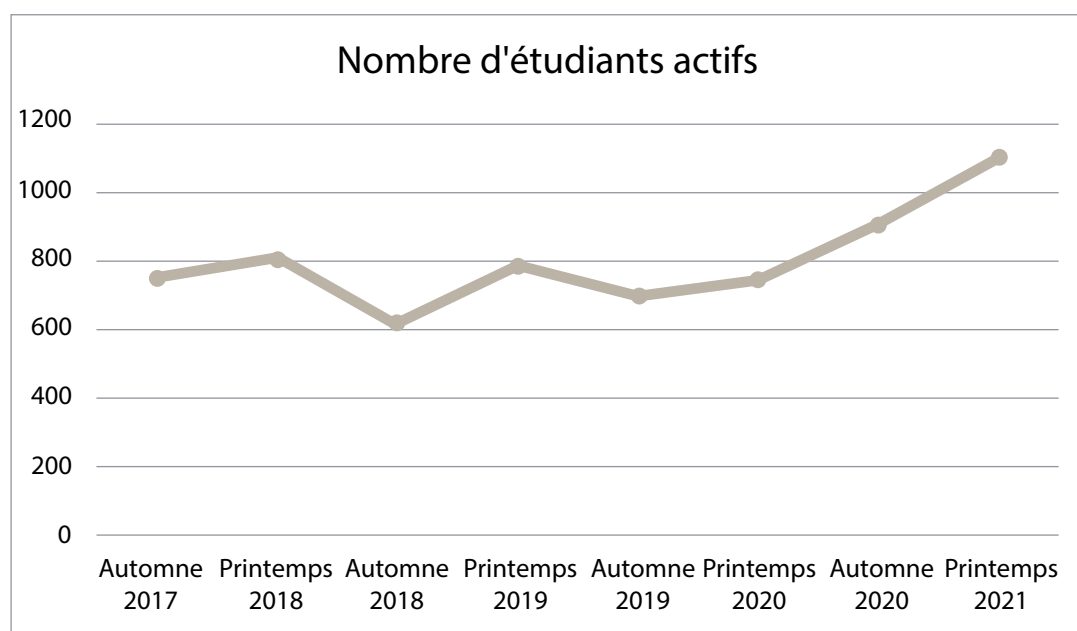
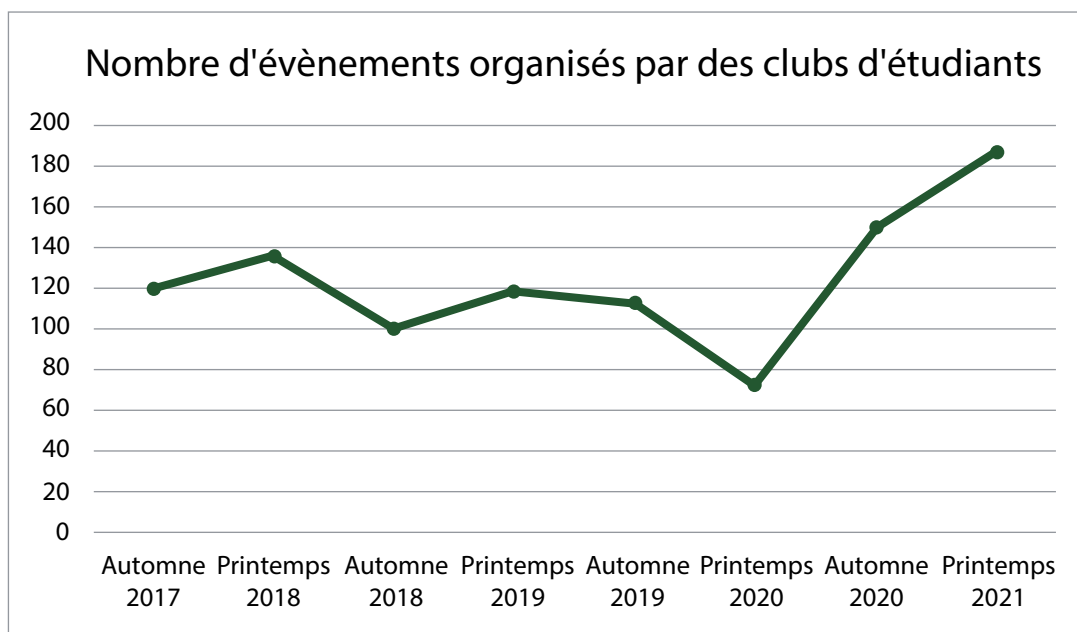
L'un des faits les plus marquants pour la vie estudiantine à AUI – ainsi que pour toute la communauté AUI – est le fait de ne pouvoir organiser la cérémonie de remise de diplômes 2021 (pour la 2^{ème} année consécutive) pour les 405 lauréats de cette année, en raison des contraintes sanitaires instaurées par le gouvernement pour faire face à la pandémie. Ces lauréats ont exprimé leur grande déception et insatisfaction et tiennent absolument à leur cérémonie de remise des diplômes en présentiel le plutôt possible. Le Board a retenu une formule consistant à organiser les deux cérémonies un samedi et un dimanche d'un même weekend dès que la situation pandémique le permettra. L'Université trouvera les conditions d'allègement du cérémonial pour que l'évènement se passe dans les meilleures conditions aussi bien pour les membres du Board que pour les étudiants.

Activités estudiantines

Le nombre de clubs d'étudiants a doublé cette année passant à plus de 60 (contre une moyenne de 30 au cours des trois dernières années), grâce aux initiatives des étudiants créant de nouveaux clubs. En outre, de nombreuses activités en plein air ont été organisées pour offrir des opportunités de « socialisation alternative » (minimisant l'exposition aux risques du COVID-19) et minimiser le sentiment d'isolement des étudiants à cause des restrictions liées à la pandémie, tout en évitant les risques d'activités à l'intérieur des bâtiments. Les clubs des étudiants continuent de jouer un rôle primordial dans la vie des étudiants d'AUI, créant et animant des activités culturelles, sportives et sociales. Ces clubs sont divers et variés allant, par exemple, du Rotaract Club, au Mechatronics Club, au AI Akhawayn Traders Floor, au Japanese Club, au Music Club, au Moroccan Politics Club, au AUI-Compete Club (qui organise des olympiades nationales dans les différentes disciplines), à Hand-in-Hand (actif à travers les actions sociales dans la région). Malgré toutes les mesures sanitaires, le nombre d'événements des clubs et le nombre d'étudiants actifs ont ainsi atteint des niveaux records cette année, tel que le montrent les graphes ci-après :



Foire aux clubs d'étudiants à Al Akhawayn



Réalisations des étudiants

Les réalisations des étudiants comprennent l'excellente performance académique des 187 étudiants nommés sur la Liste du Président de l'Automne 2020. Les élèves-ingénieurs AUI, membres de son club de mécanique, ont remporté le championnat national de robotique VEX 2021. Les étudiants en business d'AUI ont remporté la première édition du CFA Institute Challenge Morocco 2021, qui est un concours international annuel, organisé par la Société Nord-africaine des Analystes en Investissement (IASNA), offrant aux étudiants universitaires un mentorat pratique et une formation intensive en analyse financière et en éthique. Au Concours National de Débat, l'équipe AUI a remporté la finale du « Grand Débat » en anglais qui s'est déroulée à l'ENCG Settât, tandis qu'une autre équipe AUI a atteint le stade des demi-finales dans le débat en arabe. Une équipe d'élèves-ingénieurs AUI s'est qualifiée parmi trois équipes qui représentent le Maroc dans

le concours régional AACPC (Concours Universitaire Africain et Arabe pour la Programmation Informatique).

Recrutement de Nouveaux Etudiants, Communication et Marketing

Le nombre total de nouveaux étudiants pour l'année 2020-2021 (les deux semestres) est de 1 032 étudiants contre 524 en 2019-2020, soit une augmentation de +97 % sur un an. Le nombre de nouveaux étudiants pour septembre 2020 a augmenté de +103% par rapport à celui de septembre 2019, et il a dépassé les objectifs (des deux scénarios) du Business Plan de +46%. Le nombre de nouveaux étudiants au Printemps 2021 a quant à lui augmenté de 68 % par rapport au Printemps 2020. Parmi les nouveaux étudiants (undergraduate) provenant du système marocain ou français, 64% sont titulaires d'un baccalauréat avec mention «Très Bien» ou «Bien», et 22% avec mention « Assez Bien », pour un total de 86 % de mentions («Très Bien», «Bien» ou «Assez Bien»). Au niveau Master, l'Université a triplé le nombre de ses nouveaux étudiants, passant de 50 en 2019-2020 à 153 en 2020-2021. Le nombre total de nouveaux bénéficiaires de bourses d'études et d'aide financière en 2020-2021 a été de de 446 étudiants contre 168 en 2019-2020. Le nombre total d'étudiants internationaux (54 étudiants de 27 nationalités) a connu une légère augmentation malgré la pandémie.

En ce qui concerne la campagne sur les réseaux sociaux pour la rentrée de septembre 2021, le nombre d'abonnés aux chaînes AUI a augmenté pour atteindre 22.400 «followers» sur Instagram, soit une augmentation de 33,33%, 215.506 utilisateurs sur Facebook, ce qui représente une augmentation de 3.11% et 9 250 abonnés sur YouTube, soit une augmentation de 59,48%. Le nombre d'utilisateurs du site de l'Université a également connu une augmentation significative de 18,11% par rapport à l'année dernière.

L'année Universitaire 2020 - 2021 a connu la diffusion de 25 communiqués de presse, représentant une augmentation de 26.32% ce qui a généré 572 articles numériques et 127 articles imprimés. 5 reportages télévisés ont été diffusés sur la chaîne 2M et Al Oula couvrant les conférences organisées par AUI relatives aux sciences sociales, les événements sur la robotique, ainsi que la couverture des mesures mises en place par AUI pour limiter la propagation du virus sur le campus et la campagne de vaccination au sein d'AUI.

Efficacité organisationnelle

Dans le cadre du nouveau plan stratégique, plusieurs projets chercheront à fournir à la communauté AUI la formation et les outils nécessaires pour continuer à améliorer l'efficacité organisationnelle.

Le travail dans ce domaine s'est focalisé cette année sur le développement – de manière participative avec les responsables des unités et les collaborateurs – d'une série de documents structurants : Contrats de service (SLA's), manuels mis à jour de politiques et de procédures, plans stratégiques des unités pour accompagner le plan stratégique de l'Université lancé en Automne 2020, et procédures de collecte de données et d'établissement des rapports et de tableaux de bord. L'opportunité d'un projet structurant de Business Process Re-Engineering (BPR) a été identifiée et prévue pour 2021-2022.

Quelques parties de l'organigramme de l'Université ont également été revues, en particulier dans le domaine des affaires estudiantines, en fusionnant les départements de recrutement des étudiants et de communication en une seule unité, et en réorganisant l'unité en charge du capital humain dans le but d'accroître l'engagement du personnel et de mettre en place des plans de carrière et de développement pour l'ensemble du personnel.

Engagement et Développement du Personnel

Le département des ressources humaines a été orienté davantage vers l'engagement et le développement des collaborateurs de l'Université. A cette fin, une nouvelle directrice a été recrutée en janvier 2021, et les projets cette année se sont concentrés sur les axes fondamentaux suivants :

- Conformité juridique d'AUI, avec l'organisation des premières élections de délégués des salariés d'AUI dans l'histoire de l'Université, et la finalisation du Règlement Intérieur de l'institution dont l'application a démarré il y a plusieurs années ;
- Mise à jour de descriptifs de postes administratifs dans le cadre de la gestion des opportunités de redéploiement interne et mobilité du personnel ;
- On-boarding des nouvelles recrues au niveau académique et administratif; et
- Lancement d'un changement vers un Management by Objective, dont cette année a constitué une transition, avec quelques formations et ateliers et un premier exercice d'évaluation adoptant cette approche, qui sera appelée à être généralisée de manière progressive.
- Préparation et lancement des consultations pour les projets de mise en place d'une grille des salaires, avec Business Process Re-engineering, descriptifs de postes, pesée des postes et benchmark des salaires.

Finances

Financièrement, les résultats de l'année 2020-2021 sont en nette amélioration par rapport au budget qui avait été approuvé par le Board pour cette année, grâce principalement à une importante augmentation de la subvention de l'Etat, une surperformance pour le chiffre d'affaires relatif aux frais de scolarité, des économies sur quelques rubriques, et le décalage de quelques actions pour l'exercice suivant. Nonobstant l'augmentation de la subvention de l'Etat, le budget aurait connu un atterrissage, au 31 juillet 2021, avec un EBITDA, un résultat d'exploitation et un résultat net en amélioration de 70%, 38% et 64%, respectivement.

L'année 2020-21 a en effet connu un fait saillant : une augmentation du chiffre d'affaires de la formation initiale de 21% par rapport au chiffre d'affaires de l'année 2019-20, et de 8% par rapport au chiffre d'affaires budgétisé. En termes de croissance par rapport à l'année écoulée, l'année 2020-2021 a connu une croissance exceptionnelle en termes de revenus nets (+16.4%), de marge brute (+20.9%), d'EBITDA (+712%) et de résultat net (+386%) tout en maîtrisant les charges d'exploitation qui n'ont augmenté que de 6%.

Avancement du plan stratégique

Après une année de planification, la mise en œuvre des projets du Plan Stratégique 2020-2025 a été lancée à l'Automne 2020. Compte tenu des défis inattendus rencontrés en raison de la pandémie de COVID-19, certains projets ont été revus et d'autres, tels que les capacités d'apprentissage à distance, ont été accélérés. Ces projets illustrent la mission principale du Plan Stratégique, celle de s'adapter à l'évolution des besoins éducatifs du 21^e siècle, d'attirer des étudiants très performants et de préparer la prochaine génération de leaders au Maroc et dans le monde.

Parmi les nombreux projets entrepris cette année, voici quelques-unes des principales réalisations des objectifs stratégiques :

- 1- L'atteinte (et le dépassement) de l'augmentation des inscriptions des étudiants
- 2- L'adaptation des méthodes d'enseignement en ligne et des professeurs formés au modèle HyFlex (hybride-flexible)
- 3- L'élaboration et le lancement de nouvelles filières de Bachelor et de Master
- 4- L'ajout de nouveaux services aux étudiants, y compris l'embauche d'un dentiste sur le campus pour assurer le bien-être des étudiants
- 5- L'administration d'ateliers sur l'efficacité, en offrant une formation au personnel pour améliorer l'efficacité de leurs unités.

Pilier 1 : Renforcer l'engagement et l'AUI en tant que microcosme pour le Maroc idéal

La mission déclarée du 1^{er} Pilier est de favoriser un état d'esprit de croissance parmi les étudiants, les professeurs et le personnel, ainsi que de créer une culture de confiance, de compassion et de responsabilité centrée sur l'étudiant, en veillant à ce qu'il y ait de la détermination, l'excellence inclusive et une communauté diversifiée d'apprenants. Plusieurs projets ont été lancés dans le but d'accroître les taux de satisfaction et de mobiliser la communauté.

En outre, des mesures initiales ont été prises pour faire d'Ifrane une ville universitaire intelligente avec un fonds d'amorçage obtenu de la région de Fès-Meknès. De plus, au cours du semestre d'Automne, un examen complet de la conformité juridique des procédures de l'Université a été entrepris.

Pilier 2 : L'AUI comme institution phare de l'éducation en arts libéraux pour la région Moyen Orient et Afrique au 21^e siècle

L'objectif stratégique du deuxième pilier est de renforcer le modèle des arts libéraux pour répondre aux besoins des étudiants du 21^e siècle. De grands progrès ont été réalisés au cours de la première année du plan stratégique pour atteindre ces objectifs. Au semestre d'Automne, le corps professoral s'est adapté à un mode hybride d'enseignement combiné en face à face et à distance, démontrant sa capacité à répondre aux besoins éducatifs d'adaptation des étudiants de l'AUI. Compte tenu de l'incertitude quant au mode d'enseignement au cours de la prochaine année universitaire, les professeurs continuent de recevoir une formation pour s'assurer qu'ils sont prêts à assurer leur fonction avec succès. De plus, dans le but de diversifier les offres académiques de l'AUI afin d'attirer les étudiants les plus performants, 13 nouvelles filières ont été lancées. AUI émerge de cette année universitaire difficile plus prête que jamais à faire face aux défis dans les années à venir, ce qui témoigne du pouvoir d'une institution d'arts libéraux de s'adapter aux besoins des étudiants.

Pilier 3 : L'AUI axée sur l'expérience et la réussite des étudiants

Le troisième pilier a été confronté à un environnement particulièrement difficile compte tenu de l'accent mis sur l'expérience et la réussite des étudiants à une époque où de nombreuses activités estudiantines ont dû être considérablement révisées ou même annulées en raison des restrictions liées au COVID-19. La priorité a été accordée à la préoccupation croissante de la santé et du bien-être des étudiants, ce qui se traduit par la nécessité d'accroître les services

de santé mentale à l'AUI. En ce qui concerne la santé physique des étudiants, plusieurs des projets du pilier ont concerné directement la réglementation COVID-19 de l'AUI sur le campus, empêchant avec succès la propagation du virus parmi les étudiants. Enfin, le troisième pilier envisage une restructuration de la Division des affaires estudiantines afin d'offrir des services nouveaux et améliorés pour répondre aux besoins des étudiants et offrir la meilleure expérience de vie sur le campus qui produit les meilleurs étudiants, le meilleur engagement, expérience et satisfaction.

Pilier 4 : Augmenter les revenus de la formation continue et des activités connexes

La réalisation des objectifs stratégiques du quatrième pilier a été profondément influencée par la pandémie, compte tenu de ses priorités orientées vers l'extérieur, selon lesquelles l'Université peut accroître les revenus grâce à des partenariats avec les secteurs privé et public. L'incapacité d'organiser des événements en face à face et la réduction des dépenses dans une économie en difficulté ont été parmi les plus grands obstacles rencontrés. Compte tenu de ces limites, les efforts ont été réorientés vers le développement et l'amélioration des services offerts par le Centre de Formation des Cadres, y compris un examen de son plan d'affaires pour assurer sa préparation à entrer sur le marché en tant que concurrent de premier plan dans la formation des cadres. Malgré tout cela, plusieurs projets ont été mis en œuvre et d'autres sont en cours.

Pilier 5 : Libérer et rehausser l'image de marque de l'AUI pour plus d'inscriptions

Parmi les principaux objectifs stratégiques du cinquième pilier figure l'augmentation des inscriptions d'étudiants à l'AUI. Grâce à des campagnes de marketing ciblées et à un recrutement d'étudiants repensé compte tenu de la limitation des événements en présentiel, ce pilier a dépassé l'objectif fixé pour l'année. Pour assurer l'atteinte continue des objectifs, le plan de sensibilisation pour la prochaine année universitaire est déjà en cours, avec des efforts pour apprendre de ce qui a bien fonctionné au cours de l'année en cours et améliorer le rendement dans d'autres domaines grâce à l'embauche d'une expertise supplémentaire en marketing. D'autre part, une stratégie de marketing de l'Université a été développée avec une étude de marché qualitative.

Pilier 6 : Exemplarité et pérennité financières, environnementales et institutionnelles

Avec l'objectif stratégique d'assurer la viabilité financière continue de l'Université, le sixième pilier remplit la fonction importante de continuer à augmenter les revenus, à optimiser les coûts et à encourager les économies de coûts. Au cours de la première année, les objectifs de collecte de fonds ont été atteints et dépassés. Le processus actuel de comptabilité de gestion est en cours d'examen et il est prévu de le mener à bien d'ici la fin de l'année.

Pilier transversal 1 : Les services de soutien en tant que catalyseurs clés de la vision universitaire

Le double objectif stratégique du 1er pilier Transversal, visant à accroître la satisfaction des étudiants et l'efficacité des unités, a été atteint grâce à l'achèvement de deux projets clés au cours de la première année : la numérisation des services des centres de santé et le projet d'infrastructure hyperconvergente. Dans le but d'améliorer la satisfaction des étudiants à l'égard des services essentiels et de veiller à ce qu'ils fonctionnent aussi efficacement que possible, un examen complet des processus actuels a été entrepris. Pour la numérisation des services des centres de santé, des mises à jour ont été effectuées pour assurer la rapidité du service et l'exactitude des données médicales. Le processus d'infrastructure hyperconvergente a été développé avec les principales caractéristiques de l'agilité et de l'optimisation des coûts dans le but de répondre aux besoins technologiques changeants des étudiants. A noter qu'un dernier projet a été la signature d'un contrat avec un dentiste dans le cadre d'un effort continu de diversité des offres de santé qui se poursuivra dans les prochaines années du plan stratégique.

