

Gestion du Temps Hors Présentiel et Développement des Compétences des Apprenants au Centre de Formation Professionnelle et Technique de Garoua, Nord-Cameroun

GALDAVAI KEWE Frédéric

PhD en sociologie du développement, Université de Ngaoundéré, Cameroun

***Corresponding Author:** GALDAVAI KEWE Frédéric, PhD en sociologie du développement, Université de Ngaoundéré, Cameroun

Résumé: La notion de temps est un aspect évoqué dans tous les domaines de la vie courante. En contexte d'éducation, le temps scolaire est planifié et organisé par un calendrier annuel élaboré par le ministère de tutelle. En situation de formation professionnelle, le calendrier annuel des activités au Cameroun laisse une marge de temps hors présentiel assez considérable. Une gestion efficace de ce temps représente un facteur déterminant pour les apprenants inscrits dans les formations aux métiers. Cet article vise à analyser l'influence de la gestion efficace du temps sur le développement des compétences des apprenants en situation de formation professionnelle au Nord du Cameroun. Le guide d'entretien, l'analyse documentaire et le questionnaire ont permis de collecter des données à prédominance qualitatives. Les résultats révèlent que la majorité des apprenants a une gestion du temps hors présentiel non planifiée et sans objectifs au préalable. Toutefois, ceux qui consacrent un minimum de temps aux activités liées à la formation, acquièrent des compétences supplémentaires en rapidité dans l'exécution des tâches, gagnent en autonomie et en maturité. La gestion efficace du temps social contribue ainsi au développement des compétences des apprenants en situation de formation professionnelle. Les centres de formation gagneraient ainsi à encourager et à initier leurs apprenants à une meilleure utilisation de leur temps libre pour des activités liées à la formation. Un accompagnement et un soutien individuel par les encadreurs est à cet effet essentiel

Mots-clés: Gestion du temps, hors présentiel, compétences, formation professionnelle, apprenants, Centre de Formation Professionnelle et Technique de Garoua

1. INTRODUCTION

Le but de la formation professionnelle est de plus en plus interrogé dans un contexte où les jeunes formés ont des difficultés à se faire insérer dans les entreprises. Selon la loi de 2018, « la formation professionnelle consiste à faire acquérir des savoirs, compétences et habiletés dont le but est d'assurer une main d'œuvre compétente en tenant compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés » (Art.6). Des recherches ont montré qu'en situation de formation professionnelle, l'acquisition des compétences considérées comme un ensemble de savoir, de savoir-faire et savoir-être (Romainville, 2007), dépend des méthodes d'enseignements, de la disponibilité des matériels didactiques et des matières d'œuvres (karsenti, Collin & Dumouchel, 2012), de la motivation de l'apprenant pendant le cours (Parent, 2014) et de son engagement académique (Zimmerman, 1990; Willis, 1993; Astin, 1984). C'est ce temps que Pirot et De Ketele (2002) qualifient de *Academic Engaged Time* ou *student involvement* (Astin, 1984) et dont ils considèrent comme le temps durant lequel l'étudiant est effectivement engagé dans l'apprentissage et du temps investit dans l'acquisition des compétences supplémentaires. L'engagement de l'apprenant par la planification de son temps libre, signifie l'autonomie et la prise de décision personnelle vis à vis de son avenir professionnel. Cette décision personnelle de l'apprenant à s'impliquer dans les activités professionnelles au-delà des heures des cours influencent nécessairement ses performances.

Au Cameroun, la formation professionnelle à cycles courts a une durée inférieure ou égale à 24 mois. Pour les structures sous tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), la durée de formation est planifiée et organisée par un calendrier annuel. Il comprend deux mois de vacances, un mois de congé et des jours fériés. Ce calendrier laisse une marge

de temps libre hors présentiel non structurée. Cependant, l'on constate que ce temps hors présentiel reste presque inexploité et déconnecté de la formation particulièrement dans la région du Nord et dans la ville de Garoua. La gestion du temps hors présentiel représente ainsi un aspect déterminant dans la formation professionnelle. Elle renvoie à l'utilisation efficiente de la ressource temporelle (Marcen et Martinez-Caraballo, 2012) en lien avec les activités de la formation lors des weekends, des heures après les cours, des jours fériés et des congés. Elle nécessite une certaine perspicacité pour qu'elle soit rentable (Mirabel-Sarron & Chidiac, 2012).

