

INSTITUT DE LEADERSHIP



RAPPORT ANNUEL 2017-2018

Présenté à la Faculté des sciences de la santé et des services communautaires et
au Sénat académique



UNIVERSITÉ DE MONCTON
CAMPUS DE MONCTON

Juin 2018

PRÉAMBULE

Ce rapport se veut un portrait des réalisations de l'Institut de leadership pour l'année 2017-2018 ainsi que des perspectives d'avenir. Il porte sur l'atteinte des objectifs, les ressources humaines, la recherche et le développement et la création (RDC). Cependant, dans sa lettre du 5 octobre 2017, le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, André Samson, demande à l'ÉKL de réfléchir à la pertinence de maintenir l'Institut dans sa forme actuelle et/ou d'y proposer des changements afin de la redynamiser. Malgré l'historique et l'attachement à cette Institut dans sa forme actuelle, les changements y sont inévitables. Le rapport sur la restructuration proposée se retrouve en annexe de ce rapport annuel.

En plus d'entamer cette demande de réflexion, l'Institut de leadership a poursuivi son mandat de recherche et de développement en 2017-2018.

MANDAT DE L'INSTITUT DE LEADERSHIP

Mission de l'Institut de leadership

- L'Institut de leadership assure un lien entre l'Université de Moncton et la communauté acadienne et celle de l'Atlantique, plus particulièrement dans les axes des valeurs sportives, du leadership jeunesse, de la vie active en milieu de travail et de l'éducation expérientielle (et autres au besoin).
- L'Institut de leadership cherche à promouvoir la recherche et la formation en valeurs humaines et en modes de vie auprès de populations intéressées, et à assurer la diffusion des connaissances.

Objectifs de l'Institut de leadership

- Promouvoir la recherche appliquée et ainsi contribuer à l'avancement des connaissances à l'Université de Moncton et dans les communautés qu'elle dessert, particulièrement dans les secteurs des valeurs sportives, du leadership jeunesse, de l'éducation expérientielle et des modes de vie.
- Favoriser une étroite collaboration avec des chercheuses et chercheurs et des spécialistes dans des projets collectifs.
- Établir des partenariats avec les organismes à caractère jeunesse, éducationnel, environnemental et santé entre autres, afin de favoriser les échanges et identifier les besoins.
- Assurer la publication et la diffusion des connaissances et des résultats de la recherche et de la réflexion dans les domaines touchés.
- Planifier, élaborer et coordonner les activités de formation et de développement, de concert avec les partenaires et les équipes spécialistes.

BILAN

a) Objectifs fixés en 2017-2018 et résultats obtenus

- *Objectif principal – projet de restructuration*

Le professeur Marc LeBlanc et la professeure Chantale Brun furent mandatés par l'Assemblée de l'ÉKL de piloter la réflexion sur la restructuration de l'Institut.

R : 08-AÉKL-171117

« Que l'on mandate Chantale Brun et Marc LeBlanc de piloter la réflexion quant à la mission, le mandat et les orientations stratégiques de l'Institut. »

Vote sur R08 Adoptée à l'unanimité

Résultats : voir le document sur la restructuration de l'Institut en annexe.

- *Objectifs secondaires – activités de recherche*

En respectant les objectifs principaux de l'Institut, l'accent fut placé sur les activités de recherche des professeures et professeurs de l'ÉKL :

- l'appui et encadrement des chercheuses et chercheurs de l'ÉKL

Résultats : Le tableau 1 est un résumé des activités financières de l'Institut. Auprès des professeures et professeurs, l'Institut de leadership a apporté son appui financier en subventionnant trois projets de recherche.

Tableau 1. Subventions de recherche octroyées par l'Institut de leadership (2017-2018)

	Titre du projet ou de la communication	Montant
Chantale R. Brun	Risque de chute, la perception du risque de chute et le contrôle posturale dynamique chez la femme enceinte	2 000 \$
Grant Handrigan	Comparer les effets de la vibration du tendon d'Achille, du long fibulaire et le tibial antérieur sur l'activité musculaire et l'équilibre chez les jeunes adultes avec et sans entorse de la cheville	3 200 \$
Horia Iancu	L'effet de l'entraînement intermittent de haute intensité (EIHI) et de l'âge sur les réponses glycorégulatrices et hormonales au repos et à l'exercice : Étude pilote	4 800 \$

b) Ressources humaines et infrastructure de RDC

En plus de la direction qui reçoit un dégrèvement de trois crédits, l'Institut peut compter sur les services (à temps partiel) de Pattie LeBlanc en tant que secrétaire. Par exception, cette année, le professeur Marc LeBlanc et la professeure Chantale Brun ont partagé les trois crédits sous forme de surcharge administrative.

c) Activités de recherche

Comme déjà stipulé, l'objectif principal de l'Institut de leadership est d'appuyer les chercheurs dans leurs activités de recherche. Cette année l'Institut de leadership a apporté son appui financier aux professeurs-chercheurs de l'ÉKL en subventionnant trois projets de recherche (voir tableau 1).

OBJECTIFS POUR L'ANNÉE 2018-2019

Les objectifs pour l'année 2018-2019 seront déterminés lorsque les décisions concernant l'avenir de l'Institut de leadership seront prises.

Chantale R. Brun, PhD
Directrice
École de kinésiologie et de loisir