Pilier transversal 2 : Forte gouvernance partagée et efficacité institutionnelle

La mission du 2ème pilier transversal repose sur l'idée que le travail collaboratif et les pra-

tiques de travail efficaces sont des éléments clés de la gouvernance universitaire. Les projets entrepris au cours de la première année reflètent les efforts déployés pour former tout le personnel d'AUI à ces pratiques – les ateliers sur l'efficacité achevés au semestre de Printemps ont enseigné au personnel les meilleures pratiques pour un milieu de travail efficace. De plus, les efforts actuels visant à effectuer un examen complet des manuels de règles et de procédures de l'Université ainsi que des contrats de niveaux de service des unités visent à unifier les pratiques exemplaires de l'Université et à s'assurer que toutes les unités et le personnel travaillent au maximum de leur efficacité.



Communication institutionnelle et marketing

L'unité en charge de la communication et l'unité en charge du recrutement des étudiants ont été fusionnées pour atteindre l'un des objectifs stratégiques de l'Université, utiliser une image de marque élevée pour augmenter le recrutement des étudiants.

Communication institutionnelle

Au cours de ce semestre de Printemps, l'Université a lancé une étude de marché avec une agence internationale, basée à Dubaï, ainsi qu'une étude de positionnement. Plusieurs recommandations ont été partagées avec l'Université et la nouvelle campagne de recrutement d'étudiants de l'Automne 2021 a été planifiée sur la base d'un nouveau concept qui capte les commentaires les plus pertinents des différents publics cibles impliqués dans ce processus.

L'Université a également engagé une agence de création qui a produit de nouveaux visuels et vidéos clés qui serviront à la campagne numérique et favoriseront la qualité de la marque auprès de notre public général.

Médias sociaux

L'objectif des canaux de médias sociaux est de soutenir la stratégie de marketing de l'Université qui vise à faire connaître l'AUI et à améliorer sa relation avec ses différents publics (étudiants actuels et potentiels, anciens étudiants, parents et autres). Malgré les défis rencontrés dans la création de contenu sur les médias sociaux en raison des mesures sanitaires qui ont conduit à l'annulation des plus grands événements universitaires, le nombre d'abonnés a augmenté sur nos canaux pour atteindre 20 732 sur Instagram, 215 844 sur Facebook et 8 064 sur YouTube.

Indicateurs clés de rendement : De septembre 2020 à mai 2021, les informations sur les outils d'analyse fournis par Facebook montrent une augmentation de 12,1% et 7,9% du reach respectivement sur Facebook et Instagram. Le reach est une mesure qui montre le nombre de personnes qui ont vu le contenu publié sur les pages de nos médias sociaux et qui sert d'indicateur de l'engagement du public avec le contenu publié.

Alors que la pandémie a forcé les établissements d'enseignement supérieur à améliorer leurs stratégies de marketing et de publicité numériques, la surveillance des taux d'exposition médiatique et de part de voix est devenue très importante pour rester à jour et répondre aux exigences de l'ère numérique.

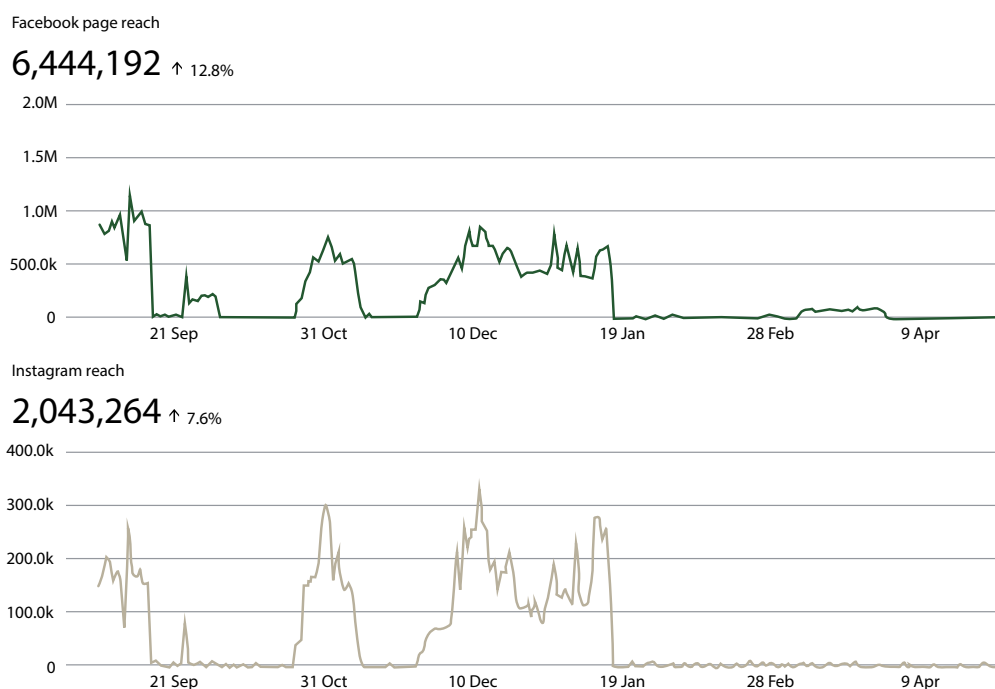


Figure B. 1 Reach de Facebook et Instagram

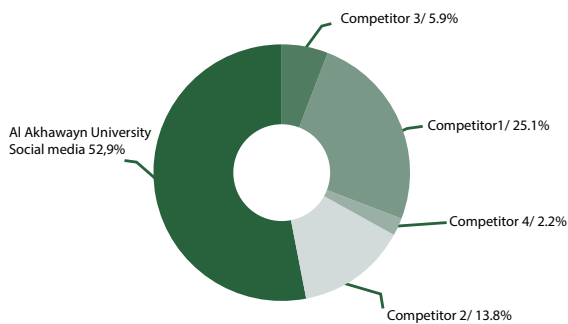


Figure B.2 Présence dans les médias sociaux: 1 sep 2020 - 19 mai 2021

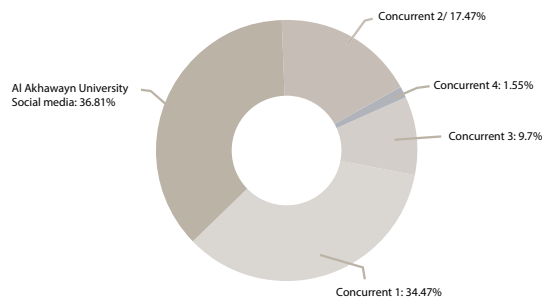


Figure B.3 Part de Voix: 1 sep 2020 - 19 mai 2021

Tableau B.1 Indicateurs clés des médias sociaux

	2019-2020	2020-2021	Evolution par rapport à l'année précédente
Nombre de 'followers' sur Instagram	16.800	22.400	33,33 %
Utilisateurs sur Facebook	209.000	215,506	3.11%
Abonnés sur YouTube	5800	9250	59,48%
Nombre d'utilisateurs sur le site AUI	269.291	328.856	18,11%

Site Web de l'AUI

L'analyse du site Web de l'Université montre une augmentation positive claire des chiffres par rapport à la même période de l'année dernière (tableau B.1), ce qui peut s'expliquer par la forte présence numérique de l'Université depuis mars 2019. La pandémie a contribué à la connectivité, en particulier avec la génération Z, et l'utilisation des plateformes de médias sociaux pour tenir nos abonnés mieux informés sur l'Université. L'utilisation de « landing pages » a aidé les futurs étudiants et leurs parents à avoir un accès direct à des liens spécifiques fournissant un contenu plus accessible à partir des principales pages Web de l'AUI.

Tableau B.2 : Google Analytics du Site Web 2019-2020 vs. 2020-2021

	Sept 2019 - Mai 2020	Sept 2020 – Mai 2021	%
Utilisateurs	210,880	250,409	+ 18.74%
Nouveaux utilisateurs	201,413	247,911	+ 23.09%
Sessions	757,998	875,271	+ 15.47%
Pages visitées	1,386,094	1,574,495	+ 13.59%

Bien que le site Web actuel génère un trafic intéressant, il nécessite

- 1) un nouveau look-and-feel qui assurera plus de convivialité et sera conforme aux tendances actuelles du développement Web avec des pages moins encombrées,
- 2) plus d'adaptabilité à la technologie mobile,
- 3) meilleure optimisation des moteurs de recherche.

Tous ces éléments assureront une meilleure expérience utilisateur qui permettra une meilleur

leure utilisation du site Web en tant que source d'information clé par nos différents publics cibles.

Prochaines étapes

Conformément au plan stratégique de l'Université (pilier 5), et connaissant les défis auxquels est confrontée la visibilité de notre site Web, le processus de refonte de la fonctionnalité et de la structure du site Web de l'Université a été lancé pour développer un nouveau site Web qui assurera:

- a-** Une conception réactive. Il est essentiel d'offrir une expérience mobile complète. Google Analytics montre que le trafic par type d'appareil est le suivant: Mobile: 51,47%, ordinateur de bureau: 47,30% et Tablette: 1,23%.
- b-** Public principal. Historiquement, les sites Web des Universités ont servi tous les publics – prospects, professeurs, personnel, anciens étudiants, médias d'information – de manière égale. De nos jours, nous constatons que la plupart des écoles concentrent les refontes de sites Web sur les futurs étudiants en tant que public principal.
- c-** Une navigation directe et claire. Avec des visites aussi courtes, il est essentiel d'avoir une structure d'information rationalisée avec des éléments de menu clairs et directs.
- d-** Réticulation. Pour prolonger les temps de visite, le site doit offrir des liens croisés dans le contenu en cours d'exécution (principalement avec un contenu qui suscitera l'intérêt des futurs étudiants)
- e-** Rédaction/réécriture de contenu. Les visites sur le site Web de l'AUI restent inférieures à deux minutes. Sur la base de cette analyse, les gens passent généralement environ une minute à lire une page en détail. La corrélation étroite entre le temps de visite et le nombre de pages vues implique que les utilisateurs sont engagés avec le contenu.
- f-** Approche numérique et marketing avec des messages qui résonnent mieux avec la génération Z et qui peuvent faire face à une concurrence en croissance rapide. En outre, davantage de visuels et de vidéos plutôt que de textes bruts pour attirer plus d'attention et servir de ressources dans les plateformes numériques et les forums.

Communication interne

L'Université s'est fixée pour objectif que les unités transmettent tous les messages de manière claire et efficace en développant des canaux et des procédures de communication plus efficaces. En mettant à jour la politique de communication à l'échelle de l'Université, en déterminant les processus, les attentes, les devoirs et les responsabilités de toutes les parties impliquées dans une communication interne fluide, la réalisation d'une communication efficace sera assurée si elle est respectée à tous les niveaux.

Couverture institutionnelle

Les principaux événements et annonces institutionnels ont été couverts sur le site Web pour les publics internes et externes, par exemple Printemps des sciences sociales, nouveaux programmes en FinTech en collaboration avec Sopra Banking Software, la première édition du Concours National de Robotique, la deuxième place au concours national universitaire de programmation MCPC de l'ACM, la Conférence ICESCO sur la langue arabe, le Chartered Financial Analyst (CFA) Institute Challenge, les contributions des étudiants sur le site Web et les conférences des Nations Unies, etc.

Depuis septembre 2020, 23 spotlights et 34 articles ont été publiés sur le site. La diffusion en temps opportun des événements hebdomadaires sur le campus avec un suivi quotidien avec le Bureau des activités estudiantines a été assurée, également pour réduire le nombre de courriels envoyés par les organisateurs.

Intranet

Des progrès ont été réalisés dans la digitalisation de l'information sur l'intranet, à savoir la standardisation des formulaires et documents utilisés par l'ensemble des acteurs internes. L'Université est actuellement en train de migrer son contenu vers Microsoft SharePoint.

Campagnes institutionnelles

Plusieurs campagnes institutionnelles, y compris celles concernant le plan de retour des étudiants à l'Automne 2020, les campagnes de sensibilisation à la COVID-19, la campagne sur la santé mentale et le bien-être, la campagne d'intégrité académique et les nouvelles constructions prévues sur le campus, ont été développées et mises en œuvre. Une collaboration étroite avec le Bureau de l'engagement humain a eu lieu sur la communication autour de certains événements, à savoir la Journée internationale de la femme et le « Tournoi des héros de l'AUI ».

Kit de communication interne

Un formulaire pour définir les besoins en matériels de communication a été envoyé à toutes les parties prenantes de l'Université afin de préparer un kit de communication qui englobe les différents supports de communication de l'Université. Une agence créative sera consultée pour développer le matériel nécessaire et qui deviendra le seul matériel autorisé à être utilisé par l'ensemble de l'Université pour toute la communication interne et externe.

Règles et procédures

La politique sur les courriels est en cours de révision et renforce les bonnes pratiques en matière de courriels, mais aussi la mise à jour de l'ensemble du manuel de politiques et de procédures du département de la communication.

Relations médias

La diffusion de 19 communiqués de presse a généré 363 articles numériques et 106 articles papier. 5 reportages télévisés ont été diffusés sur la chaîne 2M au début de l'année académique, sur les mesures mises en place par AUI pour limiter la propagation du virus sur le campus, et sur Al Oula sur la conférence des sciences sociales, sur l'événement de la robotique et sur la campagne de vaccination au sein de l'AUI. Avec le nombre inchangé de communiqués de presse, l'équivalent en valeur publicitaire et le nombre total de portées ont augmenté de 71% par rapport à la même période de l'année dernière (voir tableau B.2)

Tableau B.3 Exposition médias traditionnels

	2019-2020	2020-2021	Evolution par rapport à l'année précédente
Communiqués de presse	19	25	31,58%
Articles en ligne	440	572	43%
Articles imprimés	175	127	-27,43%
Reportages télévisés sur 2M et Al Oula	13	5	-61,54%

Tableau B.4 Communiqués de presse, valeur publicitaire, et reach total mai 20 à mai 21

Période	#communiqués	Valeur en \$	Reach Total
Août 2019 - mai 2020	19	3,517,916	379,500,000
Août 2020 - mai 2021	19	6,016,000	650,000,000

Conception graphique et mise en page

L'unité de conception graphique soutient toute la communication de l'Université tout

au long de l'année. La communication visuelle à l'AUI est très importante pour aider à diffuser l'information en interne et en externe. Par conséquent, avec la pandémie sanitaire, le graphisme est un outil de communication efficace pour sensibiliser les membres de la communauté et leur rappeler de respecter les mesures préventives qui préserveront la sécurité de la communauté AUI. La conception graphique soutient également la stratégie marketing de l'Université en créant des visuels qui montrent l'identité et les valeurs uniques d'AUI. Pour l'image de marque d'AUI, l'unité de conception graphique a travaillé sur la création de différents formats de visuels qui aident à sensibiliser le public autour du campus, des programmes et d'autres informations d'AUI. Les articles avec logo sont également un outil efficace pour améliorer la visibilité du brand de l'AUI. L'unité de conception graphique travaille avec les unités et départements universitaires pour créer différents visuels pour leurs projets et événements. Des échantillons sont présentés en annexe.

Recrutement d'étudiants

Campagne de recrutement de l'Automne 2020

Contexte

- Les préparatifs pour les efforts de sensibilisation du semestre d'Automne 2020 ont commencé au début du mois de janvier avec plusieurs événements en face à face se déroulant dans différentes villes, mais qui ont dû être arrêtés brusquement en mars en raison de la pandémie de COVID-19. L'Université a dû développer et passer complètement à une campagne de marketing numérique.
- L'équipe impliquée dans la campagne, pour la plupart des bénévoles, a fait un travail formidable pour faire de la campagne un grand succès, le nombre total d'étudiants inscrits à l'Université passant de 2022 à l'Automne 2019 à 2493 à l'Automne 2020, avec une forte croissance de 23% d'une année à l'autre.
- La communauté des étudiants internationaux sur le campus et malgré les restrictions de voyage COVID-19, a augmenté de 25% pour atteindre 70 étudiants de 33 nationalités.

Chiffres de la campagne

L'admission totale de nouveaux étudiants pour l'année 2020-2021 est de 1032 étudiants contre 524 en 2019-2020, ce qui représente une augmentation de 97% d'une année à l'autre (augmentation de 103% à l'Automne et de 68% au Printemps).

Tableau B.5 Nouveaux inscrits Automne 2020 et Printemps 2021

Ecole	Automne 2020			Printemps 2021			Total annuel 2020-2021
	Bachelor	Master	Total	Bachelor	Master	Total	Grand total
SHSS	82	49	131	19	25	44	156
SBA	307	47	354	42	13	55	409
SSE	395	11	406	34	8	42	448
Total	784	107	891	95	46	141	1032

Par conséquent, cette année, AUI a inscrit la plus grande promotion, et de loin, de son histoire.

- Pour la campagne de Bachelor, le nombre d'étudiants recrutés a augmenté de 85%, passant de 474 en 2019-2020 à 879 en 2020-2021.

La SSE a inscrit 429 nouveaux étudiants contre 217 en 2019-2020, soit +98%. SBA a inscrit 349 nouveaux étudiants contre 206 en 2019-2020, soit +69%. SHSS a doublé le nombre d'inscriptions avec 101 inscriptions contre 49 en 2019-2020, soit +106%.

-En ce qui concerne les programmes Master, l'Université a triplé le nombre de ses nouveaux

étudiants, passant de 50 en 2019-2020 à 153 en 2020-2021. La SSE est passée de 6 étudiants à 19 étudiants, la SBA de 14 étudiants à 60 étudiants et la SHSS de 30 à 74 nouveaux étudiants.

Analyse de la campagne

- Lorsque nous analysons les nouvelles admissions de l'Automne 2020, nous faisons les constats suivants :

- 46% des admis sont de sexe féminin et 49% des admis commencent avec des cours de perfectionnement au Centre de Langues.

- 32% proviennent d'écoles secondaires publiques gratuites, tandis que 68% des admis proviennent d'écoles secondaires payantes.

- 87% des étudiants admis sont titulaires d'un baccalauréat avec mention « Très Bien », « Bien », ou « Assez Bien ».

- Pour les bourses et les subventions d'aide financière, le nombre total de nouveaux bénéficiaires en 2020-2021 est de 446 étudiants contre 168 en 2019-2020, en ligne avec la stratégie de l'Université de soutenir les étudiants méritants.

Campagne de recrutement pour l'Automne 2021

Pour l'année universitaire suivante (rentrée 2021), la stratégie de marketing de recrutement des étudiants était basée sur le fait de s'appuyer moins sur les campagnes d'acquisition directe qui incitent les candidats potentiels à lancer leur processus de candidature. Un plan de conversion a été mis en œuvre pour aider à générer des prospects à un coût moins élevé, et qui a été nourri par des campagnes de re-ciblage et des e-mails et SMS automatisés. Dans le cadre de la campagne de recrutement d'étudiants pour le Printemps 2020, les décisions stratégiques suivantes ont été prises :

- 1- Des campagnes spécifiques à chaque école ont été lancées.
- 2- Des campagnes génériques de promotion de l'Université dans son ensemble ont été lancées pour cibler les personnes qui ne savaient pas quels programmes choisir.
- 3- Les campagnes avaient pour objectif principal de maximiser les volumes en haut de l'entonnoir (générer autant de prospects que possible) pour atteindre les objectifs du bas de l'entonnoir (avoir suffisamment de candidats de qualité et d'étudiants admis).

Les principaux objectifs de la campagne Automne 2021 de l'AUI sont les suivants :

- 1- Recruter 15% de plus d'étudiants de Bachelor par rapport à la campagne de l'an dernier et 20% de plus d'étudiants Master.
- 2- Réduire le coût d'inscription des nouveaux étudiants de 10% par rapport à la campagne de l'année dernière.
- 3- Augmenter le ratio d'étudiants recrutés de manière organique et réduire notre dépendance des campagnes payantes.
- 4- Augmenter l'engagement du brand "Al Akhawayn" en ligne et sa notoriété en top-of-mind.

Pour pouvoir avancer et optimiser les ressources, le temps et les efforts, une recherche qualitative a été menée, avec l'aide d'une agence internationale à Dubaï et d'une autre au Maroc, pour trouver un nouveau positionnement pour AUI : **Inspire – Transform – Impact**.

Du point de vue de l'image de marque, l'objectif est de passer d'une focalisation sur le nom,

le slogan, le logo et le design de l'institution à un concept plus complexe et encore plus important pour connecter émotionnellement notre public cible à nos produits (programmes), confirmer notre crédibilité et fidéliser les utilisateurs via des messages clairs.

Avec le recrutement d'une nouvelle agence créative pour centraliser le design, le copywriting et l'image de marque de la campagne, et avec l'aide du consultant et de l'agence digitale, nous avons pu rattraper et même dépasser le nombre attendu de leads de 120% en seulement 3 semaines après le lancement de la campagne, ce qui est un signe encourageant pour le reste de la campagne afin d'atteindre les objectifs visés.