La notion de temps est un aspect évoqué dans tous les domaines de la vie courante. Au quotidien, les hommes s'efforcent d'organiser le temps dont ils disposent pour réaliser leurs différentes activités. Selon Mirabel-Sarron et Chidiac (2012), le temps est compris comme une ressource rare et éphémère de la vie qui se doit d'être protégé. Une étude européenne (Ajdour, 2021) classe le temps en cinq types auxquels chaque personne est confrontée dans la vie : le temps professionnel, le temps domestique et familial, le temps de ressourcement et des loisirs, le temps civil et civique pour la vie en société, le temps pour soi.

D'après Ohana (2000), une bonne gestion du temps aide à être efficace ; il s'agit de choisir de passer son temps là où il faut. Roy (1989) pense que la gestion du temps varie en fonction du statut de la personne. Des auteurs comme Pronovost (2007) et Ochoa, Silva et Sarmiento Espinel (2015) considèrent la famille comme un déterminant majeur dans la gestion du temps chez les jeunes vivant en famille, car l'organisation du temps est une structuration véritablement établie. Pour Saadoun (1998), pour parvenir à contrôler et gérer le temps, il suffit de contrôler les événements. Dans ce sens, Licette (2008) ajoute que gérer son temps, c'est agir pour mieux contrôler les événements. Ces événements pouvant dépendre parfois des priorités du jeune (François de Singly, 2000) et de son environnement familial (Ocholla-Ayayo, 1999). Covey (2005) distingue trois méthodes qui permettent de mieux exploiter son temps. La première méthode est un outil simple et essentiel. Il s'agit de noter toutes les tâches à exécuter ou à réaliser pour ne rien oublier. Toutefois, si une ou plusieurs tâches ne sont pas réalisées dans la durée fixée au préalable, elles seront donc rapportées le jour d'après. La seconde méthode se base sur la préparation et la planification. Elle limite l'exécution des tâches dans le temps. L'utilisation d'un calendrier, d'un agenda ou d'un planning permet de tout programmer, organiser le temps et éviter le report des tâches à exécuter. La troisième méthode est quantitative et y ajoute d'autres types d'arbitrage d'ordre qualitatif tels que les valeurs, les objectifs et les priorités.

Il est ainsi important de comprendre la manière dont le temps hors présentiel est géré par les apprenants en situation de formation pour saisir son influence sur l'acquisition de leurs compétences. Cette étude soulève une question principale : en quoi la gestion efficace du temps hors présentiel peut contribuer au développement des compétences des apprenants en situation de formation professionnelle? Cette interrogation suscite deux questions secondaires : à quoi ressemble la gestion efficace du temps hors présentiel et quelle relation existe-t-il entre la gestion efficace du temps et le développement des compétences des apprenants? Telles sont les questions qui constituent l'objet du présent travail.

2. MÉTHODOLOGIE

La population de la présente étude est constituée de 45 apprenants de deuxièmes années en fin de formation au Centre de Formation Professionnelle et Technique de Garoua (CFPTG), soit dix (10) en Industrie d'Habillement (IH), treize (13) en Fabrication Mécanique (FM) et vingt-et-deux (22) en Mécanique Automobile (MECA) et dont les tranches d'âges varient entre 15 et 30 ans. Les données statistiques du CFPTG permettent de relever que sur les 45 apprenants, 2 sont pères de famille avec enfants en charge ; 43 sont célibataires dont 41 résident en famille et 4 vivent seuls.

Cette réflexion est une étude de cas, basée sur une méthodologie à prédominance qualitative. Elle s'appuie sur l'analyse documentaire qui a permis d'exploiter les rapports du suivi des apprenants, les emplois de temps du CFPTG, le calendrier des activités de formation du MINEFOP et les référentiels de formation. Ensuite, le questionnaire constitué en majorité des questions ouvertes a été adressé à 45 apprenants, soit 34 garçons et 11 filles. Le guide d'entretien a permis de collecter des données auprès de 6 enseignants-encadreurs des trois spécialités. Ces derniers sont impliqués dans le suivi des progrès des apprenants et ont la maîtrise de leurs compétences acquises lors des cours et en dehors des heures de cours.