Séance de formation continue au profit du personnel au Centre de Conférences d'Al Akhawayn



Sécurité et bien-être

Comité agile de sécurité sanitaire de l'AUI

Au début de l'Automne 2020, le président de l'AUI a décidé de consolider la stratégie préventive COVID-19 dirigée par le groupe de travail COVID-19 qui a opéré la phase précoce de la pandémie au semestre de Printemps 2020. L'Université a décidé de poursuivre une surveillance et un contrôle étroits de la pandémie et d'appliquer les règles strictes développées grâce à la mise en œuvre d'une approche de gouvernance agile qui a favorisé un processus de prise de décision dynamique et rapide, impliquant des cadres, des professeurs et des représentants des étudiants. C'est ainsi que le Comité agile de sécurité (ASC) de l'AUI a été créé, ainsi que le Comité agile d'enseignement et d'apprentissage. L'ASC se réunissait tous les jours de la semaine et soumettait des rapports quotidiens et des recommandations au président pour les décisions quotidiennes. AUI a été en mesure de naviguer dans les conditions délicates de la pandémie relativement bien. La plupart des cas liés à des infections d'étudiants, par exemple, ont eu lieu à l'extérieur du campus. En effet, alors que 84 infections d'étudiants ont été enregistrées, seulement 7 d'entre elles ont eu lieu sur le campus (14 cas ont été signalés par les étudiants après les tests PCR avant le début des semestres, 52 ont été signalés après les tests PCR pendant les vacances du semestre d'Automne). Il convient également de mentionner que l'écrasante majorité des infections chez les étudiants étaient a-symptomatiques et n'ont été révélées que grâce à des tests PCR exigés.

L'Université a demandé à tous les nouveaux étudiants et aux étudiants déjà inscrits de l'Automne 2020 et du Printemps 2021 de venir sur le campus avec un test PCR négatif. En effet, les étudiants n'ont été acceptés à l'intérieur des résidences et sur le campus qu'après avoir produit un test PCR négatif daté de moins de 48 heures. Les étudiants ont également été confinés sur campus au cours des deux premières semaines de l'Automne 2020. Après ces deux premières semaines, un système d'accès au campus, développé par l'unité de développement de logiciels des étudiants, a été mis en place pour réglementer la sortie du campus. Les étudiants n'étaient autorisés à quitter le campus que pour 2h30mn tous les deux jours entre septembre et fin octobre. Les règles ont été constamment examinées par le Comité Agile de sécurité et des recommandations ont été régulièrement soumises au président. Il y a donc eu un relâchement progressif à mesure que la situation pandémique s'améliorait sur le campus et en récompense de l'amélioration du comportement des étudiants. C'est ainsi que l'accès au campus a été révisé à trois reprises (du droit de sortie pour 2h30mn tous les deux jours, à 2h30mn tous les jours, à 2h00mn deux fois par jour, sans restriction pendant toute la journée à partir du 15 mars 2021. Les tests PCR ont continué d'être exigés de tous les étudiants qui ont passé la nuit à l'extérieur du campus.

Le département d'athlétisme a décidé d'utiliser une plate-forme de réservation par mesure de sécurité sanitaire pour tous les utilisateurs. Une application a été créée sur PowerApps afin que les étudiants, le personnel et les professeurs puissent réserver un créneau horaire pour utiliser les installations sportives sans les surcharger. L'application a été réalisée en collaboration avec le département et un étudiant.

Statistiques COVID-19

Dans le cadre de la stratégie de gouvernance pandémique, le Centre de santé s'est vu confier le suivi des infections au COVID-19, des cas de contact et des cas suspects depuis le début de l'Automne 2020. Les données recueillies tout au long de l'année scolaire 2020-2021 sont données au Tableau C.1.

Stratégie bien-être à 360°

Au milieu du contexte difficile de l'Automne 2020 marqué par les conséquences négatives de la pandémie de COVID-19, et face à l'augmentation des cas de problèmes de santé mentale et les préoccupations croissantes concernant les questions liées au harcèlement sexuel, à la toxicomanie et à l'intimidation, la Division des Affaires Estudiantines a été chargée d'élaborer

Tableau C.1 Cas COVID-19

Cas (AUI et ASI)	Etudiants	Professeurs	Personnel	Total
Nombre d'infections	84 (dont seulement 7 au campus)	12	10	106
Cas Contacts	25	18	24	67
Cas suspects	17	6	3	26
Total	126	36	37	199

une stratégie de bien-être à 360 °. La division a élaboré une stratégie en sept volets qui tournait autour de mesures de restauration et de renforcement de l'immunité, d'activités et de socialisation alternative, de conditionnement physique et d'exercice, d'hygiène mentale, de counseling, de prévention de la toxicomanie et du harcèlement, de pression par les pairs et de prévention de l'intimidation.

Au cours de l'Automne 2020, les services de counseling se sont concentrés sur 3 objectifs principaux, la mise en œuvre de procédures COVID, l'offre de consultations aux étudiants et l'offre de soutien en cas de deuil à la suite du décès tragique d'un de nos étudiants. Au cours du semestre de Printemps, les services de counseling se sont concentrés sur l'ajustement des rôles de l'équipe et l'accueil de la nouvelle unité d'écoute. Les services de counseling ont continué de mettre l'accent sur les consultations auprès des étudiants, car c'était le domaine où les besoins étaient les plus grands.

Activités académiques

Si la participation en présentiel à des conférences nationales et internationales a été contrecarrée par la pandémie, des participations ont eu lieu de manière virtuelle. Au cours de l'année universitaire 2020-2021, les professeurs ont présenté et assisté à des conférences et des ateliers, à la fois en ligne et en face à face et aux niveaux national et international. Cela comprenait des présentations à 40 conférences et ateliers, la participation à 9 conférences ainsi que de nombreuses autres activités.

Faits marquants

L'année académique 2020-2021 a été marquée par trois évolutions majeures : le lancement du nouveau Plan Stratégique 2020-2025, l'impact sur les activités d'enseignement et d'apprentissage de la pandémie de COVID-19, et l'évolution de la relation avec l'agence d'accréditation NECHE. Les trois développements ont eu plusieurs ramifications et ont eu un impact sur plusieurs registres. Par exemple, le lancement du Plan Stratégique a permis d'approfondir l'identité des arts libéraux de l'AUI ainsi que d'offrir 13 nouvelles filières de Bachelor et de Master. La pandémie causée par la COVID-19 a ouvert la possibilité à AUI d'explorer l'enseignement en ligne et de développer ses capacités dans ce domaine. Enfin, la Commission de l'enseignement supérieur de la Nouvelle-Angleterre (NECHE) a également saisi l'occasion de la pandémie de COVID-19 pour étendre son accréditation de l'AUI à l'enseignement en ligne. En somme, ces évolutions sont liées et se sont dans certains cas influencées mutuellement.

En ce qui concerne le nouveau plan stratégique de l'AUI et sa nouvelle vision pour les arts libéraux du 21^e siècle, l'année académique 2020-2021 a été l'occasion de commencer à articuler l'intersection de trois objectifs clés importants: approfondir l'offre aux étudiants de l'AUI d'une éducation de qualité en arts libéraux, cibler la génération Z, qui est une génération très particulière d'apprenants, et préparer les étudiants actuels à exceller et à être leaders sur le marché du travail du 21^e siècle. Certaines des caractéristiques de la génération Z conviennent parfaitement aux arts libéraux : ce sont des apprenants autonomes, fortement connectés et férus de technologie. Par conséquent, et afin de répondre à leurs besoins, AUI a commencé à encourager ses professeurs et à les équiper pour explorer l'apprentissage largement inversé et s'aventurer dans l'apprentissage expérientiel, le jeu et d'autres outils d'apprentissage innovants. En fait, dans une classe inversée, les rôles distincts des professeurs (ceux qui partagent leurs connaissances par le biais de cours magistraux) et des étudiants (qui sont des destinataires de connaissances) sont contrecarrés à mesure que les étudiants deviennent des apprenants actifs qui sont aidés dans ce voyage par les professeurs. C'est précisément ce que l'AUI veut réaliser dans son nouveau plan stratégique.

Une autre application du plan stratégique a été le lancement de 13 nouvelles filières aux niveaux Master et Bachelor, 10 à l'École des sciences et d'ingénierie et 3 à l'École des sciences humaines et sociales. Tous ces programmes avaient en commun d'offrir aux étudiants de l'AUI de nouvelles options ainsi que des options très demandées sur le marché du travail, tout en conservant simultanément les caractéristiques des programmes de l'AUI qui offrent aux étudiants un vaste programme d'enseignement général, des « soft skills » importants, de nombreux choix ainsi que la possibilité d'élire une concentration mineure d'un domaine de connaissances totalement différent.

Il serait trompeur de nier l'impact de la pandémie de COVID-19 sur ces objectifs du Plan Stratégique académique. En fait, et afin de respecter les règles et directives nationales dictées par le gouvernement, AUI a offert à certains de ses étudiants la possibilité d'étudier à distance, de chez eux, mais en s'engageant à conserver la même qualité d'enseignement que celle qu'elle fournit habituellement. Par conséquent, alors que les étudiants nouvellement admis et la plupart des étudiants de première année étudiaient sur le campus et entièrement en face à face, d'autres étudiants étudiaient entièrement en ligne, tandis qu'un groupe qui était petit à l'Automne 2020 et qui a considérablement augmenté au Printemps 2021 était engagé dans des cours hybrides, où certains étudiants assistaient à des cours en classe tandis que d'autres assistaient à des cours à partir de leurs domiciles. Le défi avec cette situation était de savoir comment préserver et nourrir l'esprit des arts libéraux dans ces circonstances spéciales. C'est

pourquoi l'Été et l'Automne 2020 ont vu une multitude d'ateliers et d'opportunités de formation, tous parrainés par l'Université, dirigés dans certains cas par le corps professoral de l'AUI, tandis que dans d'autres cas, ils ont été dirigés par des spécialistes externes. L'objectif était de doter le corps professoral de l'AUI de la capacité de s'adapter à l'enseignement en ligne tout en encourageant les étudiants à rester des apprenants indépendants dotés d'esprit critique. Il s'agit d'un défi permanent qui nécessite une adaptation constante de la part du corps professoral de l'AUI. Afin de permettre cette adaptation, AUI a lancé, au cours du semestre de Printemps, un programme de « formation des formateurs », dans lequel les professeurs qui ont montré une grande adaptabilité à l'enseignement en ligne sont certifiés en tant que spécialistes de l'enseignement en ligne et de ses nombreux défis et opportunités.

La pandémie du COVID-19 a permis à AUI de booster la dimension de l'enseignement en ligne faisant partie de son pilier stratégique correspondant à l'Académie. Outre le basculement aux enseignements en ligne et hybrides (en ligne et en présentiel), un nouveau règlement a été adopté par le Conseil Académique pour l'évaluation des enseignements, l'appréciation de la performance et la gestion de la propriété intellectuelle quand le mode des enseignements est en ligne. Un plan de formation des professeurs a été élaboré visant différents niveaux et compétences ciblées dans la pédagogie, l'évaluation des apprentissages et l'utilisation des technologies. 19 ateliers de formation ont été organisés par le centre pour l'« Advancement of Teaching, Learning And Scholarship » (ATLAS) cette année 2020-2021. Une deuxième version du système (QMS) de management de qualité des enseignements et apprentissages en ligne a été déployée, dont les résultats sont résumés dans le tableau ci-après :

Tableau D.1 Principaux indicateurs de qualité de l'enseignement en ligne

Année académique 2020-21				
Indicateurs monitorés pour assurance qualité à AUI	Automne	Printemps	Été	Moyenne de l'année
% étudiants dont la perception est positive quant à la qualité de leur apprentissage avec l'enseignement en ligne	76%	89%	91%	85%
Satisfaction moyenne des étudiants par chacun des cours enseignés durant l'année académique 2020-21	83%	86%	89%	86%
% professeurs satisfaits que les évaluations qu'ils ont pu administrer sous conditions du COVID-19 reflétaient bien le niveau d'apprentissage des étudiants	85%	86%	89%	87%
% professeurs satisfaits de leur expérience d'enseignement dans les conditions on-line/hybrides du COVID-19	82%	92%	100% ⁽⁻⁾	91%
% des professeurs qui se sentent prêts pour un mode d'enseignement HyFlex ^(*)	16%	47%	52%	38%

⁽⁻⁾La grande majorité des enseignements du semestre d'été 2021 ont eu lieu en présentiel

^(*)Enseignement hybride (online et présentiel), avec toute la flexibilité et le choix laissés uniquement à l'étudiant.

Une deuxième dimension de l'adaptation imposée à l'AUI par la pandémie causée par la COVID-19 était que, pour la première fois depuis 2001, l'admission à l'AUI n'était pas conditionnée par le test d'admission GAT. Ce changement majeur a obligé AUI à créer un nouveau système d'admission dans lequel les relevés de notes des étudiants ainsi que leurs lettres de motivation ont été examinés sous un nouvel angle, et des entretiens ont été organisés chaque fois que nécessaire afin d'aider à affiner les décisions finales d'admission. L'objectif était d'admettre des étudiants de qualité similaire à ceux habituellement admis, c'est-à-dire

des étudiants qui s'adaptent rapidement à l'enseignement des arts libéraux et en bénéficieraient. Un corollaire à cette situation était la nécessité de s'adapter rapidement et d'établir de nouvelles règles qui refléteraient cette nouvelle situation. Un système de gestion de la qualité (QMS) a été établi afin de surveiller la qualité de l'enseignement en ligne grâce à des données objectives fournies par les systèmes de gestion de l'apprentissage de l'AUI. Ces données ont été fournies aux doyens directement chaque semaine afin de leur permettre de relever rapidement les défis potentiels. Le système de QMS s'appuyait également sur des sondages réguliers auprès des professeurs et des étudiants afin d'évaluer leur adaptation au système et leur satisfaction à son égard. Un groupe de travail AGILE sur l'enseignement et l'apprentissage se réunissait chaque semaine pour agir sur les résultats du QMS, ainsi que pour réagir aux demandes formulées par les professeurs ou les étudiants. Le groupe de travail, qui est dirigé par le président de l'Université et compte parmi ses membres le VPAA et un doyen (représentant la direction des affaires académiques), le président du Conseil Académique (CA) et un membre du CA (pour représenter le corps professoral) et le coordonnateur ATLAS, a permis à l'Université une grande agilité tout au long de l'année universitaire. En outre, plusieurs propositions ont été analysées et certaines ont été approuvées par le CA et obtenu l'aval du Président pour intégration dans le manuel de règles et procédures. Il s'agit de la politique sur la propriété intellectuelle et de la politique sur les critères de performance et de reconnaissance, qui ont, toutes deux, été adoptées par le Conseil académique.

Enfin, le troisième et dernier développement majeur de l'année académique 2020-21 a été l'évolution de la relation d'AUI avec NECHE, l'agence d'accréditation. Cette évolution a suivi deux voies : une voie régulière et une exceptionnelle liée à la COVID-19. En ce qui concerne le projet régulier, la ré-accréditation d'AUI par NECHE étant imminente, AUI a lancé son projet de préparation du rapport d'auto-évaluation afin de pouvoir le soumettre à temps. En effet, la visite de l'équipe NECHE étant prévue pour mars 2022, l'Université doit soumettre son auto-évaluation au cours du semestre d'Automne 2021. C'est dans cet esprit que le Président a créé un comité directeur, co-dirigé par deux professeurs et six présidents de comité, et l'a chargé de préparer la première ébauche de l'auto-évaluation et de la soumettre avant le début de la session d'Été. Ce comité directeur a mené l'effort d'auto-évaluation et sera en mesure de soumettre sa première ébauche d'ici la date d'échéance, et de finaliser la version finale à temps pour la soumission à NECHE. En résumé, le processus de ré-accréditation est sur une bonne voie. Le chemin exceptionnel que l'AUI a dû suivre était lié à la nécessité de s'adapter à l'enseignement en ligne dans les conditions d'incertitude imposées par COVID-19. En effet, l'accréditation d'AUI par NECHE n'incluait pas à l'origine l'enseignement en ligne, mais dans le cadre des mesures d'urgence COVID-19, une partie substantielle de l'enseignement dispensé par AUI à un nombre croissant de ses étudiants se faisait en ligne. Dans ces conditions, NECHE a ouvert la possibilité à AUI et à d'autres institutions dans les mêmes conditions de demander une accréditation limitée dans le temps des diplômes obtenus principalement dans des conditions d'apprentissage en ligne. AUI a profité de cette opportunité et, à l'Automne 2020, est devenue accréditée, jusqu'en 2022, pour offrir à ses étudiants un apprentissage en ligne. Cette accréditation offre aux étudiants de l'AUI la certitude de recevoir une éducation de qualité malgré le passage à l'enseignement en ligne, ce qui témoigne des efforts déployés par l'AUI afin de s'adapter rapidement à l'enseignement et à l'apprentissage en ligne.

Enfin, malgré l'année académique très atypique qu'elle connaît, AUI a réussi à garder un bon nombre de ses activités académiques en ligne. Par conséquent, plusieurs activités académiques ont eu lieu en ligne, telles que des séminaires, des séries de conférences par des présentateurs internes et externes, et des événements liés aux projets de fin d'études. De plus, dans une tendance qui pourrait durer, des soutenances ont eu lieu avec des membres externes à distance, qui ont enrichi les débats et témoigné de la qualité que les étudiants de l'AUI peuvent produire.

Activité académique

Au cours de l'année universitaire 2020-2021, les professeurs de l'AUI ont produit de la recherche de qualité qui fait de l'AUI une présence internationalement reconnue. Le corps

professoral a publié près de 60 articles dans une variété de revues dans diverses disciplines académiques. Un professeur de l'École des sciences humaines et sociales, a publié un livre. Le corps professoral a contribué à des chapitres de 9 autres livres publiés, fait 40 présentations et ateliers. Ils ont également participé à 9 conférences. L'École des sciences et de l'ingénierie a organisé un concours pour leurs étudiants en robotique.

D'autres activités académiques notables des professeurs comprennent plusieurs prix remportés pour des articles de recherche, y compris des prix monétaires, des contributions à des sources d'information, y compris le site Web de l'UNESCO, la participation à un conseil consultatif académique, le fait d'être des examinateurs pairs et autres démonstrations de la forte présence du corps professoral de l'AUI à l'échelle nationale et internationale. Un autre événement récurrent cette année a été le Festival d'astronomie de l'AUI, mis en place avec la collaboration d'experts nationaux et internationaux et des enseignants de la SSE.

Huit projets académiques de l'École des sciences humaines et sociales ont reçu un financement externe, totalisant 29 000 USD, 11 095 000 MAD et 212 620 euros. Ces projets allaient de l'examen de questions spécifiques à cette région, telles que les projets sur la « ville intelligente » et le « Centre Ibn Khaldoun pour les études sur la migration », à des questions spécifiques à la région, telles que le projet sur les « Bibliothèques de Nafusa », le projet sur le « CBHE dans les pays méditerranéens » et le projet intitulé « Construire le Maghrib », et les questions mondiales, comme le projet sur l'avenir des questions mondiales et le projet sur les femmes artistes musulmanes nord-américaines.

En coopération avec la bibliothèque Mohammed VI de l'Université, un groupe de professeurs ont créé un groupe de travail pour planifier la conception et la mise en œuvre d'un référentiel numérique AUI. Nous espérons qu'il deviendra éventuellement une archive universitaire physique d'accompagnement. Le référentiel numérique AUI, calqué sur des référentiels similaires d'autres établissements universitaires (par exemple, le recueil de l'Université américaine du Koweït sur <https://dspace.auk.edu.kw>), fournira un référentiel en ligne accessible au public de documents, de photographies, de publications du corps enseignant et d'autres documents relatifs à l'histoire de l'Université. L'équipe a l'intention d'exécuter le référentiel sur un système de gestion des actifs numériques open source comme Islandora (<https://islandora.ca>) ou DSpace (<https://duraspace.org/dspace/>). Le plan à plus long terme comprendra une collection complémentaire d'archives universitaires physiques, hébergées dans la bibliothèque AUI Mohammed VI et organisées à l'aide d'ArchivesSpace, un logiciel de gestion de documents open source.

E-textbooks et transformation digitale

L'Université Al Akhawayn impose l'utilisation de manuels scolaires pour assurer la qualité et atteindre un degré de normalisation qui sert les étudiants souhaitant aller en échange et transférer des crédits à leurs nouvelles institutions. Les professeurs de l'AUI utilisent des manuels imprimés des principaux éditeurs de manuels depuis plus de deux décennies, tandis qu'un petit nombre de professeurs préféraient les manuels numériques, principalement des ressources éducatives libres (REL).

L'année académique en cours peut à juste titre être appelée l'année où AUI a réalisé sa transition numérique des manuels scolaires, car 93% de tous les cours utilisaient des manuels électroniques, tandis que les 7% restants s'appuyaient sur des recueils de contenu électronique spécifique au cours.

La décision de passer aux manuels numériques a été dictée par deux considérations importantes, la première étant le coût prohibitif des manuels imprimés et la seconde étant la décision des principaux éditeurs de manuels de privilégier les manuels numériques par rapport aux manuels en format papier.

Au Printemps 2020, un projet pilote de manuels électroniques a été lancé avec des manuels numériques pour 33 cours représentant un quart des cours dispensés dans les trois écoles en utilisant les services d'un agrégateur. À l'Automne 2000, le nombre de cours utilisant des manuels électroniques est passé à 74 (82 %). Avec la persistance du COVID-19, le Service des manuels, un service de la Bibliothèque Mohammed VI, est allée plus loin et a signé des

accords avec quatre grands éditeurs de manuels électroniques, à savoir Cengage, McGraw-Hill, Pearson et BibliU pour garantir l’approvisionnement en manuels électroniques à des prix abordables. Les manuels électroniques se sont avérés être une bonne solution pour les classes hybrides. De plus, les administrateurs académiques peuvent suivre les efforts déployés par les étudiants grâce à l’analyse des manuels.

Au Printemps 2021, ce service a continué de s’approvisionner en manuels électroniques auprès de divers fournisseurs pour répondre aux besoins en matériel de cours dans les trois écoles de l’Université, tandis que les cours du Centre de Langues ont continué d’utiliser des manuels imprimés.

Tableau D.2: Evolution de l’utilisation de manuels électroniques Printemps 2020 à Printemps 2021

Semestre	Manuels papier	Manuels électroniques	% Manuels électroniques
Printemps 2020	98	33	25%
Automne 2020	16	74	82%
Printemps 2021	10	129	93%

Outre les manuels électroniques et les manuels imprimés, il existe quelques cours qui ne nécessitent pas de manuels et d’autres qui adoptent un recueil de ressources. La Bibliothèque Mohammed VI soutient également le corps professoral dans sa recherche de matériel pédagogique approprié provenant des collections de la Bibliothèque (par exemple, des articles de revues, des chapitres de livres et des livres électroniques). Certains professeurs ont commencé à utiliser des ressources éducatives libres (REL).

Cette transition numérique a donné à l’Université l’occasion de mettre en place des services de soutien appropriés pour accompagner les professeurs dans leurs efforts pour intégrer les manuels électroniques dans leurs programmes d’études par le biais du Learning Management Service (LMS) de l’Université et d’acquérir une expertise technique indispensable pour assurer un accès transparent aux ressources d’apprentissage dès le premier jour de cours. Bien que ces services de soutien restent insuffisants, l’Université vise à soutenir la transition numérique en élargissant son équipe cette année universitaire pour inclure plus de soutien technique pour le processus. De plus, les responsables académiques peuvent suivre les efforts déployés par les étudiants grâce à l’analyse des manuels.

Services de technologie de l’information (ITS)

L’année académique 2020-2021 a présenté beaucoup de défis en termes de technologie de l’information en raison de la pandémie de COVID-19. Au début du Printemps 2020, ITS a établi un plan pour permettre l’apprentissage à distance et le travail à distance. Grâce à l’utilisation des services Microsoft 365, les professeurs ont pu donner des cours aux étudiants en ligne. Le réseau universitaire était prêt à prendre en charge l’utilisation de Teams, qui a la capacité d’évoluer de manière dynamique en tant que service cloud. Des groupes sur Teams (sections de cours) ont été systématiquement créés, et les professeurs et les étudiants ont pu rejoindre des cours en ligne en utilisant le « chat », les appels audio et vidéo à partir de divers appareils (ordinateur de bureau, ordinateur portable ou smartphone). Le personnel occupant des postes clés avait la possibilité de travailler partiellement à distance (accès aux ordinateurs du bureau et aux serveurs, réception d’appels transférés, utilisation de courriels et interaction via Teams).

Conformément au plan stratégique 2020-2025, et en réponse à la demande grandissante, ITS a réussi à doubler la capacité du centre de données en acquérant l’infrastructure hyperconvergente (HCI), qui offre une agilité pour répondre aux demandes informatiques et provisionner de nouvelles ressources pour les charges de travail émergentes, tout en optimisant les coûts. La bande passante Internet a également été doublée à 2 Gbps (MARWAN 4) en parallèle avec une deuxième ligne Internet (500 Mbps) d’un deuxième opérateur de télécom-

munications. L'Université bénéficie désormais d'une capacité Internet totale de 2500 Mbps, ce qui se traduit par une amélioration de la bande passante de l'utilisateur final de 32% en moyenne. ITS a également mis à niveau et remplacé environ 300 terminaux virtuels dans 3 laboratoires informatiques ouverts et dans les laboratoires informatiques de 3 écoles. Cette mise à niveau a augmenté la capacité de traitement des laboratoires d'environ 20%.

En ce qui concerne les services informatiques, un certain nombre de serveurs et de systèmes (Jenzabar / EX, Active Directory, Sage, Voix sur IP, Points de vente, ... etc) ont été mis à niveau vers leurs versions les plus récentes et les plus stables, avec la mise en œuvre de nouvelles fonctionnalités telles que le paiement en ligne, les formulaires en ligne et l'intégration du système. Une nouvelle application web a été lancée, qui fournit l'état des services informatiques (opérationnels, performances dégradées, panne partielle ou majeure) y compris l'accès Internet, les réseaux sans fil, le portail Jenzabar, les applications Office 365, les laboratoires informatiques, les services d'impression, Sage, les services de télécommunication, etc.

Enfin, ITS a activement contribué à la génération de divers rapports et indicateurs de tableaux de bord à différents niveaux, y compris le comité du système de gestion de la qualité (QMS), les comités universitaires et administratifs, les unités et les individus.

Transformation digitale

Les technologies de l'information (TI) jouent un rôle central dans le plan stratégique 2020-2025. L'Université a une vision informatique ambitieuse pour renforcer l'engagement de la communauté universitaire grâce à la numérisation des services universitaires aux niveaux académique et administratif. Cette numérisation repose sur quatre piliers qui feront de l'AUI un établissement d'enseignement supérieur du 21^e siècle à capacité numérique :

- 1- Expérience client (ENGAGE):** Offrant la meilleure expérience numérique et en ligne de sa catégorie à la communauté AUI (cours en ligne, inscription, applications mobiles et basées sur le cloud);
- 2- Partenariat efficace (COMMIT):** Favoriser la collaboration avec les départements académiques, les unités administratives, les centres et le Bureau des Etudiants dans la création d'écosystèmes numériques qui aideront à transformer l'Université de manière durable;
- 3- Technologies intelligentes (SENSE):** Permettre des technologies réactives et conscientes (Internet des objets, intelligence artificielle, lecteurs RFID, ...) pour créer des services innovants et à valeur ajoutée pour une meilleure réussite des étudiants et un meilleur engagement des professeurs et du personnel;
- 4- Analyse de données (MONITOR):** Fournir une infrastructure et une plate-forme numérique résilientes, flexibles et sécurisées, ce qui permettra de générer des analyses de données pour de nouvelles stratégies et capacités décisionnelles pour l'Université.

Cette transformation numérique à l'Université Al Akhawayn commence à permettre progressivement des opportunités éducatives exceptionnelles au sein de son campus intelligent et de ses satellites, et transformer les expériences client, établir des partenariats efficaces, utiliser des technologies intelligentes et générer des analyses de données, afin de créer des opportunités éducatives exceptionnelles au sein du campus intelligent d'Al Akhawayn.

Étudiants

Dans le contexte actuel de la pandémie de COVID-19, les opérations sur le campus restent affectées. Cependant, malgré les contraintes et les restrictions imposées aux étudiants et aux activités sur le campus, AUI continue de servir ses étudiants et de leur fournir un environnement sûr, sain et engageant.

Ceci est particulièrement remarquable dans les rapports du Bureau des activités estudiantines, du Département des sports et du programme d'expérience de première année. Ces départements étaient dédiés à s'engager pleinement avec les étudiants, et cela se voit dans leurs statistiques de participation. En fait, les étudiants continuent de s'engager dans les programmes offerts par tous les départements des affaires estudiantines dans un environnement sûr et sain, en particulier dans les conditions continues de COVID-19.

Le succès du campus à contenir la pandémie de COVID-19 se reflète dans les rapports du Centre de santé qui reflètent clairement le succès de l'Université dans la protection des étudiants, du personnel et du corps professoral grâce à un déploiement diligent d'une stratégie de santé et de sécurité qui a été pilotée par le Comité agile de sécurité où les professeurs, les étudiants, les cadres ont travaillé en collaboration pour naviguer dans les subtilités de la pandémie sur une base quotidienne. Les services de counseling ont également été touchés par les répercussions négatives de la pandémie. Le service a subi une nouvelle restructuration dans son organisation et avec un renforcement avec l'embauche d'une nouvelle conseillère pour répondre aux besoins générés par l'augmentation du nombre de cas de personnes nécessitant leur intervention, allant de cas mineurs d'hygiène mentale à des cas de stress, d'anxiété et d'autres problèmes psychologiques majeurs. La création d'une unité d'écoute a également été bénéfique pour les étudiants, à la fois pour alléger la pression sur les services de counseling et pour fournir aux étudiants un autre exutoire au stress.



Salle de classe avec distanciation et port de masque

Inscriptions

Évolution des inscriptions d'étudiants par programme

L'Université continue sa progression vers la réalisation de ses objectifs stratégiques en termes

d'inscription des étudiants. Au semestre d'Automne 2020, 784 nouveaux étudiants de Bachelor et 107 nouveaux étudiants de Master étaient inscrits. Comparativement à l'Automne 2019, le nombre de nouveaux étudiants de Bachelor a augmenté de 93 % et le nombre d'étudiants Master a augmenté de 185 %. Avec 181 professeurs (123 à temps plein et 58 à temps partiel) et un total de 2489 étudiants inscrits pour cet Automne, le taux d'encadrement (nombre d'étudiants par professeur) de l'AUI est de 16,48 tandis que la taille moyenne globale des classes est de 20,85, avec un chiffre inférieur de 10,12 pour les cours de niveau Master. En ce qui concerne la répartition par sexe du nombre total d'étudiants inscrits, 52,3 % sont des filles. La répartition par école maintient toujours la prééminence de la SBA. Toutefois, la SSE a pu attirer plus de nouveaux étudiants. Il y avait 1.214 étudiants inscrits en SBA, 902 étudiants en SSE, et 368 étudiants en SHSS. Il y avait aussi seulement 5 étudiants visiteurs (stagiaires PIP) à cause des restrictions sanitaires qui ont découragé nos partenaires internationaux à envoyer des étudiants. A l'Automne 2020, 13 nouvelles filières ont été lancées auxquels 113 étudiants se sont inscrits (16 Master et 97 étudiants Bachelor). Il y a 27 étudiants internationaux nouvellement inscrits dans des filières diplômantes.

Tableau E.1 Inscriptions par programme (Automne 2020)

Ecole	Filière	Description	Master		TOTAL
SBA	BA	Business Administration (Administration des affaires)	62	1116	1178
EEC	MBA	Business Administration (Part-Time) (Administration des affaires (temps partiel))	36		36
SHSS	CISD	Combined Bachelor of Arts and Master of Arts (Diplôme combiné Bachelor/Master)	1	6	7
	CS	Communication Studies (Études de communication)		99	99
	CSDM*	Communication Studies and Digital Media (Études de la communication et des médias numériques)	12		12
	ESS*	Environmental Studies and Sustainability (Études environnementales et durabilité)		7	7
	HRD	Human Resource Development (Le développement des ressources humaines)	9	55	64
	IS	International Studies (Études internationales)		117	117
	ISD	International Studies and Diplomacy (Études internationales et diplomatie)	51		51
	NAMES	North African and Middle Eastern Studies (Études d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient)	10		10
	SPM*	Spatial Planning and Management (Aménagement et gestion de l'espace)		1	1

SSE	AIR*	Artificial Intelligence & Robotization (Intelligence Artificielle & Robotisation)		30	30
	BDA*	Big Data Analytics (Analyse des mégadonnées)	4	18	22
	CMSE*	Cloud & Mobile Software Engineering (Génie logiciel cloud et mobile)		7	7
	CPS*	Cyber-Physical Systems (Systèmes cyber-physiques)		1	1
	C-SC	Combined Bachelor of Science and Master of Science (Diplôme combiné Bachelor/Master)	2	9	11
	CSC	Computer Science (Informatique)		411	411
	CSYS*	Computer Systems (Systèmes informatiques)		9	9
	DSSE*	Decision Support Systems Engineering (Ingénierie des systèmes d'aide à la décision)		2	2
	EMS	Engineering and Management Science (Sciences de l'ingénieur et de gestion)		224	224
	GE	General Engineering (Ingénierie générale)		146	146
	MLE*	Manufacturing & Logistics Engineering (Ingénierie de fabrication et de logistique)		3	3
	RESE*	Renewable Energy Systems Engineering (Ingénierie des systèmes d'énergie renouvelable)		19	19
	SE	Software Engineering (Génie logiciel)	7		7
	SEM	Sustainable Energy Management (Gestion des énergies renouvelables)	10		10
PIP	NONGX	Visiting students (Etudiants visiteurs)		5	5
Total			204	2285	2489

*Nouvelle filière

Diplômés

Au cours de l'année universitaire 2020-2021, 396 étudiants ont obtenu leur diplôme, soit 16 de plus que lors de l'année universitaire précédente, comme le montrent les tableaux ci-dessous. Le nombre total de lauréats depuis le lancement de l'Université a ainsi atteint 6200 lauréats.

Tableau E.2 Etudiants diplômés par filière 2020-2021

	Filière	Lauréats
Bachelor 334	Communication	19
	Etudes Internationales	23
	Administration des Affaires	209
	Diplôme combiné Bachelor/Master	4
	Informatique	34
	Ingénierie et Gestion	28
	Ingénierie Générale	5
	Développement des Ressources Humaines	12
Master 62	Etudes Internationales	18
	Administration des Affaires	17
	Développement des Ressources Humaines	4
	Génie Logiciel	4
	Gestion des Energies Renouvelables	3
	Etudes d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient	5
	MBA à temps partiel	11
	Total	396

Tableau E.3 Diplômés par niveau, école et sexe (2020 et 2021)

Diplômés 2020-2021							
Niveau	Ecole	Sexe	Total	Niveau	Ecole	Sexe	Total
Bachelor	SBA	F	126	Master	SBA	F	17
		M	83			M	11
	SHSS	F	37		SHSS	F	19
		M	17			M	8
	SSE	F	29		SSE	F	7
		M	38			M	4
Total Bachelor			330	Total Master			66
Grand Total 396							

Ecole	Diplômés 2020-2021
SBA	237
SSE	78
SHSS	81
Grand Total	396



Services des carrières et des lauréats

Le principal évènement malheureux, en ce qui concerne les étudiants diplômés, est le fait que l'Université n'a pas été en mesure d'organiser les cérémonies de remise des diplômes

de 2020 et de 2021. En raison des contraintes sanitaires imposées par le gouvernement, ces deux événements ont été reportés.

Toutefois, pour aider ces lauréats dans la recherche d'un emploi, le Bureau des carrières a organisé quatre webinaires sur les carrières et le recrutement en octobre. Au cours du semestre de Printemps, quatre séances d'information sur les études supérieures ont eu lieu et deux éditions du programme de soutien à l'emploi.

Le point culminant du semestre de Printemps 2020 est le programme de soutien à l'emploi qui s'est tenu les 20 et 21 avril. La première édition s'est déroulée en présentiel à Ifrane. Les diplômés des années 2019 et 2020 ont participé à une formation de 2 jours. Du 1er au 4 juin, l'Université Al Akhawayn a accueilli la 19e édition de son salon annuel de l'emploi. En raison de la situation sanitaire, la foire s'est tenue virtuellement sur la plate-forme « seekube ». 41 entreprises ont participé au salon de l'emploi représentées par 142 recruteurs. 572 entretiens ont eu lieu ; une moyenne de 20,4 entretiens par entreprise et 3,1 entretiens par candidats.

Le salon de l'emploi 2021 en chiffres

- 1- 384 candidats inscrits. 46% d'entre eux ont postulé à des offres via la plateforme.
- 2- 41 entreprises inscrites sur la plateforme. 71% d'entre elles ont publié des offres d'emploi et des créneaux d'entrevue. Un total de 148 offres étaient disponibles.
- 3- Les entreprises étaient représentées par 142 recruteurs qui ont effectué 572 entretiens.
- 4- Une moyenne de 20,4 entretiens par entreprise et 3,1 entretiens par candidats.
- 5- 48% des candidats inscrits ont passé au moins un entretien et toutes les entreprises ont eu des entretiens.
- 6- 196 entretiens ont été évalués par les recruteurs comme suit :
 - 1- 161 fois « candidat à contacter à nouveau » (82 %)
 - 2- 15 fois « candidat peut être à contacter à nouveau » (8 %)
 - 3- 20 fois « plus aucun contact » (10 %)
- 7- 15 sessions en direct ont eu lieu, en plus des séances de conseil individuel et de révision de CV sur TEAMS ou en face à face avec les étudiants.

Le bureau des carrières continue de diffuser et de partager les offres d'emploi et de stages avec les étudiants et les anciens étudiants de l'AUI. Le bureau continue de soutenir les entreprises en faisant correspondre les offres avec les candidats et la diffusion des offres d'emploi ciblées.

L'accord du semestre est avec SopraBanking Software Maroc; un partenaire avec lequel le Bureau des carrières a travaillé en étroite collaboration au cours des trois dernières années. La société nous a approchés pour officialiser le partenariat et signer un accord qui permettra aux deux parties d'avoir un partenariat mutuellement bénéfique. Des étudiants inscrits dans des filières spécifiques (informatique et finance) ont assisté à la présentation de l'entreprise et ont franchi la première étape du processus de sélection. L'entreprise a fait un suivi auprès des étudiants sélectionnés et s'engage à embaucher des profils adéquats et à participer à nos événements. SBS propose également de partager son expertise en visitant des classes. Le bureau Carrières travaille actuellement sur quatre nouveaux partenariats avec Vigeo-Iris, Amazon, Bosh et Alstom.

Au cours de la dernière année, les efforts ont été dirigés vers des campagnes et des actions numériques. L'une des actions lancées sur les médias sociaux a été une série de séances « live » avec des anciens de l'AUI pour présenter AUI à notre public externe par l'intermédiaire de ses lauréats, « Ana Weld l'Akhawayn Instagram Live Series » deux épisodes ont eu lieu pendant l'été et quatre pendant l'Automne.

Sondage auprès des lauréats

En coopération avec l'Association des Lauréats, le bureau des Lauréats a travaillé sur une collecte d'information sur les anciens. Au total, 800 répondants ont partagé des détails sur leurs coordonnées personnelles, des mises à jour personnelles et professionnelles et d'autres

informations sur leurs engagements sociaux et leurs réalisations académiques. Les données collectées seront incluses dans le système d'information EX.

Réalisations et reconnaissance des étudiants méritants

Liste du Président

Pour célébrer les résultats scolaires de plus de 300 étudiants de l'AUI qui sont sur la liste du président pour l'Automne 2019 et le Printemps 2020, Son Excellence Simon Martin, ambassadeur britannique au Maroc, a fait une présentation, en l'honneur de ces étudiants, après la cérémonie de dévoilement du mur de la bibliothèque numérique du British Council qui a eu lieu le 16 décembre 2020 à la Bibliothèque Mohamed VI. Pour l'Automne 2020, les 187 étudiants inscrits sur la Liste du Président ont été invités à l'Iftar le jeudi 29 avril, lors duquel M. Said Benhajjou, PDG d'AVIARAIL et vice-président du Cluster CE3M, a fait une présentation.

Tableau E.4 Répartition des étudiants sur la Liste du Président

Semestre	Total Étudiants Bachelor	Étudiants sur la Liste du Président	Moyenne 4/4	« A » dans tous les cours	Filles	Garçons
Fall 2019	1868	124 (7%)	3%	4%	85 (69%)	39 (31%)
Spring 2020	1730	248 (14%)	6%	9%	162 (65%)	86 (35%)
Fall 2020	2285	187 (8%)	3%	6%	127 (68%)	60 (32%)



Le club de débats AUI a représenté l'Université Al Akhawayn dans les sections anglaise, française et arabe lors de la 9ème édition du concours national de débat « Le Grand Débat » qui a eu lieu à l'ENCG de Settat les 7 et 8 mai, avec la participation de 8 équipes de débat par section au niveau national. La section arabe de l'AUI a atteint le stade des demi-finales, tandis que la section anglaise a réussi à remporter la grande finale contre l'ENCG Kenitra. AUI est très fière de ses participants qui ont fait preuve de dévouement, de travail acharné et de grandes compétences en analyse et en argumentation tant pour l'équipe anglaise que pour l'équipe arabe.

Quatre étudiants de SHSS ont reçu une bourse complète de la Fondation Konrad Adenauer pour l'année 2020-2021 et ont participé à des ateliers avec la Fondation. 19 étudiants ont participé à une collection de reportages et de littérature et à la production d'un court métrage sur les médias à l'époque de Corona. Les étudiants en écriture créative ont dévoilé un journal d'écriture créative en ligne, qui présente les efforts créatifs de la population estudiantine de l'AUI. Un étudiant du cycle Master a participé à trois conférences sur le thème de la jeunesse et a utilisé l'information acquise pour animer son propre atelier à l'intention des jeunes leaders.