L'analyse des documents et quelques données du questionnaire ont permis de générer manuellement des tableaux et graphiques par Excel. L'analyse de contenu a permis de traiter les données recueillies par les entretiens, transcrites par thématique servant des titres et des sous titres. Les verbatim ont servi d'arguments dans les différents titres développés.

3. RESULTATS

3.1. Répartition du Temps Tout au Long de la Formation

Il en ressort de l'analyse des documents une répartition horaire qui met en exergue les quotas horaires tout au long de la formation.

La figure 1 montre que le temps consacré aux cours en présentiel représente 59% du temps global de la formation. Les congés, les weekends, les heures libres après les cours et les jours fériés représentent les 41% du temps de formation.

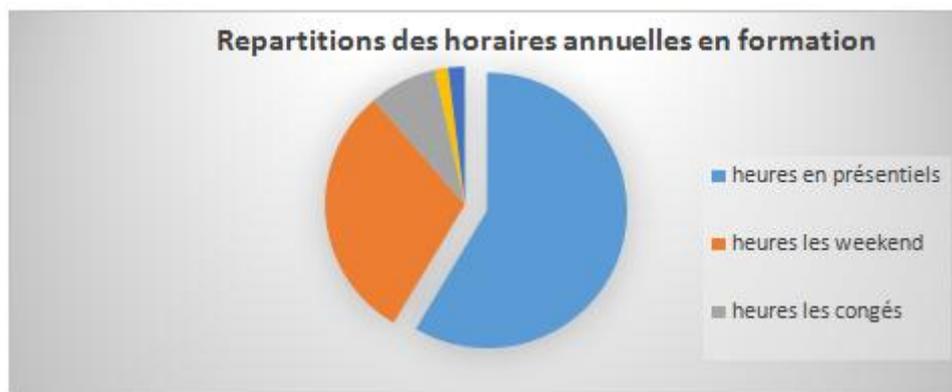


Figure 1. Différentes plages horaires tout au long de la formation

Cette répartition s'explique par la planification des horaires du CFPTG. En FM, les cours finissent toujours à 12h et en IH et MECA, les cours s'arrêtent à 12h uniquement les mercredis. Le temps est donc reparti de manière inégale en fonction des spécialités et des différentes périodes de l'année.

3.2. La Gestion des Activités des Apprenants Hors Présentiel

Les activités hors présentiel concernent celles qui sont menées en dehors des heures de cours. Il s'agit des weekends, des heures après les cours, les jours fériés et les congés.

3.2.1. Gestion du Temps Après les Cours: Entre Activités Ménagères et Réseaux Sociaux

Les tâches ménagères viennent en tête de liste des activités menées par les apprenantes d'IH après les cours de lundi à vendredi. Chez les apprenants de MECA, les tâches ménagères occupent la seconde place après la révision des cours. En FM, les apprenants accordent la même priorité aux révisions de cours qu'aux tâches ménagères. Les apprenants de ces deux spécialités se limitent généralement à des petits travaux de ménage. Les propos d'une apprenante inscrite dans une spécialité dite «masculine» montre à suffisance cette disparité et division dichotomique de travail au sein des familles au Nord-Cameroun : « Je suis la seule fille, tous les travaux à la maison sont à ma charge. Le temps libre après le Centre je fais la vaisselle, la cuisine... tous les jours c'est pareil de lundi à vendredi » (Apprenante de 24 ans en FM). Sur les 45 apprenants, 34 soit 75,55% accordent plus de temps aux tâches ménagères de lundi à vendredi. Les tâches domestiques occupent donc une bonne partie du temps libre des apprenants.

S'agissant de l'usage du téléphone et réseaux sociaux, 53,33% des apprenants d'IH et de MECA y consacrent une partie de leur temps hors présentiel. Ces activités occupent la troisième place dans leurs priorités. En FM, les apprenants accordent plus de temps au téléphone et aux réseaux sociaux qu'aux activités pratiques liées à la formation qui viennent en quatrième position. Un apprenant explique : « L'usage du téléphone je ne planifie pas, je l'utilise quand je mange, quand je vais à la source, je ne me sépare pas du téléphone sauf quand je dors. » (Apprenant en FM, 23ans). Le téléphone est ainsi utilisé pour les SMS, WhatsApp, les appels, visionner, écouter la musique, jouer au *game*. En général, 42, 22% des apprenants passent du temps au téléphone et sur les réseaux sociaux.

Les apprenants ayant des enfants en charge et ceux ayant la responsabilité financière de leur formation soit 22,22 % accordent eux un temps considérable aux activités génératrices de revenus après les cours.

Selon le tableau1, les activités en lien avec la formation varient en fonction des spécialités, d'un apprenant à l'autre et en fonction des périodes.

Tableau1. Les activités pratiques liées à la formation

Spécialité/ Période	Industrie d'habillement	Fabrication Mécanique	Mécanique Automobile
Après les cours	Visite des ateliers pour observation du quotidien des tailleurs (accueil des clients, communication avec les clients, négociation des prix).	Visite des ateliers pour observer les différentes techniques de soudage et d'assemblage des différents tubes...	Visite des garages pour observer les dépannages
Les week-ends et les congés	Propose leurs services aux ateliers (aller faire des achats, balayer l'atelier, doubler les vêtements, repasser ...)	Propose ses services aux ateliers (appliquer l'antirouille sur les tubes,	Propose ses services aux garages
À la maison	Faire la coupe et la couture.		

Le tableau1 fait ressortir les activités pratiques hors présentiel en lien avec la formation. Ces activités dépendent des spécialités. Les apprenants d'IH peuvent faire les activités pratiques à la maison, en raison de la disponibilité des machines à coudre. Pour ceux de MECA et en FM, il faut se rendre dans un atelier ou un garage afin de vaquer aux travaux pratiques en lien avec leur domaine de formation.

3.2.2. Organisation du Temps Libre les Week-ends, les Fériés et les Congés

Les week-ends, le pourcentage des apprenants ayant pour activité principale les tâches ménagères baisse à 73,33%, au lieu de 75,55% de lundi à vendredi. De même, la révision des cours passe de 75,55% à 68,88%. Les appels téléphoniques et les réseaux sociaux par contre augmentent et passent de 42,22% à 60 % les week-ends. Les apprenants qui accordent plus d'importance aux activités liées à la formation les weekends sont à 22, soit 48,88% contre 18 apprenants soit 40 %, de lundi à vendredi. En effet, les week-ends, les apprenants priorisent les visites d'ateliers et de garages.

Pendant les congés, les priorités changent. La figure2 donne plus de détails.