Dans le but d'étendre l'apprentissage en dehors de la salle de classe comme une brique dans l'expérience transformatrice d'ingénierie, la SSE a travaillé pour renforcer et soutenir le club

de mécatronique, qui a remporté le championnat national de robotique VEX 2021. Le département a également créé les clubs Unmanned Aerial Vehicles (véhicules aériens sans pilote) et Fintech et a rejoint l'écosystème international FinTech Galaxy (<https://www.fintech-galaxy.com/>) et a signé un protocole d'entente avec B3G (<http://b3gtech.com/>), un acteur national de premier plan dans la Fintech pour accroître les opportunités d'innovation et d'entrepreneuriat pour ses étudiants. Les étudiants de la SSE se sont classés parmi les 3 meilleures équipes du Championnat Universitaire Marocain de Programmation (MCPC) de l'ACM et se sont qualifiés pour le Concours régional AACPC (Africa & Arab Collegiate Programming Contest) en Egypte. Cependant, comme le transport aérien avec l'Égypte a été suspendu, les équipes marocaines n'ont pas pu voyager et participer à cette compétition.

Les étudiants de la SBA ont assisté au Congrès SIETAR Suisse 2020 (Société pour l'éducation, la formation et la recherche interculturelles) et ont participé aux activités interculturelles, en interagissant avec des experts du monde entier. Cinq étudiants de l'AUI ont également été nommés champions marocains du CFA Institute Research Challenge, analysant et évaluant une société égyptienne cotée en bourse. Des recherches de dix étudiants de SBA ont également été publiées sur le site international des Nations Unies sur les « bonnes » affaires appelé AIM2Flourish.com. Ils s'ajoutent à cinq ans de présence de l'AUI-SBA sur la plate-forme des Nations Unies et présentent l'AUI au monde entier.

Séminaires d'expérience de première année (FYE)

Le programme de soutien aux étudiants de première année (FYE) continue à jouer un rôle prépondérant dans la réussite et l'intégration des étudiants fraîchement inscrits. À l'Automne 2021, FYE a offert un total de 12 sections de FYE 1101 et 2 sections de FYE 1102 pour accueillir tous les étudiants entrants tout en maintenant la taille moyenne des groupes à 60 étudiants par section. En plus de relever les défis de la transition universitaire, de la planification de carrière, etc., les séminaires ont permis de mieux faire la lumière sur les questions de santé mentale, les valeurs universitaires et communautaires, la toxicomanie et leurs ramifications physiques et juridiques, etc.

Le FYE n'a pas pu mettre en œuvre les événements habituels d'assistant résident à l'intérieur des bâtiments de première année cette année. En fait, cette année, il n'y avait pas de bâtiments dédiés aux étudiants de première année uniquement pour différentes raisons qui sont principalement liées aux mesures de sécurité COVID-19. Le programme a toutefois réussi à organiser ses événements réguliers tels que le cinéma Al Khamis, les événements de relaxation et les tournois sportifs, ainsi que d'autres événements en collaboration avec le Bureau des activités estudiantines et les clubs d'étudiants.

Séances d'information pour les parents

Sortant d'un confinement à l'échelle nationale, FYE s'est lancé dans un partenariat avec le Center For Learning Excellence et le Centre de Langues pour organiser plusieurs sessions d'information pour les parents et des tests de placement en anglais pour les étudiants potentiels et leurs parents. Au total, 13 séances ont été organisées de mi-juillet à début septembre 2020, en grande partie grâce à un effort considérable orchestré par le Center for Learning Excellence.

Orientation des nouveaux étudiants

En parallèle, FYE était en pleine anticipation et préparation pour le programme d'orientation des nouveaux étudiants (NSO) qui devait accueillir, jusqu'à présent, la plus grande cohorte entrante en 25 ans d'existence de l'AUI. L'équipe de professeurs, de membres du personnel et d'étudiants-mentors de FYE, ainsi que le personnel et les mentors de CLE, ont réussi à organiser quatre cycles différents d'orientation pour 4 groupes d'étudiants tout en suivant strictement les mesures et protocoles de sécurité COVID-19. Toutefois, l'orientation de l'Automne 2020 n'a pas comporté le même nombre d'activités d'intégration et de consolidation d'équipe que les années précédentes. Pourtant, cette cellule d'intégration a quand même réussi à en organiser quelques-unes avec un nombre limité d'étudiants. Ses efforts se sont

également concentrés sur la formation des étudiants et leur préparation à commencer leurs cours dans une configuration en ligne / hybride à travers différents ateliers sur les outils Office 365 et MS Teams.

Le site Web de FYE comportait une page bien en vue contenant le dernier programme d'orientation, des enregistrements de courtes vidéos de bienvenue par le président, le Doyen des Affaires Estudiantines, les trois doyens (SSE, SBA et SHSS), une vidéo des protocoles de sécurité COVID-19 qui doivent être suivis par les étudiants, des vidéos de formation sur l'utilisation des comptes étudiants Jenzabar, MS Teams et Office 365. Tout au long de la semaine d'orientation, toutes les présentations officielles de M. le président et des doyens d'école ont également été filmées et affichées dans leur intégralité.

Dans l'ensemble, les étudiants de l'Automne 2020 ont fait état d'un rapport positif sur leur expérience d'orientation et d'intégration.



Accueil de nouveaux étudiants

Activités estudiantines

Le Bureau des activités estudiantines (SAO) s'est surpassé afin de créer un climat de bien-être, encourager tous les types de socialisation et permettre aux étudiants de profiter d'une vie de campus dynamique pendant les périodes difficiles de la pandémie de COVID-19. Voici quelques indicateurs principaux qui montrent que ce semestre, le Printemps 2021, a été ex-

ceptionnel à tous égards.

1- Plusieurs nouveaux clubs ont été créés afin de donner plus de choix aux étudiants de l'AUI en ce qui concerne les opportunités de s'engager dans leur vie estudiantine (plus de 60 clubs contre une moyenne de 30 au cours des trois dernières années).

2- Avec le nombre croissant de clubs et le soutien qu'ils ont reçu du personnel de SAO, des administrateurs, des étudiants assistants de l'unité des activités estudiantines (SAO) et des leaders étudiants de SAO, le nombre d'événements organisés par des clubs a atteint un maximum historique. (Il est important de savoir qu'avec le nombre croissant d'étudiants, et malgré toutes les mesures sanitaires et le manque d'espace pour les étudiants, l'équipe SAO a réussi à organiser un grand nombre d'événements se déroulant en parallèle).

Le nombre d'étudiants actifs au sein des clubs et des organisations estudiantines a augmenté pour représenter plus de la moitié des étudiants sur le campus (compte tenu des restrictions d'accès au campus et du fait que de nombreux étudiants vivent hors campus, ce nombre montre un grand engagement des étudiants). L'équipe des événements SAO a également travaillé dur afin d'organiser des événements, de gérer leur logistique et d'éviter tout environnement dangereux pour nos étudiants. L'équipe de gestion des clubs a réussi à avoir plus de 1000 étudiants/ semaine qui bénéficient de tout ce qui se passe sur le campus: La section SAO Events a également organisé une pléthore d'événements, notamment: SAO Movie Nights, CHAN Semi Final and Final, Clubs Fair, 5 soirées Chaabi, Open Mic, Hit the Stage, Talent Show, Mariachi Night, two Comedy Nights, SAO Open house, Brain Bash, SAO Karaoke Nights, et plus encore.



Soirée artistique et de Samaa

Clubs WEN and SAO WEN in Weeks

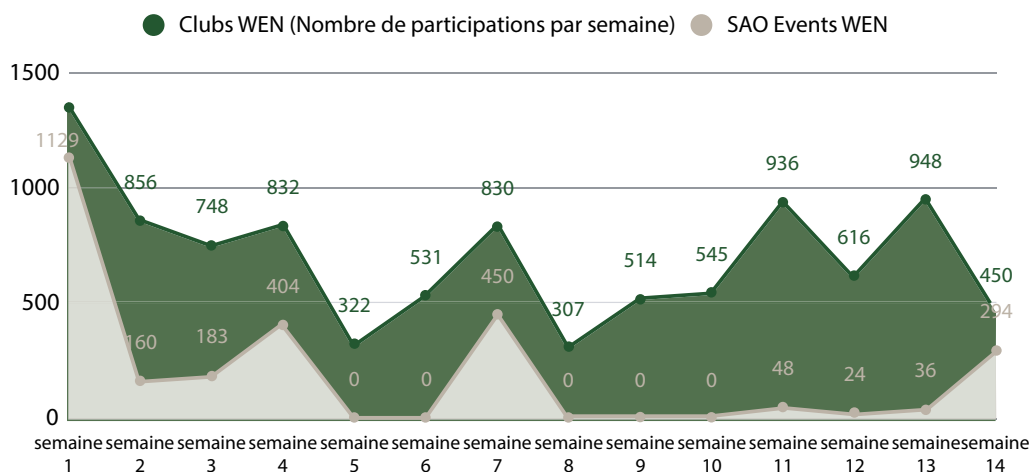


Figure E.1 Engagement des étudiants dans les activités

Le Bureau des Activités Estudiantines est devenu un environnement inclusif où les étudiants-leaders sont habilités à gérer et à superviser les événements des clubs, à offrir un soutien et un mentorat aux nouveaux clubs, et enfin à s'occuper de la logistique des grands spectacles tout en contrôlant la fréquentation et en veillant à ce que les mesures sanitaires COVID-19 soient respectées.

Activités Sportives

Malgré les nombreux défis de cette année, le département d'athlétisme était fier d'organiser trois événements majeurs et deux foires d'athlétisme cette année.

1. À l'Automne 2020, la Foire de l'athlétisme s'est tenue en ligne, mais cela n'a pas empêché les étudiants de participer aux 10 équipes officielles de l'Université. Le semestre de Printemps a également commencé par une foire d'athlétisme en plein air où les étudiants ont rejoint nos 20 équipes officielles et 21 clubs d'athlétisme.
2. Le semestre d'Automne a été clôturé par un spectacle de l'African Dance Club avec plus de 250 participants.
3. En avril, le département a lancé un tournoi du Ramadan avec cinq équipes en compétition au cours du mois.
4. La quatrième édition annuelle de « Hit the Stage » a eu lieu le 8 mai avec 25 artistes de différents clubs.
5. L'Université a également accueilli des équipes nationales sur le campus pour leur entraînement en altitude. Cette année, le département d'athlétisme a également pu accueillir plusieurs équipes nationales, dont beaucoup envoyées par des Fédérations Royales Marocaines. Des équipes de handball, de taekwondo, de natation et d'haltérophilie sont venues de partout au pays pour participer à un entraînement d'élite en haute altitude avec des membres du personnel du département d'athlétisme, exposant les jeunes athlètes au campus de l'AUI et à l'entraînement intensif offert à l'AUI. Les athlètes et leurs entraîneurs ont été logés dans les résidences de l'AUI et ont été autorisés à accéder au campus pour les repas et les installations en fonction du forfait négocié par l'équipe pour leur entraînement, générant des revenus pour le département d'athlétisme.

Le département d'athlétisme a décidé d'utiliser une plate-forme de réservation par mesure de sécurité sanitaire pour les utilisateurs. Une application a été créée sur PowerApps afin que les étudiants, le personnel et les professeurs puissent réserver un créneau horaire pour se rendre dans les installations d'athlétisme sans les surcharger. L'application a été réalisée en collaboration avec le département et un étudiant.

De nombreuses activités en plein air ont été organisées pour minimiser le sentiment d'isolement des étudiants. L'Association des sports extrêmes a organisé une randonnée à Jbel he-

bri (15 participants), Zerouka (15 participants), et un trekking et une exploration de grottes à Grotte Charaa à Taza (11 participants). Le Club d'Équitation a organisé des randonnées équestres à Azrou, Fès et Skhirat (entre 11 et 15 participants pour chaque voyage). Le club de golf a tenu deux séances d'initiation au club de golf Michlifen, pour huit membres chacun. Le club de tir à l'arc a invité un entraîneur et le président du Club de Tir à l'Arc El Hajeb pour une séance d'entraînement et a organisé une autre séance d'entraînement avec un entraîneur de la Fédération Royale de tir à l'arc à Meknès. Il a également organisé la première compétition de tir à l'arc sur le campus avec 20 participants.

De nombreuses autres activités ont été régulièrement organisées pour les étudiants sur le campus, y compris le kick boxing, divers types de danses, les échecs, l'aïkido, en plus d'un tournoi de futsal du Ramadan. Le résultat a été un campus dynamique avec des étudiants dépensant leur énergie dans le sport étant donné la situation où ils ne pouvaient pas voyager librement en dehors d'Ifrane et que leurs mouvements en ville étaient limités.



Tournoi de futsal du Ramadan



Compétition inter-universitaire du meilleur reportage de la Semaine des Sports

Engagement communautaire

Au-delà des événements organisés par le Département d'Activités Estudiantines, les 9 clubs sociaux et caritatifs du campus ont organisé un total de 11 événements visant à l'engagement communautaire. Parmi les grands événements organisés par ces clubs figuraient une campagne médicale organisée par les Lions, les Amis des Migrants, les clubs Hand In Hand, Mimouna et Enactus. Les Amis des Migrants a également organisé des séances de tutorat au profit des migrants, et le club Enactus a organisé Enacathon, un hackathon qui vise à encadrer les étudiants sur l'entrepreneuriat social et à les aider à créer des projets ayant un impact social.

Au total, 422 étudiants de niveau Bachelor ont satisfait aux exigences du programme d'engagement communautaire. 124 étudiants ont choisi de faire du travail sur le terrain (70 à l'Automne 2020 et 54 au Printemps 2021) tandis que 298 ont opté pour un document de recherche (98 à l'Automne 2020 et 200 au Printemps 2021). Ils ont effectué 7950 heures de service et un nombre total de 384 étudiants ont assisté aux séminaires sur le développement humain et le rôle de la société civile dans le développement humain.

Centre d'Azrou pour le Développement Communautaire

Le Centre d'Azrou est le bras social de l'Université situé dans la ville voisine d'Azrou, et qui fournit des prestations gratuites à des tranches de la population dans les domaines de la formation qualifiante et professionnalisante, l'éducation non-formelle, la santé de la mère et de l'enfant et de la santé reproductrice, cette dernière à travers un partenariat avec l'ALCS. Près de 85 % des objectifs fixés pour la réalisation des programmes de formation ont été atteints cette année, y compris les programmes suivants :

- Réalisation du projet de la salle numérique d'un montant de 50.000,00 DHS parrainé par la Fondation PISTORIO et dédié aux étudiants de l'éducation non formelle ;
- Lancement de la formation intensive pour 15 diplômés du secondaire en efficacité énergétique en collaboration avec l'École des sciences et de l'ingénierie de l'Université Al Akhawayn;
- Organisation à l'Université Al Akhawayn d'une semaine d'exposition pour la vente de produits des coopératives supervisées par le Centre d'Azrou et dont le chiffre d'affaires réalisé grâce à la vente par Cash-Wallet est de 23.515 DHS;
- Don d'un montant de 6.400,00 DHS au Centre d'Azrou par les femmes de la communauté universitaire Al Akhawayn. Ce montant est dédié à la réalisation d'ateliers pour le renforcement des compétences entrepreneuriales au profit des coopératives de femmes supervisées par le Centre Azrou ;
- Recrutement de 4 stagiaires en formation et 3 anciens élèves du Centre par l'Université Al Akhawayn.



Séance d'informatique pour les élèves de l'éducation non-formelle

Engagement humain

Au cours de l'Automne 2020 et du Printemps 2021, le Bureau de l'engagement humain et de la croissance a vécu un changement dans sa direction et sa ligne hiérarchique. Le Service des ressources humaines et de l'administration, qui relevait auparavant du département financier (CFO), devient maintenant le Bureau de l'engagement humain et de la croissance avec un dirigeant qui relève directement du président.

Tableau F.1 Nombre de professeurs et cadres de l'Université et d'ASI

Professeurs AUI	Hommes (Permanents)	Hommes (Vacataires)	Femmes (Permanents)	Femmes (Vacataires)
Marocains	36	35	18	09
Internationaux	16	07	22	05
Bi-nationaux	27	02	04	00
Total	79	44	44	14

Personnel non-enseignant	Hommes	Femmes	Temps partiel	Médecins en CDD
Superviseurs *	14	04	00	00
Administratifs	107	80	02	02
Maintenance et Sécurité	117	75	00	00
Total	238	159	02	02

*Les enseignants qui exercent en même temps des fonctions administratives (par exemple les doyens) sont comptabilisés comme enseignants car ils enseignent tous au moins un cours.

Ecole primaire et secondaire	Personnel masculin	Personnel féminin
Enseignants à temps plein	07	26
Enseignants à mi-temps	01	00
Assistants	00	07
Total	08	33

Réalizations stratégiques de l'année

Les principales réalisations stratégiques du Bureau de l'engagement et de la croissance humaines (HEGO) au cours de cette année peuvent être résumées comme suit :

Engagement et sensibilisation des employés : Le HEGO a créé une nouvelle adresse courriel et un portail Web de HEGO (en cours) pour diffuser des nouvelles, des informations et des événements pertinents à tous les employés d'AUI.

Avantages sociaux des employés : HEGO continue de mettre en œuvre une stratégie complète en matière d'avantages sociaux qui a entraîné une augmentation significative du nombre d'employés éligibles à ces avantages.

Employés et relations de travail : HEGO est en train d'établir et de mettre en œuvre de nouvelles bases juridiques en organisant l'élection des délégués des employés de l'AUI et en finalisant rapidement le Règlement Intérieur.

Les projets suivants sont en cours :

- 1- Un projet de mise en œuvre d'une nouvelle version mise à jour du logiciel HEGO, AGIRH.
- 2- Une version mise à jour du manuel des politiques et procédures de HEGO est en cours de finalisation.

3- Redéploiement et mobilité internes.

4- Une nouvelle structure et organisation de l'HEGO est en cours de finalisation.

Les programmes de formation et de développement sont en attente en raison de la pandémie de COVID-19. Le Bureau de l'engagement humain et de la croissance travaille à l'évaluation des besoins en formation au niveau de l'Université.

Les principales contributions et réalisations du Bureau de l'engagement et de la croissance humaines cette année peuvent être résumées comme suit :

- L'Université avait élaboré un programme de travail-études pour les membres du personnel, et qui encourage les employés à bénéficier de programmes de Master qui sont alignés avec leurs tâches. Cette initiative visait à préparer les successeurs et à renforcer le leadership ainsi qu'une expertise plus large dans tous les départements et divisions. Plusieurs salariés ont bénéficié et continuent de bénéficier de cette initiative.
- L'évaluation du personnel a évolué en tant que must stratégique pour améliorer la performance individuelle et celle de l'équipe. Un processus de performance a été mis en place, basé sur la définition d'objectifs SMART étroitement convenus entre le supérieur hiérarchique et les membres de l'équipe. Le processus est divisé en trois phases ; d'abord en fixant les objectifs ; puis l'examen du rendement en milieu d'année en évaluant les progrès réalisés et en terminant par l'évaluation du rendement. Le processus est suivi par l'identification des personnes très performantes et celles peu performantes. Ces dernières seront ciblées par des plans de développement pour accompagner leur croissance et ajuster leur déficit de compétences, le cas échéant. Ce plan de développement est également conçu pour les employés qui ont correctement atteint leurs objectifs, et l'accent est mis ici principalement sur l'alignement sur les meilleures pratiques de leur domaine en utilisant des formations et des ateliers pratiques.

Projection:

En ce qui concerne la diversité, le plan stratégique 2020-2025 vise à créer les meilleures pratiques de la diversité au sein du campus en concevant et en mettant en œuvre une politique de gestion de la diversité nommée « AUI-ALL UNIQUE INCLUSIVE ». Le personnel, le corps professoral et les étudiants participeront à la réussite et à l'impact de cette action. Tout au long de l'année, l'institution organisera des ateliers, des laboratoires, des conférences, des journées internationales, des concours et des conférences afin de promouvoir les activités interculturelles et le dialogue interculturel, d'aider à préserver l'identité et de prévenir la violence. L'institution élaborera également un code d'éthique pour promouvoir l'équité, le rendement, le soutien et l'égalité des chances ; et adoptera les meilleures pratiques en matière de ressources humaines conformément aux normes des sociétés multinationales afin de renforcer le développement professionnel de sa communauté.

En parallèle, une approche d'engagement holistique alignée sur la pratique universelle de GALLUP sera conçue. La mise en œuvre de cet objectif stratégique commencera par un processus d'évaluation ciblant le corps professoral et le personnel, puis sera suivie d'une macro-analyse de l'indice d'engagement et du plan d'action visant à améliorer rapidement et efficacement l'engagement de la communauté.

En étroite harmonie avec la mise en œuvre du plan stratégique, le département des ressources humaines évoluera vers un département d'engagement et de croissance des ressources humaines qui s'allie stratégiquement avec ses parties prenantes pour promouvoir l'état d'esprit de croissance et le développement personnel et pour renforcer l'engagement.

Intégration du personnel et des enseignants :

Deux séances d'intégration ont été réalisées au début de l'Automne 2020 et au Printemps 2021 au cours desquelles les nouveaux professeurs et enseignants de l'ASI (environ 31) ont été entièrement assistés par l'équipe HEGO pour traiter tous leurs documents administratifs internes et externes, à savoir le traitement de leur contrat de travail, de l'assurance maladie, des cartes de résidence, de la procédure bancaire (ouverture de leur compte bancaire et ré-

alisation de virements électroniques à l'étranger, procédure des plaques jaunes et dispense de frais de scolarité).

Les nouveaux membres du personnel (environ 9) ont également bénéficié d'une séance d'intégration pour se familiariser avec l'environnement AUI et avec leurs nouveaux collègues d'AUI.

Assurance maladie:

De nouveaux partenariats ont été conclus avec deux cliniques à Fès : Clinique AL-NAKHIL & Clinique AR-RAZI. D'autres partenariats sont en cours de négociation avec d'autres cliniques de Meknès et le Centre Hospitalier Universitaire (CHU) Hassan II de Fès .

Redéploiement du personnel et mobilité interne :

HEGO encourage et supervise le redéploiement et la promotion interne parmi les employés du personnel d'AUI. De nombreux membres du personnel administratif et technique ont bénéficié d'opportunités de mobilité interne et de promotion.



Formation continue au Centre de Conférences de l'Université

Tableau F.2 Redéploiement du personnel administratif en 20-21

Nombre de personnes concernées	Unité d'origine	Unité d'accueil
1	SHSS	President's Office
1	Mohammed VI Library	COO's Office
4	Housing & Residential Life	Enrollment Services
1	Enrollment Services	Outreach & Admissions Office
1	Security & Safety	Enrollment Services
1	Security & Safety	Mohammed VI Library
1	HRA	Procurement & Infrastructure Development's Office



Cérémonie Sahraouie du Thé



Efficacité organisationnelle

L'Université est convaincue que pour offrir une éducation de qualité, elle a besoin non seulement de professeurs qualifiés et d'étudiants qualifiés et motivés, mais aussi de processus de travail efficaces et d'un personnel engagé. Dans le cadre du nouveau plan stratégique, plusieurs projets traitent de cet aspect et visent à fournir à la communauté AUI la formation et les outils nécessaires pour évoluer dans un environnement favorable.

Refonte des processus métier

L'un des principaux projets du nouveau plan stratégique est un examen approfondi de tous les processus de travail. Malgré le fait que des manuels de politiques et de procédures existent et sont largement suivis, ce projet découle de l'observation faite de l'inefficacité de certains processus administratifs qui ont été décrits comme parfois lents dans l'exécution, redondants, inefficaces en termes de ressources déployées et de résultats obtenus, et parfois appliqués de manière incohérente.

Pour atteindre une efficacité maximale, un consultant externe sera invité à réorganiser les processus de toutes les unités universitaires pour les rendre plus légers et efficaces. Le projet devrait durer de 12 à 15 mois avec le résultat attendu d'un gain de 20% en efficacité, en temps consacré aux tâches et en satisfaction du client.

Contrats de niveau de service

Pendant l'élaboration de ce projet, toutes les unités universitaires travaillent à l'élaboration de leurs engagements de niveaux de service, ce qui les tiendra responsables envers leurs clients internes et externes en ce qui a trait au type, à la qualité et à la célérité des services qu'elles offrent. Cela permettra également aux unités d'évaluer clairement leur performance grâce à l'utilisation de mesures clairement spécifiées, ouvrant ainsi la voie à l'amélioration de tous les services offerts.

Une série d'ateliers a été organisée avec le personnel de toutes les unités afin d'élaborer des engagements de niveaux de service, ainsi que les mesures correspondantes, de mettre à jour les manuels des règles et des procédures, d'élaborer des plans stratégiques au niveau de l'Unité pour accompagner le plan stratégique de l'Université lancé à l'Automne 2020 et d'élaborer des procédures de collecte de données et de production de rapports.

Restructuration

Un élément important du plan stratégique consiste à examiner l'organigramme de l'Université, en particulier dans le domaine des affaires estudiantines. L'objectif de la réorganisation de ce département est d'améliorer la vie estudiantine, l'une des principales caractéristiques du système éducatif d'arts libéraux qu'AUI suit, y compris le soutien aux étudiants, les activités parascolaires et la vie résidentielle. Un autre projet est la fusion des départements du recrutement des étudiants et du département de communication en une seule unité de marketing / communication. L'objectif de cette étape est une communication plus efficace au service du recrutement des étudiants, l'une des principales priorités du plan stratégique actuel. La responsable de l'engagement humain et de la croissance, récemment embauchée, s'est donné pour mission de réorganiser l'unité chargée du capital humain dans le but d'accroître l'engagement du personnel et de mettre en place des plans de carrière et de perfectionnement pour l'ensemble du personnel.



Neige et Soleil



Assurance qualité

Accréditation : Auto-évaluation et visite

Depuis l'accréditation NEASC 2017 de l'Université Al Akhawayn (NECHE était auparavant connue sous le nom de NEASC), l'Université a appris de nombreuses leçons sur le processus d'accréditation et sa systématisation. Ainsi, en préparation de la ré-accréditation de 2022, de nombreux changements ont été mis en œuvre pour faciliter la tâche du comité NECHE en visite.

Parmi ces changements, on peut mentionner l'organisation des comités, l'introduction d'un tableau de bord Web en temps réel, des plans pour une nouvelle base de données de documents de l'OIRE et une réunion des intervenants pour définir la « réussite des élèves ». Le calendrier actuel des dates de soumission pour la ré-accréditation de 2022 est donné ci-dessous. Comme lors de l'accréditation précédente, les professeurs, le personnel et les étudiants de tous les départements et unités ont été nommés pour participer à la ré-accréditation de 2022.

Normes NECHE 2022

Afin de répartir plus uniformément et plus efficacement les tâches de recherche et de rédaction du rapport, six groupes de travail ont été mis en place, soit un de plus que lors de l'accréditation précédente pour traiter des neuf normes d'accréditation.

- Norme 1 (Mission et objectifs)
- Norme 2 (Planification et évaluation)
- Norme 3 (Organisation et gouvernance)
- Norme 4 (Le programme académique)
- Standard 5 (Étudiants)
- Norme 6 (Enseignement, apprentissage et recherche)
- Norme 7 (Ressources institutionnelles)
- Norme 8 (Efficacité de l'éducation)
- Norme 9 (Intégrité, transparence et divulgation)

Une fois par semaine, le comité de pilotage – composé de ses deux coprésidents, de tous les présidents de comités et doyens des trois écoles – se réunit chaque semaine pour discuter des progrès, partager les défis et apporter des solutions pour rationaliser le processus d'accréditation et faire avancer ses progrès. Le Président assiste occasionnellement à cette réunion pour s'informer de l'état de l'accréditation et des obstacles que les membres doivent encore surmonter.

Un tableau de bord a été élaboré pour suivre l'avancement des projets et les textes soumis par les présidents de comité. Tous les documents de travail sont désormais rassemblés sur un seul site (à l'aide de Microsoft Sharepoint), ce qui les rend accessibles à tous les membres du comité. Un référentiel de documents pour les projets futurs et les documents liés à l'accréditation sera bientôt disponible.

L'un des corollaires de l'exercice d'accréditation a été la définition et la mesure de la réussite des étudiants. Cela a été fait lors d'un atelier le 19 mars faisant participer des intervenants de l'Université de tous les niveaux, avec des membres de l'administration, du corps professoral, du personnel, des étudiants, des anciens élèves et des employeurs. Plusieurs autres grands projets tels que des plans quinquennaux intégrés et multi-scénarios ont été élaborés (finances et inscriptions, technologie, communication, etc.).

Calendrier de ré-accréditation

Le calendrier provisoire actuel pour le processus de ré-accréditation de 2022 est comme suit (* dates provisoires) :

- 1- Juillet 2021 - un projet « quasi final » a été soumis au bureau du président pour examen
- 2- Visite en juillet 2021 de Dr Carol Anderson, vice-présidente de NECHE, pour aider à la préparation de l'auto-évaluation

3- Novembre 2021 (deuxième semaine) - Visite préliminaire virtuelle du Professeur Quigley, président de l'équipe d'accréditation NECHE

4- 20-23 mars 2022 - Dates de visite confirmées de l'équipe de NECHE.

Systeme de gestion de la qualité

Comme mentionné dans la section sur l'activité académique, et en réaction à la situation sanitaire, un système de gestion de la qualité (QMS) a été mis en place afin de suivre la qualité de l'enseignement en ligne grâce à des données objectives fournies par les systèmes de gestion de l'apprentissage de l'AUI (utilisation de la plateforme, temps passé sur chaque élément de la plateforme, partage de matériel académique, etc.). Des sondages réguliers ont également suivi la capacité des professeurs et des étudiants à s'adapter au nouvel environnement d'apprentissage. Un groupe agile de travail sur l'enseignement et l'apprentissage se réunissait chaque semaine pour agir sur les résultats du QMS. Cette agilité a permis aux doyens de trouver des solutions aux problèmes émergents avant qu'ils n'aient trop d'impact négatif. Le résultat a été que l'efficacité de l'enseignement en ligne a été maintenue à un niveau élevé.

Ré-accréditation des programmes

La School of Business Administration (SBA) a finalisé le dossier de ré-accréditation de son Bachelor en administration des affaires et soumis à l'EFMD au cours de la première semaine de septembre 2021. La visite sur le terrain, qui sera virtuelle, aura lieu entre le 9 et le 11 novembre 2021. L'un des principaux domaines d'amélioration pour SBA était la recherche, et les deux dernières années ont vu une nette augmentation non seulement du nombre de publications de l'école, mais aussi en termes de publications de qualité. Quant à l'École des sciences et d'ingénierie (SSE), elle a commencé à préparer l'auto-évaluation en vue de la ré-accréditation au Printemps 2023 de ses 3 programmes actuellement accrédités. Le rapport sera soumis au cours du semestre d'Automne de la prochaine année universitaire et la visite aura lieu au Printemps 2023.

À l'École des sciences humaines et sociales, tous les programmes existants ont préparé une auto-évaluation en vue de leur examen par des évaluateurs externes. Ces évaluations des programmes auront lieu à l'Automne 2021. Enfin, en juin, et juste avant le début de la session d'été, le Centre de Langues a terminé son examen annuel du programme, qui fait partie de son programme d'assurance de la qualité établi par son organisme d'accréditation, la CEA.

Développement de l'Université

L'Automne 2020 a été le premier semestre commencé sous les restrictions COVID-19. Le campus devait être aménagé et préparé pour recevoir les étudiants : les salles de classe étaient équipées de cloisons en plexiglas pour séparer l'enseignant des étudiants, la taille de la classe réduite et marquée, des caméras et des ordinateurs installés dans toutes les salles pour permettre l'enseignement en ligne ou hybride. Toutes les installations (sports, restaurants, bibliothèque, laboratoires informatiques) devaient être marquées pour assurer la distanciation physique. La désinfection régulière de tous les espaces communs a également été assurée.

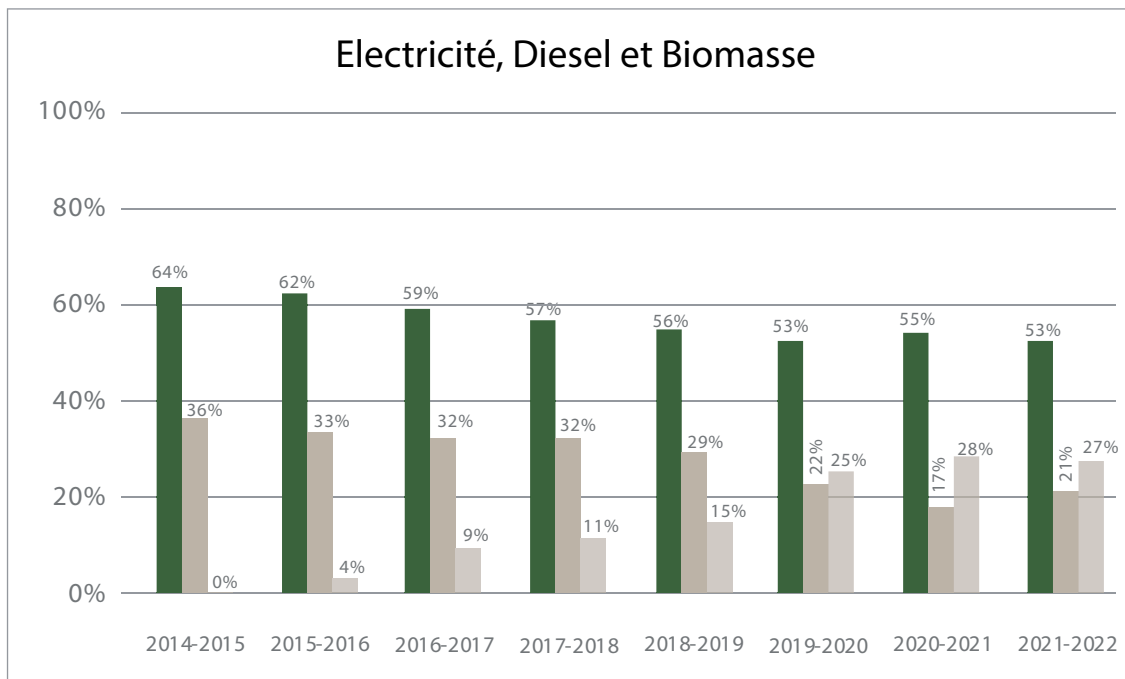


Le département de maintenance a également continué à travailler sur les économies d'énergie et la réduction des émissions de CO₂, grâce notamment aux progrès réalisés dans le programme de conversion du biodiesel. L'économie d'énergie à la fin de l'année académique 2020-21 est de 1 MMAD vs 2019-2020 (année de base), grâce au remplacement des chaudières diesel par des chaudières à biomasse. La réduction des émissions de gaz à effet de serre: CO₂ évité en 2021 équivaut à 948 tonnes. Ce chiffre souligne l'engagement de l'Université envers l'environnement. Le mix énergétique de l'AUI est passé de 36% de diesel, 64% d'électricité en 2014/2015 à 21% de diesel, 53% d'électricité, et 27% de biomasse. Des négociations sont en cours avec les fournisseurs pour l'installation d'un plus grand nombre de chaudières à biomasse. Le projet d'unité de production de biodiesel à partir d'huile de cuisson usagée a produit plus de 2 tonnes qui ont été utilisées pour le chauffage. L'Université explore la possibilité d'utiliser la biomasse pour la cogénération et le digesteur de biogaz anaérobique pour produire de l'énergie verte en recyclant les déchets produits en énergie et en compost.

Tableau I.1 Consommation d'énergie 2014 à 2022

Consommation d'énergie (KWH)				
Year	Electricité	Diesel	Biomasse	Total
2014-2015	11,225,478	6,310,000	-	17,535,478
2015-2016	9,559,853	5,100,000	657,100	15,316,953
2016-2017	8,963,019	4,780,000	1,325,000	15,068,019
2017-2018	10,362,933	5,730,000	2,026,000	18,118,933
2018-2019	9,787,429	5,050,000	2,620,500	17,457,929
2019-2020	8,198,363	3,360,000	3,784,300	15,342,663
2020-2021	9,942,278	3,040,000	4,948,200	17,930,478

Figure I.1 Mix énergétique



L'Université participe également activement à l'augmentation de sa capacité de logement afin de répondre à l'augmentation prévue de la demande de logements pour l'Automne 2021.

Le bâtiment du centre-ville offrira 150 lits, et des chambres et des appartements ont été loués au village d'Arz et meublés pour accueillir autour de 500 étudiants et professeurs. Six mini bus ont été achetés pour assurer le transport des étudiants des différentes résidences à l'Université.

Projet de construction

Le projet d'extension pour soutenir le nouveau business plan visant à atteindre 5.000 étudiants d'ici à 2026 a été approuvé et lancé. Il a débuté en janvier 2021 avec le soutien d'un cabinet agissant en tant que Maître d'Ouvrage Délégué.

Toutes les « études » du projet (Architectes, BET CE, BET SI, BCT, LABO, TOPO) ont été finalisées et selon les délais initialement prévus et en deçà du budget prévu de plus de 10 M MAD. Les entreprises qui travailleront sur les gros œuvres des bâtiments résidentiels ont été sélectionnées à l'issue d'un processus de sélection transparent, rigoureux et professionnel.

En raison de procédures administratives, un certain retard a été enregistré, contrecarrant ainsi l'ambition initiale de lancer les travaux de construction début mai 2021. Après plusieurs cycles de discussions et de partenariat avec les autorités locales, un accord a été trouvé. Le nouveau plan directeur et les plans d'exécution ont été finalisés par les architectes en juin 2021 et le feu vert des autorités pour commencer les travaux de construction a été obtenu.



Formation des cadres

Après plusieurs mois de faible activité à cause de la pandémie, le Centre de formation des cadres d'Ifrane a repris ses programmes de formation et ses activités pour l'Automne 2020 / Printemps et Été 2021.

D'une part, lors du confinement et après la reprise du travail en présentiel, de nombreux objectifs ont été fixés pour le Centre de formation des cadres, parmi lesquels l'établissement de la liste des clients publics potentiels et l'établissement de nouveaux partenariats. Cette approche porte-à-porte a déjà commencé et de nouveaux accords ont été signés en conséquence avec :

1- La Société Nationale de Radiodiffusion et de Télévision / AUI : Convention de Partenariat (July 2020)

2- Commune Guisser / AUI : Convention-cadre de partenariat et de coopération dans le domaine de la formation continue, l'échange d'expertises, et la recherche scientifique. (Octobre 2020)

3- Université Sidi Mohamed Ben Abdellah de Fes/ Agence Nationale de Lutte Contre L'Analphabétisme / Institut Supérieur de l'Information et de la Communication / l'Université Privée de Fes / AUI : Protocole d'accord pour renforcer les efforts et la contribution de tous les partenaires et soutenir l'exécution de programmes de travail tout au long de la vie. (Avril 2021)

4- Université Sidi Mohamed Ben Abdellah de Fes / Conseil Communal d'Ifrane, Agence Nationale de Lutte Contre L'Analphabétisme / AUI, "Ifrane Sans analphabétisme" (Avril 2021)

5- Conseil de la Communauté Marocaine à l'Etranger / SHSS AUI : Convention de Partenariat (Avril 2021)

Au cours de la même période, l'EEC a fait passer le programme de formation du Ministère de l'Economie et des Finances (Anglais professionnel des affaires, *Marché Cadre N° 14/2018/*

MEF/FOR) d'un programme en face à face à Rabat à un programme en ligne. D'énormes efforts ont été déployés par l'équipe du Centre de formation des cadres, les professeurs du Centre de Langues, l'équipe des services de technologie de l'information et l'équipe du Ministère de l'Économie et des Finances pour garantir une transformation en douceur du programme de formation. Ce programme de formation a duré trois ans, deux ans (2018/2019, 2019/2020) en face à Rabat et un an (2020/2021) en ligne.

D'autre part, d'autres programmes de formation - qui ont été mis en attente suite à la demande des partenaires qui ont préféré attendre qu'il soit possible d'organiser des programmes en face à face - ont repris à partir du Printemps 2021. En outre, le EEC a repris l'organisation d'événements pour ses clients privés et publics à partir de l'Automne 2020.

Les programmes de formation et des événements organisés à l'Automne 2020 et au Printemps 2021 sont donnés ci-après :

Programmes de formation

- **Ministère de l'Économie et des Finances / AUI: Contrat de Droit Commun N° 07/2019/MEF/AC/FOR.**

Ce programme de formation est organisé au profit de 100 directeurs régionaux sélectionnés dans le réseau des directeurs du ministère. Ces participants sont répartis en 5 groupes et chaque groupe bénéficiera d'une formation de 5 jours au Centre de Conférence d'Ifrane. Ce programme devrait débiter à l'Automne 2021.

- **Ministère de l'Intérieur / AUI: Contrat de Droit Commun N° 05/2020**

Ce programme de formation est organisé au profit des inspecteurs préfectoraux et provinciaux (40 participants / 2 groupes / 32 jours de formation par groupe) et des formateurs internes (80 participants / 4 groupes / 05 jours de formation par groupe) du ministère de l'Intérieur. Le EEC a commencé l'exécution de ce contrat en mai 2021. 4 sessions sont programmées avant la fin de l'été 2021 au Centre de Conférences d'Ifrane ; la deuxième partie du programme est prévue pour l'Automne 2021.

- **Conseil Régional Laayoune Sakia Lhamra / AUI: Convention-cadre de partenariat et de coopération dans le domaine de la formation continue, l'échange d'expertises, et la recherche scientifique (Mars 2020). Avenant 01/2020**

Ce programme de formation est organisé au profit de près de 85 participants qui sont principalement des membres, des élus et du personnel du conseil régional. Le EEC a commencé à exécuter ce programme au Printemps 2021 et il devrait se terminer en juin 2021.

- **Commune d'Oulmès/AUI : Avenant N° 2019/01 de la Convention Générale. Cet avenant concerne des bourses, la recherche et les programmes de formation pour les années 2019 à 2022.**

- **Programme de Gestion des Villes:** Trois conventions ont été signées avec trois régions (Rabat-Kenitra, Fes-Meknes, et Souss-Massa) et une avec la Commune d'Ifrane pour assurer un soutien financier à des étudiants en Master de Gestion des Villes qui sera lancé à l'Université Al Akhawayn.