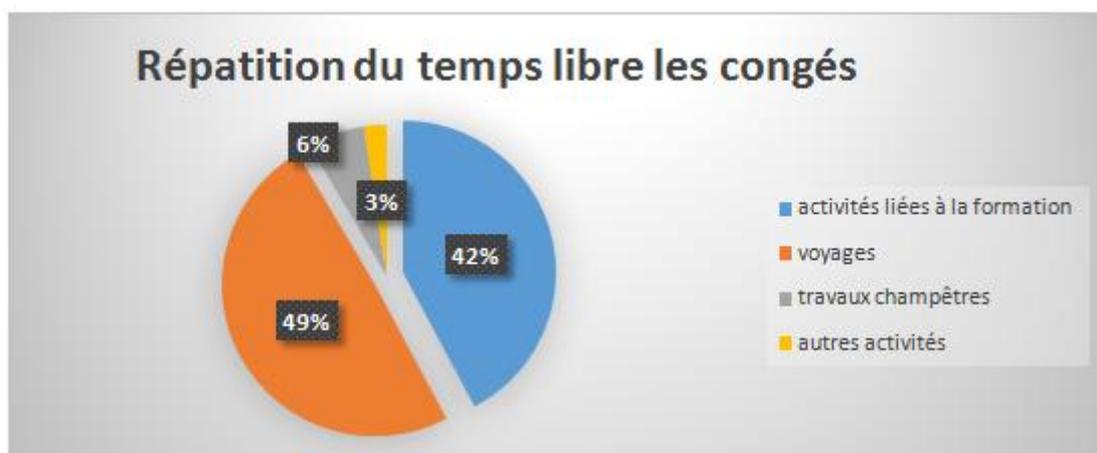


Figure2. Répartition des activités pendant les congés

Lors des congés et les jours fériés, 49% des apprenants consacrent leur temps aux voyages, 6% aux travaux champêtres, 3% à d'autres activités. 42% des apprenants font des activités en lien avec leur formation. La gestion du temps les congés relève d'une disposition volontaire de chaque apprenant et est perçue comme un temps de loisir. Pour d'autres, c'est un moment où l'on « oublie un peu la formation ». L'on constate ici qu'en moyenne, le temps consacré aux activités liées à la formation est plus volumineux que celui de lundi à vendredi et plus bas que celui des weekends qui est de 48,88%.

Le temps qui était consacré aux cours en présentiel est utilisé pour faire les activités importantes pour la formation. Pour les apprenants en FM, le temps consacré aux visites des ateliers est plus étendu lors des congés. Sur les 13 apprenants, 9 soit 69,23% fréquentent régulièrement un atelier.

3.3. Gestion du Temps hors Présentiel non Planifié

Les résultats montrent un temps hors présentiel non planifié par les apprenants. Sur les 45 apprenants, 4 soit 8,88% ont fait des activités liées à la formation une priorité pendant les temps hors présentiel et 25 soit 55,55% entreprennent des activités liées à la formation pendant les temps libres mais n'en font pas une priorité. Les 16 apprenants soit 35,55% ne perçoivent pas ce temps libre comme utile pour la formation. Des propos comme « on nous apprend tout au Centre », « mon temps libre ne concerne pas la formation » et « je ne pense pas au Centre après les cours », etc., montrent à suffisance cette perception.

Parmi ces apprenants interrogés, aucun ne possède un outil de planification de son temps libre et ils ne limitent pas l'exécution de leurs tâches dans le temps ni n'allouent d'heures à ces activités. On note des expressions comme « je vais à l'atelier pour passer le temps » ou encore « je fais ce qui se présente ». Aucun apprenant n'a une planification écrite de ses activités. S'agissant des calendriers ou d'un agenda, ces méthodes ne sont pas utilisées non plus. Les apprenants utilisent généralement le réveil de leurs téléphones pour le rappel de certaines activités importantes telles que le « rendez-vous avec un chef de garage ». Sur les 45 apprenants, 25 possèdent des objectifs mais non planifiés dans le temps. Pour ce fait, les activités réalisées ne sont pas orientées vers l'atteinte de ces objectifs. Pour les 16 autres apprenants, ils n'ont aucun objectif spécifique hormis le fait de se former. Seulement 4 soit 8,88% des apprenants ont introduit de manière consciente ces activités de formation et en ont fait une priorité pour atteindre leurs objectifs.

La planification et l'organisation du temps libre des apprenants n'est pas un fait personnel. Les tâches effectuées en journée sont parfois imprévues et planifiées par la famille. Ceci s'explique par le fait qu'au Nord-Cameroun, les jeunes de cette tranche d'âge dépendent majoritairement de leur famille.

3.4. L'acquisition des Compétences Par les Activités Liées à la Formation Hors Présentiel

Les activités en lien avec la formation permettent aux apprenants d'acquérir du savoir, du savoir-faire et du savoir-être.

3.4.1. Acquisition D'autonomie et Consolidation des Acquis

Les apprenants ayant priorisé les activités en lien avec la formation dans leur temps hors présentiel développent une autonomie et consolident leurs acquis. L'autonomie est plus visible en IH, car les apprenantes possédant leur machine à coudre et peuvent faire la couture seules à la maison. Ces travaux de couture permettent à ces dernières de gagner en autonomie et en audace. Elles développent l'esprit de créativité ; elles confectionnent des nouveaux modèles d'habits. Or, en présentiel, « l'enseignant intervient » et limite souvent la marge de manœuvre et de réflexion personnelle ainsi que l'expression d'autonomie. Les propos d'une des apprenantes en IH permettent de relever cette dimension.