EVENEMENTS

Le Centre de Formation des Cadres (EEC) a repris ses activités d'organisation d'événements à l'Automne 2020 avec deux clients principaux. Premièrement, la fondation Konrad Adenauer et l'Association pour la Promotion de l'Éducation et de la Formation à l'Étranger.

Au Printemps 2021, le Centre a organisé des événements importants au cours desquels de nombreuses conventions ont été signées (énumérées ci-dessus), telles que:

1- Le Printemps des Sciences Sociales en partenariat entre l'École des Sciences Humaines et Sociales de l'Université Al Akhawayn et le Conseil de la Communauté Marocaine à l'Étranger.

2- Conférence nationale sur l'apprentissage tout au long de la vie en partenariat avec l'Université Sidi Mohamed Ben Abdellah, l'École des sciences humaines et sociales, le Conseil communal d'Ifrane et l'Agence nationale de lutte contre l'analphabétisme.

3- La première réunion des experts et des chercheurs dans le domaine de l'immigration organisée en partenariat avec le Centre Ibn Khaldoun de l'immigration et de la citoyenneté.

Des programmes de formation sont en cours de discussion avec les partenaires suivants :

1- Ministère de l'Intérieur : un programme de formation pour 160 agents régionaux, préfectoraux, provinciaux et communaux.

2- Ministère de l'agriculture et de la pêche.

3- Conseil régional de Fès-Meknès

4- Agences urbaines : Errachidia et Skhirate

5- Association Marocaine des Maires

6- Communes : Oulmès, Ifrane, Guisser, Figuig

Centre de Conférences

L'activité du Centre de Conférences de l'Université (ACC) a été significativement affectée par la pandémie du COVID-19. Toutefois, le Centre a travaillé en collaboration avec ses clients en vue de reprogrammer leurs événements reportés. Le Centre a ainsi pu, malgré cette situation pandémique qui dure depuis 2 ans, augmenter le nombre d'évènements réalisés de 29.17 % par rapport à ce qui a été prévu pour cette année.

Cependant, le nombre des nuitées a chuté quant à lui de 69.02 % par rapport à 2019-2020.

Les données ci-après, démontrent d'une manière tangible l'impact de la pandémie sur l'activité du Centre de Conférences.

Tableau I-2 Indicateurs de performance (Le EEC utilise les installations du ACC)

Activités 2020 - 2021 Prévu		Automne 2020		Printemps 2021		Total Annuel		Variation Réalisé / Prévu
		Prévu	Réali- sé	Prévu	Réalisé	Prévu	Réalisé	
ACC	# Groupes	8	10	33	61	41	71	+73,17%
	# Participants	387	80	465	628	852	708	-16,90%
	# Nuitées	825	56	1345	676	2170	732	-66,27%
EEC	# Groupes	16	5	15	17	31	22	-29,03%
	# Participants	783	84	350	241	1133	325	-71,32%
	# Nuitées	1671	220	1433	682	3104	902	-70,94%



Finances

Situation financière

Pour apporter plus de lucidité au pilotage de l'AUI, les pratiques financières de l'AUI continuent d'évoluer avec notamment :

- 1- La consolidation du processus de clôture mensuelle visant à améliorer le suivi des finances de l'Université grâce à un contrôle étroit des progrès par rapport au budget et aux prévisions;
- 2- La révision du plan d'affaires 2020-2025 pour refléter le plan de recrutement des nouveaux étudiants tel qu'approuvé par le Board;
- 3- L'étude et le cadrage du projet de construction d'extension et son plan de financement par l'intermédiaire de l'OPCI.

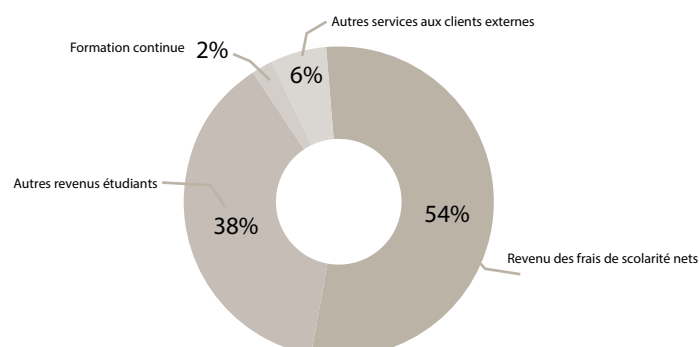
Une attention particulière a été accordée au contrôle des dépenses grâce à une meilleure gestion des processus d'achat et à l'allocation des ressources. De plus, des efforts importants ont été déployés pour recouvrer les créances irrécouvrables par le biais de l'initiative de prêts étudiants, ce qui a permis de soutenir les étudiants dans le besoin.

Les résultats financiers restent favorables comparé au budget et à l'année dernière. Ils sont boostés par un recrutement exceptionnel d'étudiants, le contrôle des dépenses et l'augmentation de la subvention, qui ont réduit l'impact de la COVID-19 sur la formation continue.

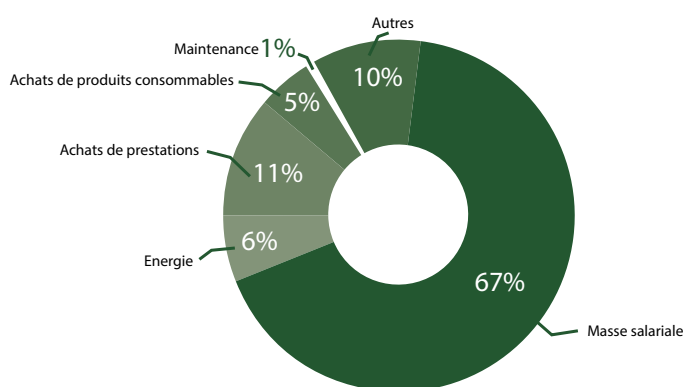
En Milliers de DH	2019/2020	2020/2021	Evolution
Produits d'exploitation	227.894	285.974	25%
Dont chiffre d'affaires	190.368	227.982	20%
Charges d'exploitation	268.066	287.260	7%
Dont charges du personnel	144.995	161.578	11%
EBITDA	-7.092	33.514	573%
RESULTAT NET	-12.326	39.989	424%

Malgré la situation pandémique, le chiffre d'affaires net afférent à l'exercice comptable 2020- 2021 a enregistré une augmentation de +19,7% par rapport à 2019-2020. Avec un taux de réalisation du budget de 92%. En contrepartie, les charges d'exploitation ont enregistré une évolution de +7.2% par rapport à l'année dernière.

Chiffre d'affaires 2020 - 2021



Charges d'exploitation 2020-2021



Par ailleurs, Le résultat financier et le résultat non curant ont connu respectivement des augmentations de 34% et 73% par rapport à l'année dernière.

<u>Evolutions des produits et charges sur les cinq dernières années :</u>	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020-2021
TOTAL PRODUITS	3%	-4%	1%	-12%	26%
TOTAL CHARGES	1%	-3%	3%	-8%	6%

Budget prévisionnel

Le budget de l'année 2021-2022 prévoit une croissance de revenus de 39% avec un impact de l'EBITDA de l'ordre de +26%. Outre les dépenses opérationnelles normales, le Plan Stratégique 2020-2025 prévoit des projets structurants ayant pour but d'accompagner la croissance de l'Université.

Le budget de fonctionnement prévisionnel proposé pour 2021-2022 s'établit ainsi à 320 Mdh (dont 26 Mdh lié au plan stratégique) versus 284 Mdh de budget 2020-2021, soit une augmentation de 12%.

De son côté, le budget d'investissement prévu pour 2021-2022 va connaître une augmentation de 43%, le passant de 23 Mdh en 2020-2021 à 33 Mdh (hors construction).





Olympiade de robotique

Annexes

Publications

dans le cas d'auteurs multiples, les noms des auteurs affiliés à l'Université Al Akhawayn sont en gras

Livres

1.	Elliott D. (2021). <i>The Voyages and Manifesto of William Fergusson. a Surgeon of the East India Company 1731–1739</i> . London: Hakluyt Society (Routledge). 2021.
----	---

Chapitres de livres

1.	Gansinger M. A. M. (2020). "The Influence of Islam on Black musical expression and its re-contextualization as hybrid Gnosticism in Hip Hop culture.» <i>Music and the Making of New Muslim Identities</i> . Münster. New York: Waxmann. 2020.
2.	Lounnas D. (2020). "European-North African Security: The Complexity of Cooperation" in Robert Mason Ed. <i>Transnational Security Cooperation in the Mediterranean</i> . (Palgrave Macmillan. Cham. 2021). 187-203.
3.	Messari N. (2020). "Migration." <i>International Relations from the Global South: Worlds of Difference (259-274)</i> . London: Routledge. 2020.
4.	Mosbah M.; Zine R. ; Hatti M.; Oudjana S.H.; and Arif S. (2021). "Network Reconfiguration Management in Intelligent Distribution System Taking into Account PV Production Variation Using Grey Wolf Optimizer." <i>Lecture Notes in Networks and Systems (96–104)</i> . Scopus. 2021.
5.	Oudjana S.H.; Zine R. ; Mosbah M.; Khattara A. and Arif S. (2021). Optimal Placement of Distributed Generation Based PV Source in Electrical Power System for LVSI Improvement Using GA Algorithm. <i>Lecture Notes in Networks and Systems (252–259)</i> . Scopus. 2021.
6.	Ross E. (2020). "Senegal's Sufi Cities: Places beyond the State". <i>Handbook on Sainly Spheres and Islamic Landscapes</i> . Leiden: E. J. Brill. 2020.
7.	Ross E. (2021). "Sufi Shrines as Material Space". <i>Handbook on Islam in Africa</i> . Routledge. 2021.
8.	Ross E. ; Guèye C. (2020). "Urban Governance Through Religious Authority in Touba. Senegal." <i>Land Issues for Urban Governance in Sub-Saharan Africa</i> .
9.	Ross E. ; Guèye C. (2021). "Urban Governance Through Religious Authority in Touba. Senegal". <i>Land issues for Urban Governance in Sub-Saharan Africa</i> . Springer. 2021.

Publications dans des revues scientifiques

1.	Aboutajedyne I.; Houssaini M.S.; Aboutajeddine A.; Salih-Alj Y. ; El Mohajir M. (2021) A Design Model for the Development of Non-Traditional Educational Activities. 6th IEEE Congress on Information Science and Technology (CiST'20). 242-247.
2.	Adeoti M. O.; Shamsudin F. M. ; Al Hamwan M. M. "Opportunity. job pressure. neutralization. and deviant workplace behavior among academics in Nigeria". <i>European Journal of Management and Business Economics</i> . Doi: 10.1108/EJM-BE-08-2017-0002
3.	Adhikari T. (2021). "Happiness lost: Was the decision to implement lockdown the correct one?". <i>South African Journal of Economic and Management Sciences</i> . ISSN: (Online) 2222-3436. (Print) 1015-8812 https://sajems.org/index.php/sajems/article/view/3795
4.	Anissi J.; Sendide K. ; Ouardaoui A. ; Benlemlih M.; El Hassouni M. (2021) "Production of hydroxytyrosol from hydroxylation of tyrosol by <i>Rhodococcus pyridinivorans</i> 3HYL DSM109178". <i>Biocatalysis and Biotransformation</i> . 1-11.

5.	Bani-Melhem S.; Abukhait R. M.; Shamsudin F. M. ; West M. (2020) "Customer incivility and customer problem-solving behaviour in frontline employees: Testing a moderated mediation model". <i>Total Quality Management & Business Excellence</i> . DOI: 10.1080/14783363.2020.1842187
6.	Bani-Melhem S.; Shamsudin F. M. ; Abukhait R. M.; Quratulain S. (2020). "Paranoid personality and frontline employee's proactive work behaviours: A moderated mediation model of empathetic leadership and perceived psychological safety". <i>Journal of Service Theory and Practice</i> . https://doi.org/10.1108/JSTP-05-2020-0104
7.	Bani-Melhem S.; Zeffane R.; Abukhait R.; Shamsudin F. M. (2021) "Empowerment as a Pivotal Deterrent to Employee Silence: Evidence from the UAE Hotel Sector". <i>Human Performance</i> . 34(2). 107-125. DOI: 10.1080/08959285.2021.1890079
8.	Benrqa Y. (2020) "Impact of combining cross-docking and Vendor Managed Inventory in a retail supply chain?". <i>International Journal of Logistics Systems and Management</i> . http://dx.doi.org/10.1504/IJLSM.2020.10031975
9.	Benrqa Y. "An examination of the effects of cross-docking on retail Out-of-Stocks". <i>International Journal of Retail & Distribution Management</i> . 49(5). 636-651. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJRDM-06-2020-0216/full/html
10.	Benrqa Y.; Jabbouri I. "Performance Evaluation of European Grocery Retailers: A financial Statement Analysis". <i>International Journal of Logistics Economics and Globalisation</i> . https://www.inderscience.com/info/ingeneral/forthcoming.php?jcode=ijleg
11.	Boumahdi R.; Bahmida A.; Hassi A. (2021) "The role of cultural clubs in fostering students' intercultural competence: The case of Al Akhawayn University in Morocco". <i>The Swiss Journal of Intercultural Education. Training and Research</i> .
13.	Bourhane S.; Abid M.R.; Zine-Dine K.; Elkamoun N.; Benhaddou D. (2020) High-performance computing: A cost effective and energy efficient approach. <i>Advances in Science. Technology and Engineering Systems</i> . 2020. 5(6). 1598-608.
14.	Chetioui Y.; Butt I.; Lebdaoui H. (2021) Facebook Advertising. eWOM and Consumer Purchase Intention-Evidence from a Collectivistic Emerging Market. <i>Journal of Global Marketing</i> . 1-18 https://doi.org/10.1080/08911762.2021.1891359 .
15.	Chetioui Y.; Lebdaoui H.; Chetioui H. (2020). Factors influencing consumer attitudes toward online shopping: the mediating effect of trust. <i>EuroMed Journal of Business</i>
16.	Chetioui Y.; Lebdaoui H. (2021) COVID-19 cause-related campaigns and consumers' purchase intention: Does religiosity matter?. <i>Journal of Islamic Marketing</i> . https://doi.org/10.1108/JIMA-09-2020-0305
17.	El Boukili G.; Lechheb M.; Khaldoun A. (2021) Mineralogical, physico-chemical and technological characterization of clay from Bensmim (Morocco): Suitability for building application. <i>Construction and Building Materials</i> 280(5). DOI: 10.1016/j.conbuildmat.2021.122300.
18.	El Wardi F. Z.; Khabbazi A.; Cherki A.; Khaldoun A. (2020) Thermomechanical study of a sandwich material with ecological additives. <i>Construction and Building Materials</i> . 1.
19.	Ennahid S. (2020) Toward a Digital Library of Manuscript Collections in Morocco: Review and Assessment of Recent Digitization Programs. <i>Abhath fi al Kitab al `Arabi al Makhtut (Studies in Arabic Manuscripts)</i> . 5. 249-263.
20.	Farooq O.; Satt H. ; El Fadel B. (2020). Political uncertainty and the choice of external audit: international evidence from private firms. <i>International Journal of Managerial Finance</i> . https://doi.org/10.1108/IJMF-07-2020-0384
21.	Falah B. ; H. Touhs and S. Karroumi (2021). An Overview of a Blockchain Application in Education Using Hyperledger Project. the Proceedings of the 7th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'21) that was held in Valencia, Spain. on June 22-23. 2021.
22.	Gansinger M. ; Bukhari S.; Elega A.; Khan S. Digital platforms are the new norm: Online Learning experience during COVID-19 crisis in University College of Bahrain. <i>Educational Researcher</i> .

23.	Hannache-Heurteloup N.; Moustaghfir K. (2020) Exploring the Barriers to e-Learning Adoption in Higher Education: A Roadmap for Successful Implementation. <i>International Journal of Management in Education</i> . 14(2).
24.	Hassi A. ; Balambo M.A.; Aboramadan M. (2021). Impacts of Spirituality, Intrinsic Religiosity and Islamic Work Ethics on Employee Performance in Morocco: the Mediating Role of Intrinsic Motivation. <i>Journal of Islamic Accounting and Business Research</i> .
25.	Iraqi O. ; El Bakkali H. (2020) Immunizer: A Scalable Loosely-Coupled Self-Protecting Software Framework using Adaptive Microagents and Parallelized Microservices. 2020 IEEE 29th International Conference on Enabling Technologies: Infrastructure for Collaborative Enterprises (WETICE). 24-27. doi: 10.1109/WETICE49692.2020.00013.
26.	Jabbouri I. ; Al Mustafa H. Corporate Cash holdings, firm performance and national governance: evidence from emerging markets. <i>International Journal of Managerial Finance</i> .
27.	Jabbouri I. ; Jabbouri R. Ownership Identity and Firm Performance: Pre- and Post-Crisis Evidence from an African Emerging Market. <i>International Journal of Finance and Economics</i> .
28.	Kissani I. (2020) Foundation Courses' Soft Skills Evaluation using Fuzzy Cognitive Maps. I. DOI: 10.1109/EDUCON45650.2020.9125133.
29.	Kumar S. (2021) Mindfulness in a Moroccan University: Exploring Students' Transformational journey through an academic course in mindfulness. <i>Journal of Transformative Education</i> .
30.	Latachi I. ; Rachidi T. ; Karim M.; Hanafi A. (2020) Reusable and Reliable Flight-Control Software for a Fail-Safe and Cost-Efficient Cubesat Mission: Design and Implementation. <i>Aerospace</i> . 7(10). 146.
31.	Lebdaoui H. ; Chetioui Y. (2021) Antecedents of consumer indebtedness in a majority-Muslim country: Assessing the moderating effects of gender and religiosity using PLS-MGA. <i>Journal of Behavioral and Experimental Finance</i> .
32.	Lebdaoui H. ; Chetioui Y. ; Ghechi E. The impact of behavioral biases on investment performance. <i>International Journal of Economics and Financial Issues</i> .
33.	Limami H. ; Manssouri I.; Cherkaoui K.; Khaldoun A. (2020) Physicochemical, Mechanical and Thermal Performance of Lightweight Bricks with Recycled Date Pits Waste Additives. <i>Journal of Building Engineering</i> October. DOI: 10.1016/j.job.2020.101867.
34.	Limami H. ; Manssouri I.; Cherkaoui K.; Khaldoun A. (2020) Thermal performance of unfired lightweight clay bricks with HDPE & PET waste plastics additives. <i>Journal of Building Engineering</i> . 30 DOI: 10.1016/j.job.2020.101251.
35.	Limami H. ; Manssouri I.; Cherkaoui K.; Khaldoun A. (2021) Mechanical and physicochemical performances of reinforced unfired clay bricks with recycled Typha-fibers waste as a construction material additive. <i>Cleaner Engineering and Technology</i> . 2.
36.	Limami H. ; Manssouri I.; Cherkaoui K.; Khaldoun A. (2021) Recycled Wastewater Treatment Plant Sludge as a Construction Material Additive to Ecological Lightweight Earth Bricks. <i>Cleaner Engineering and Technology</i> . 2. DOI: 10.1016/j.clet.2021.100050. LicenseCC BY-NC-ND 4.0.
37.	Lounnas D. (2020) The Libya Crisis: A case of failed collective security. <i>Middle East Policy</i> . 27(2).
38.	Love P. (2020) Manuscripts are like vampires: libraries and their uncertain histories on the island of Jerba, Tunisia. <i>History Compass</i> .
39.	Love P. (2021) Ibadi Manuscripts and Manuscript Cultures in North Africa. <i>Journal of Islamic Manuscripts</i> 12(1). https://doi.org/10.1163/1878464X-01201001 .

40.	Massaoudi Y.; Anissi J.; Lefter R.; Lobiuc A.; Sendide K. ; Ciobica A. (2020). Protective Effects of Two Halophilic Crude Extracts from <i>Pseudomonas zhaodongensis</i> and <i>Bacillus stratosphericus</i> against Memory Deficits and Anxiety-and Depression. <i>Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine</i> 2020. https://doi.org/10.1155/2020/8852418
41.	Merabet G. H.; Essaaidi M.; Benhaddou M.; Qolomany B.; Qadir J.; Al-Fuqaha A.; Abid M. R. . Benhaddou D. (2021) Intelligent building control systems for thermal comfort and energy-efficiency: A systematic review of artificial intelligence-assisted techniques. <i>Renewable and Sustainable Energy Reviews</i> . 144.
42.	Messari N. (2020) Moroccan Foreign Policy Under Mohammed VI: Balancing Diversity and Respect. <i>IAI Commentaries</i> . 20(78).
43.	Mourhir A. (2021) Scoping review of the potentials of fuzzy cognitive maps as a modeling approach for integrated environmental assessment and management. <i>Environmental Modelling & Software</i> . 135. ISSN 1364-8152. https://doi.org/10.1016/j.envsoft.2020.104891
44.	Moustaghfir K. ; Benslimane M. (2020) Career Development Practices and Gender Equity in Higher Education. <i>International Journal of Management in Education</i> . 14(2)
45.	Moustaghfir K. ; El Fatihi S.; Benouarrek M. (2020) Human Resource Management Practices. <i>Entrepreneurial Orientation. and Firm Performance: What is the Link?. Measuring Business Excellence</i> . 24(2).
46.	Moustaghfir K. ; Louahabi Y.; Cseh M. (2020) Testing Hofstede's 6-D Model in the North and Northwest Regions of Morocco: Implications for Human Resource Development. <i>Human Systems Management</i> . 39(1).
47.	Moustaghfir K. ; Ramid S.; Touhs K. (2020) Linking Human Resource Management. <i>Entrepreneurial Orientation. and Firm Performance: An Integrative Theoretical Framework</i> . <i>International Journal of Innovation and Learning</i> .
48.	Naji N.; Abid M.R. ; Krami N. and Benhaddou D. (2020). Context-Aware Wireless Sensor Networks for Smart Building Energy Management System. <i>MPDI Information</i> . 11(530)
49.	Ouahbi I.; Darhmaoui H. ; Kaddari F. (2021) Gamification Approach in Teaching Web Programming Courses in PHP: Use of KAHOOT Application. <i>International Journal of Modern Education and Computer Sciences</i> . 13(2). 33-39. DOI: 10.5815/ijmecs.2021.02.04.
50.	Oumlil K. (2020) The Representation of Women in Moroccan Television Talk Shows. <i>Media and Politics in the Southern Mediterranean: Communicating Power in Transition after 2011</i> .
51.	Oumlil K. ; Tazi M. (2020) The Rise of Fourth-Wave Feminism in the Arab Region? Cyberfeminism and Women's Activism at the Crossroads of the Arab Spring. <i>Cyber-Orient</i> . 14(1). 44-71.
52.	Popova B. (2020) Islamic Philosophy and Artificial Intelligence: Epistemological Arguments. <i>Zygon</i> . 55(4). 977.
53.	Rohlfer S.; Hassi A. ; Jebesen S. (2021). Management Innovation and Middle Managers: The Role of Empowering Leadership. <i>Voice. and Collectivist Orientation</i> . <i>Management and Organization Review</i> .
54.	Satt H. ; M'hamdi M. S.; Bendriouch F.Z. (2020). Do Islamic banks contribute to economic growth? Evidence from the GCC countries. <i>International Journal of Economics and Financial Issues</i> . 2020. 10(5). 1-9.
55.	Shamsudin F. M. (2021). Does employee willingness to take risks affect customer loyalty? A moderated mediation examination of innovative behaviors and decentralization. <i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i> .
56.	Shoup J. ; Therrien C. (2020) Protective Manuscript Covers in Balad Tarāb. <i>Hesperis-Tamuda</i> . 3(23). 493-513.
57.	Talei H. ; D. Benhaddou; C. Gamarra; H. Benbrahim; M. Essaaidi (2021). Smart Building Energy Inefficiencies Detection through Time Series Analysis and Unsupervised Machine Learning. <i>Energies</i> .14 . 1-22.

58.	Tenghiri L. ; Rachid Z.; Sallem K.; Bentamy A. (2020). Small Wind Power (SWP) as a Renewable Energy Source in Morocco. Journal of Physics: Conference Series. doi:10.1088/1742-6596/1618/4/042011.
59.	Ting D.H.; Abbasi A.Z.; Ahmed S. (2021). Examining the mediating role of social interactivity between customer engagement and brand loyalty. Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics. 33(5). 1139-1158. https://doi.org/10.1108/AP-JML-10-2019-0576
60	Zaraba K.; Koubida S. (2020) The Economic Impact of Pandemics: Lessons to Learn. Moroccan Journal of Public Health. 1(1)

Présentations et ateliers

1	Achibat K. (2020) Help! I'm Moving My Course Online!. MAGNA: Professional Development for Higher Education. USA. August 13.
2	Achibat K. (2020) Virtual Education Summit '20. Course Hero. USA. July 29-31.
3.	Achibat K. (2020) What Happens in September? Public Q&A with university leaders and COVID-19 researchers. Course Hero. USA. June 4.
4.	Agnaou A. (2020) Civic Engagement in Higher Education: Learning to serve. serving to learn. July 11-12.
5.	Alaoui Y. (2020) DEVOPS – The Development beyond Development. December 12.
6.	Bellamine F. (2021) Morocco Mobile Wallet. the other African Wallet Experience. March 12.
7.	Bennis O. (2021) Human Factor in Engineering Communication for Design and Maintenance: Aeronautics Case with Military Background. March 19
8.	Bouqata B. (2021) Big Data and Machine Learning for Industrial Applications : Opportunities. Trends & Challenges in the industrial Internet. April 2
9.	Chetioui Y. (2020) SEM PLS. Africa Business School (ABS) / Mohammed VI Polytechnic University. Morocco: Rabat. January 6.
10.	Chetioui Y. (2020) The Impact of Digital Transformation on SMEs Organizational Performance: The Mediating Effect of Digital Innovation. EURAM 2020 conference and Covid 19 sanitary situation. Ireland: Virtual. December 2-4.
11.	El Garah W. (2020) Employee Engagement as Catalyst for Excellence. Quality conference. University of business and Technology. Kingdom of Saudi Arabia: Jeddah. November 30.
12.	El Garah W. (2020) The Role of Education in the Fight Against Corruption. 4th Edition of the African Forum of Territorial Managers and Training Institutes Targeting the Local Government. UCLG-Africa Academy (FAMI 4 - 2020). Morocco: Tangier. November 23-28.
13.	El Garah W. (2021) Factors impacting intention to adopt e-procurement: the case of the health care sector in Morocco. 35th EBES Conference. Italy: Rome. April 7 - 9.
14.	El Maghraoui K. (2021) Key Research Trends Shaping the Future of AI. February 26.
15.	Elliott D. (2021) The Crisis of Colonialism: Memories and Legacies of European Imperialism in Student Oral History Projects'. 6th Oral History Association of India Association: Crisis Community and Oral History. FLAME University. India: Virtual. March 5-6
16.	Gansinger M.A.M. (2020) Makin' somethin' out of nothin': the momentum of the moment as a defining element of artistic expression in HipHop and its potential for educational purposes. Breaking Rules: The 3rd Meeting of the European HipHop Studies Network Rotterdam. National Centre of Expertise for Cultural Education and Amateur Arts. The Netherlands.

17.	Gansinger M. A. M. (2021) The musical practice of collective improvisation as an analogy to Habermas' Ideal Speech Situation and its potential for Intercultural Communication. Conference paper. The Improviser's Experience: Knowledge. Methodologies. Communication. Royal Musical Association. and the University of Huddersfield's Centre for Research in New Music and Research Centre for Performance Practice. UK. March 18-19.
18.	Harbon C. (2020) Affirmative Squatting: Mizrahi-Moroccan Women in Israel Correcting Past Injustices. Brandeis University. October 29
19.	Harbon C. (2020) Winter University of Moroccans living abroad.
20.	Hassi A. (2021) Role of leadership during the COVID-19 crisis: Insights from the Moroccan manufacturing industry. 4th AFU international conference "Toward Advanced Scientific Knowledge (TASK-2021). Al Falah University. UAE: Dubai. May 19-20.
21.	Hassi A.; Amine H. (2021) Leadership and firm resilience during the COVID-19 pandemic: The case of building material retailers in Morocco. Global Conference on Services and Retail Management – GLOSERV 21. University of South Florida & University of Naples Federico II. May 11-13.
22.	Hassi A.; Rohlfier S.; Jebson S. (2021) A Test of Mediation Model of Empowering Leadership. European Academy of Management (EURAM). University of Quebec in Montreal. Canada: Quebec. June 16-18.
23.	Kalpakian J. (2020) Deeper problems: Why politics cannot heal the US?. November 25
24.	Kalpakian J. (2020) The Islamist Movement's Response to COVID 19. November 27.
25.	Koubaa, M.T. (2021) Keys to a successful Agile Digital Transformation. April 25
26.	Koubaa M. T. (2021) Keys to a successful Agile Digital Transformation. March 25.
27.	Kumar S. (2020) Girl-child discrimination in India: Examining a declining Child sex ratio. Gender Impact Studies Center. Impact of Policy Research Institute. Gen Dev Center for Research and Innovation. October 13.
28.	Kumar S. (2020) Intersectionality and Gender based-violence: Exploring the complexity of sexual violence against women in India. Gender Studies Program. Al Akhawayn University. Morocco: Ifrane. November.
29.	Kumar S. (2020) Intimate partner violence and paradoxical role of paid work for middle-class women in abusive relationship. Gender Impact Studies Center. Impact and Policy Research Institute. India: New Delhi. December.
30.	Kumar S. (2020) Learning together: A guide for feminist practice in violence against women and girls research collaborations Confirmation. SVRI. October 7.
31.	Kumar S. (2020) The Heinousness of many Hathras amid the Pandemic - Voluntarism. the Way Ahead for Combating Caste and Gender-based Violence Martin Macwan Confirmation. Gender Impact Studies Center. Impact of Policy Research Institute. GenDev Center for Research and Innovation. October 21.
32.	Lebdaoui H. (2020) How to write a proposal. Africa Business School (ABS) / Mohammed VI Polytechnic University. Morocco: Rabat. January 5.
33.	Love P. (2021) The Jerba Libraries Project: Digitizing at a distance and other challenges. Les études sur le Maghreb et le numérique: ressources en ligne. outils et projets de valorisation. March 22.
34.	Maghraoui D. (2020) The Divided States of America: Reflections on the 2020 Elections.
35.	Moustaghfir K. (2021) A Human Resources Development perspective for global skill development. February 23.
36.	Moustaghfir K. (2021) Global Skill Development in Local Contexts
37.	Vermeer E. (2021) Stories of Women Rebels in Astronomy. Atelier Design of the Universe. Italy. February 11

Participation dans des Conférences

1.	Abrache J. (2020) Industry 4.0 session. IEEE ICTMOD - Strategic DDMRP's buffer positioning for hybrid MTO/MTS manufacturing Abdelhalim Achergui. Hamid Allaoui & Tiente Hsu. Artois University. France. November 25.
2.	Darhmaoui H. (2021) Astronomy Workshop. Académie Régionale de l'Education et de la Formation. Région Ouad Eddahab-Dakhla. Dakhla. January 9-10. 13.
4.	Darhmaoui H. (2021) Science Outreach program. Groupe Scolaire Nibras. Laayoune. January 12.
5.	El Garah W. (2020) Data collection and Security. MENACIS 2020. Casablanca. December 3.
6.	El Garah W. (2020) Online 2020 EFMD Annual Conference: Embracing the Future: A New Mandate For Business Schools. August 31-September 2.
7.	El Garah W., Hammoud. Aguenou. (2020) 2020 EFMD Job Fair for PhDs in Business and Management. October. 14-16.
8.	Lounnas D. (2020) Political Economy of Instability in the Sahel. Al Akhawayn University. Ifrane. November 27. 2020.
9.	Loustau F. (2020) COVID 19 in comparative perspectives. Al Akhawayn University. Ifrane. November 27. 2020
10	Maghraoui D. (2020) Transnational Perspectives on COVID 19. Politics, the State, and Biopower. Al Akhawayn University. Ifrane. November 27.

Compétitions

1.	SSE. (2021) First Edition of the National Robotics Competition AUROBAT. March 20.
----	---

Autres

1.	SBA. (2020) Wafa El Garah participated at the QS MAPLE 2020 themed Innovative Middle East and Africa: Higher Education-led Economic Diversity and Globalization. September 16-17.
2.	SBA. (2020) Wafa El Garah participated at the 5th Meeting of the International Advisory Board. University of Business and Technology. November 18-19
3.	SBA. Harit Satt was awarded 5000 MAD per paper per the policy on a Reward system for Quality Publications for a total of 6 papers.
4.	SBA. Imad Jabbouri awarded 5000 MAD per paper per the policy on a Reward system for Quality Publications for a total of 6 papers.
5.	SBA. Abderrahmane Hassi contributed to a newspaper: Morocco: Next Top 10 Player in the World Geopolitical Arena. Morocco World News https://www.morocoworld-news.com/2020/12/330125/morocco-next-top-10-player-in-the-world-geopolitical-arena/
6.	SBA. (2021) As a peer reviewer. Interim Dean Koubida participated in the online EFMD visit to the University of Business and Technology. College of Business Administration (UBT-CBA). BSc in Finance. Jeddah. Online Peer Review. February 9-11.
7.	SBA. (2021) As a peer reviewer. Wafa El Garah participated at the Online EFMD Programme Accreditation Peer Review Visit to the Professional School of Business and Technology. University of Applied Sciences Kempten in Germany to assess the MBA in International Business MGT and Leadership re-accreditation. February 10-12.

8.	SBA. (2021) Youssef Chetioui was awarded 5000 MAD for his paper: “Antecedents of consumer indebtedness in a majority-Muslim country: Assessing the moderating effects of gender and religiosity using PLS-MGA” was published in the “Journal of Behavioral and Experimental Finance”.
9.	SBA. (2021) Abderrahman Hassi contributed to the UNESCO’s Futures of Education. https://en.unesco.org/futuresofeducation/sites/default/files/2021-04/UNESCO%20Report%20_SIETAR%20Switzerland%20Focus%20Group%20-%2012.4.21.pdf
10.	SSE. (2020) Astronomy Festival of Ifrane. October 22-28.
11	(2021) Education STEM à l’Ecole Marocaine: Possibilités et Opportunités. March 21
12	(2021) Kick off Webinar. Competence Center for Sustainable Resources and Energy Management. Al Akhawayn University. February 16.

Projets de recherche avec financement externe

1.	Ennahid S. (2020). “Constructing the Maghrib: Contested Landscapes”. \$9000.00 received from The Institute for Humanities Research at ASU and managed by ASU partners under the leadership of Dr. Chouki El Hamel. June 1. 2020-May 31. 2021.
2.	Moustaghfir K. (2020). “Entrepreneurial Management for Fostering Innovation and Talents – EM4FIT”. 611.800 Euros. Raised amount for AUI: 110.400 Euros. Horizon 2020.
3.	Moustaghfir K. (2020). CBHE project on Mediterranean Countries – Towards Internationalization at Home – MED2IaH (Project budget: 999.888 Euros. Raised amount for AUI: 58.580 Euros).
4.	Oumlil K. North American Muslim Women Artists Talk Back: Assertions of Unintelligibility. Al Akhawayn University. University Research Grant (seed money). October 2019-October 2020. 95.000.00 MAD.
5.	Park W. (2021). “Future of Global Issues”. \$20.000.00 received from EURASIA Foundation-Japan. January 2021- June 2021.
6.	Marzouk A. (2021). “Smart City”. 10.000.000.00 MAD received from Fes-Meknes Region. 2021-2024
7.	Marzouk A. (2021). “Ibn Khaldoun Center for Migration Studies”. 1.000.000.00
8.	Love P. “Funding Initiative Pilot Project Grant for project entitled: “Libraries of Nafusa: A Pilot Project to Conserve Written Heritage in the Jebel Nafusa. Libya.” €43.640 Gerda Henkel Stiftung (Germany) (13 months) 2021-2022.
9.	Mourhir A. (2021). “Implementation of Intelligent Bricks of a ChatBot in Moroccan Darija”. One year Research Grant. 200.000 MAD.

Echantillons de posters produits par l'Unité graphique



Posters de sensibilisation à la COVID-19





Posters de recrutement d'étudiants



Articles portant le logo de l'Université

KPMG S.A. (*)

Siège social
11, Avenue Bir Kacem - Souissi
10170 - Rabat - Maroc
Téléphone : + 212 5 37 63 37 02 à 06
Télécopie : + 212 5 37 63 37 11

Bureau Casablanca
23, rue Lemtouni - Quartier Oasis
20410 Casablanca - Maroc
Téléphone : + 212 5 22 29 33 04/15
Télécopie : + 212 5 22 29 33 05

Al Akhawayn University Ifrane

RAPPORT DES AUDITEURS INDEPENDANTS EXERCICE CLOS LE 31 JUILLET 2021

Février 2022

KPMG SA, société anonyme marocaine n'est pas membre du réseau KPMG
Société inscrite au tableau de l'Ordre des Experts Comptables Conseil Régional de Rabat, Saïd et Kénitra
(*) La dénomination est provisoire et en cours de changement

Capital : 10 798 400 DH
I.F. : 03 300519
C.N.S.S. : 1014422
R.C. : 25681
ICE : 001529604000091
Taxe professionnelle : 25950070

KPMG S.A. (*)

Siège social
11, Avenue Bir Kacem - Souissi
10170 - Rabat - Maroc
Téléphone : + 212 5 37 63 37 02 à 06
Télécopie : + 212 5 37 63 37 11

Bureau Casablanca
23, rue Lemtouni - Quartier Oasis
20410 Casablanca - Maroc
Téléphone : + 212 5 22 29 33 04/15
Télécopie : + 212 5 22 29 33 05

Au Conseil des Administrateurs
De l'Université Al Akhawayn
Ifrane

RAPPORT DES AUDITEURS INDEPENDANTS EXERCICE CLOS LE 31 JUILLET 2021

Opinion sans réserve

Nous avons effectué l'audit des états de synthèse ci-joints de l'Université Al Akhawayn (ci-après "l'Université"), comprenant le bilan et le compte de produits et charges relatifs à l'exercice clos le 31 juillet 2021. Ces états de synthèse font ressortir un montant de capitaux propres et assimilés de MAD 723 215 145,46 dont un bénéfice net de MAD 39 989 089,89.

A notre avis, les états de synthèse cités au premier paragraphe ci-dessus donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle du patrimoine et de la situation financière de l'Université Al Akhawayn au 31 juillet 2021 ainsi que du résultat de ses opérations pour l'exercice clos à cette date, conformément au référentiel comptable admis au Maroc.

Fondement de l'opinion

Nous avons effectué notre audit selon les Normes de la Profession au Maroc. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur » du présent rapport. Nous sommes indépendants de l'Université conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états de synthèse, et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états de synthèse

La direction est responsable de l'établissement et de la présentation sincère de ces états de synthèse, conformément au référentiel comptable admis au Maroc. Cette responsabilité comprend la conception, la mise en place et le suivi d'un contrôle interne relatif à l'établissement et la présentation des états de synthèse ne comportant pas d'anomalie significative, ainsi que la détermination d'estimations comptables raisonnables au regard des circonstances.

Lors de la préparation des états de synthèse, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de l'Université à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions se rapportant à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider l'Université ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de l'Université.

KPMG SA, société anonyme marocaine n'est pas membre du réseau KPMG
Société inscrite au tableau des "Omnis Experts Comptables et Conseils Régional" de Rabat, Salé et Kenitra
(*) La dénomination est provisoire et en cours de changement

Capital 10 798 400 DH
I.F. 03 300519
C.N.S.S. 1014422
R.C. 25681
ICE C01529604C00091
Taxe professionnelle 25950020

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états de synthèse

Notre responsabilité est d'exprimer une opinion sur ces états de synthèse sur la base de notre audit. Nous avons effectué notre audit selon les Normes de la Profession au Maroc.

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états de synthèse pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes professionnelles permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états de synthèse prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes de la profession au Maroc, nous exerçons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- nous identifions et évaluons les risques que les états de synthèse comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;
- nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de la société ;
- nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière ;
- nous concluons quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de la société à poursuivre son exploitation. Si nous concluons à l'existence d'une incertitude significative, nous sommes tenus d'attirer l'attention des lecteurs de notre rapport sur les informations fournies dans les états de synthèse au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Nos conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de notre rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener la société à cesser son exploitation ;
- nous évaluons la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états de synthèse, y compris les informations fournies dans les états de synthèse, et apprécions si les états de synthèse représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

(*) La dénomination est provisoire et en cours de changement

KPMG S.A (*)
Al Akhawayn University in Ifrane
Rapport des auditeurs indépendants
Exercice clos le 31 juillet 2021

— Nous communiquons aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et nos constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit.

Fait à Rabat le 02 février 2022

Les auditeurs indépendants

Aziz EL KHATTABI
Expert-Comptable


23 Rue Lemaouhi - Quartier Oasis
20410 Casablanca - Maroc
Tel +212 5 22 29 33 04 / 15
Fax +212 5 22 29 33 05
ICE 00 15 29 60 40 00 09 1

Mostafa FRAIHA
Expert-Comptable


KPMG
23 Rue Lemaouhi - Quartier Oasis
20410 Casablanca - Maroc
Tel +212 5 22 29 33 04 / 15
Fax +212 5 22 29 33 05
ICE 00 15 29 60 40 00 09 1

(*) La dénomination est provisoire et en cours de changement

جامعة الأخوين
جامعة الأخوين
AL AKHAWAYN
UNIVERSITY

Université Al Akhawayn à Ifrane
BP 104, Avenue Hassan II, 53000 Ifrane, Maroc
Tel : (+212)-535-862-000 • www.aui.ma