Je fais la couture quand je finis mes travaux. Avec les chutes de tissus disponibles, je fais la coupe et je couds des vêtements à mes nièces. A la maison, l'enseignant ne m'aide pas, j'essaie des nouvelles coupes, je refais les coupes de la classe. Quand je n'arrive pas à bien faire en classe à cause du temps, je m'applique à la maison (Apprenante de 22 ans en IH2).

En MECA et FM, les apprenants parviennent à consolider les acquis de la formation grâce aux visites effectuées dans les ateliers et garages. Ces apprenants sont plus dans un contexte d'exécution des travaux dans les garages ou ateliers, car ils aident dans la réalisation des commandes des chefs d'ateliers et aident les mécaniciens dans la réparation des véhicules.

3.4.2. Acquisition des Compétences Techniques Supplémentaires

Les apprenants arrivent à diversifier leur apprentissage et à découvrir les réalités du marché. Les entretiens avec les enseignants-encadreurs ayant fait le suivi permettent de montrer que les apprenants ayant introduit dans leur emploi de temps hors présentiel les visites de garage ou d'atelier, développent des compétences plus élevées. Un enseignant de FM apporte des précisions sur ce point :

Les apprenants n'accordent pas assez de temps aux activités liées à la formation après les cours. Plus de la moitié des apprenants ne fréquente pas les ateliers ou les garages. Cependant, il n'y a pas lieu de comparer un apprenant qui, dans son emploi a introduit les visites d'ateliers à celui qui se contente du stage académique pour entrer en contact avec l'univers professionnel. Ces apprenants sont plus performants. Un apprenant qui introduit dans son emploi des activités pratiques ne peut avoir les mêmes compétences que celui qui ne fait que les cours en salle (Enseignant de FM).

Les résultats sont les mêmes pour les apprenants en IH et MECA. En effet, ceux qui ont intégré dans la gestion de leur temps la visite des ateliers de couture et qui assistent les tailleurs dans leurs tâches, développent des capacités en accueil, achat du matériel, en gestion du matériel, connaissance du marché et en rapidité dans la confection des vêtements. Ils développent aussi un sens élevé de curiosité ; car en observant dans les conditions réelles du fonctionnement de l'atelier, ils identifient mieux les problèmes liés à leur métier. Les entretiens menés dans le cadre de cette étude montrent que les apprenants qui accordent du temps aux activités liées à la formation obtiennent une longueur d'avance sur ceux qui ne le font pas. Une apprenante interrogée sur les compétences acquises à l'issue de ses fréquentations des ateliers de couture répond :

Je n'ai pas de machine à la maison, les weekends je vais dans l'atelier d'un voisin, je l'aide dans les tâches telles que doubler les vêtements, repasser, ranger, balayer. Il m'envoie souvent faire des achats à la mercerie. Il me donne aussi accès à une de ses machines. En classe, je ne passe pas assez de temps sur une machine. Maintenant, je couds plus vite et je connais faire la coupe de plusieurs vêtements qu'on n'a pas encore fait à l'école. Je vais à l'atelier après mes travaux de maison qui finissent vers 9h ou 10h et je rentre vers 15h. (Apprenante de 23ans en IH2)

Le temps supplémentaire que les apprenants accordent aux activités en lien avec la formation permet ainsi de consolider les acquis, même aux apprenants ayant des difficultés en situation de classe. Dans les ateliers, les apprenants passent parfois toute une journée sur une même activité. C'est le cas de la fabrication des portes en fers forgés qui prend toute une journée lorsqu'on veut donner des formes complexes aux fers. En situation de classe par contre, quel que soit la nature d'ouvrage, les cours pratiques ne dépassent pas 4h de temps.

En MECA, les garages ont la particularité d'accueillir plusieurs types de véhicules ; ce qui n'est pas le cas du par atelier au sein du Centre de formation. Pour un encadreur en MECA, le fait d'écouter le ronflement de moteur aiguise une sensibilité de l'ouïe lorsqu'il faut détecter certaines pannes d'un véhicule.

4. DISCUSSION DES RESULTATS

Les résultats de cette étude permettent de voir que la gestion efficace du temps hors présentiel favorise l'acquisition des compétences chez les apprenants en situation de formation professionnelle.

La notion de gestion du temps hors présentiel reste très peu évoquée parmi les apprenants. Ce temps est dominé par des activités non liés à la formation. Les apprenants ne fructifient pas ces heures et ne possèdent pas la maîtrise totale. Ceci s'explique par le fait que, les jeunes apprenants qui vivent en famille ne sont pas toujours informés des activités à faire dans une journée ou pendant les congés. Ils n'ont donc pas la totalité du contrôle des événements dans le temps. Ce qui va dans le même sens que Saadoun (1998) qui pense que pour gérer son temps, il faut gérer les événements. En contexte nord camerounais, les jeunes ayant la tranche d'âge comprise entre 15 et 18 ans sont sous la responsabilité des familles. Ces dernières ont une emprise sur les activités qui meublent leur journée et ce sont elles qui introduisent dans les activités de l'apprenant, celles en lien avec sa formation, précisément les visites d'atelier ou de garage.

S'agissant de l'utilisation du temps en fonction des objectifs, les apprenants possèdent des objectifs en lien avec la gestion du temps hors présentiel mais non planifiés dans le temps. Ces derniers sont dans la logique des activités routinières et imprévues. Dans la majorité des cas, le temps en dehors des cours est déconnecté de la formation. En termes de quantité de temps alloué aux activités liées à la formation, ils y accordent le minimum. Les apprenants ayant des objectifs bien définis de leur temps hors présentiel sont plus rentables; cependant, ils n'ont pas un discernement clair de ce temps. Par contre, Mirabel-Sarron et Chidiac, (2012) pensent que la gestion du temps nécessite une certaine perspicacité pour qu'elle soit rentable. Le manque d'outil de planification réduit l'efficacité de cette

gestion. Pour Covey (2005) toute gestion de temps nécessite un outil pour servir de guide aussi simple soit-il. Ce manque d'outil explique le manque de priorisation des activités hors présentiel. Ainsi, l'utilisation du téléphone se positionne comme un dévoreur de temps des apprenants. La gestion du temps hors présentiel relève encore d'un grand défi chez les apprenants. Bien que ces apprenants manquent de perspicacité dans la gestion de leur temps, il ressort que ceux qui introduisent des activités en lien avec la formation acquièrent des compétences.

S'agissant de l'acquisition des compétences, 57,77% des apprenants développent des compétences supplémentaires aux compétences reçues en présentiel. Il en ressort ici que l'introduction des activités liées à la formation dans la gestion du temps hors présentiel, que ce soit de manière planifiée ou non, contribue au développement des compétences des apprenants. Bien qu'ils n'aient pas une perception claire de leur temps dits libre, ils font des choix des activités qui contribuent à l'atteinte de l'objectif de la formation. Ohana (2000) pense que la bonne gestion du temps, c'est de passer son temps là où il faut. Les apprenants en optant pour les visites d'atelier ou de garage, font le choix d'une gestion utilitaire du temps. La pratique des activités en lien avec la formation par les apprenants relève généralement d'une volonté personnelle et des priorités que ces derniers définissent. Dans un contexte d'une gestion efficace du temps, le rendement du temps hors présentiel des apprenants n'est pas à son maximum. Marcen et Martinez-Caraballo (2012), dans leur étude montrent que le temps est une ressource qui produit des résultats en fonction de la manière dont il est utilisé. A ce niveau, les résultats de cette étude montrent que les compétences des apprenants est le reflet de leur utilisation de la ressource temps ; et les apprenants qui, dans leur utilisation du temps introduisent des activités liées à la formation acquièrent des compétences supplémentaires dans leur domaine respectif que ceux qui ne le font pas.

5. CONCLUSION

Le présent article cherche à répondre à la question de savoir s'il existe une relation entre la gestion efficace du temps hors présentiel et le développement des compétences des apprenants en situation de formation professionnelle. Il ressort qu'une bonne planification, organisation et réalisation des activités hors présentiel liées à la formation contribuent fortement au développement des compétences des apprenants inscrits dans les centres de formation professionnelle. Les cours dispensés en présentiel constituent une base dans une formation professionnelle, mais ne suffisent pas pour transférer des compétences nécessaires pour l'exercice efficace d'un métier. Les temps hors présentiels, à savoir les week-ends, les heures après les cours, les jours fériés et les congés sont utiles et favorables pour l'acquisition et le renforcement des capacités lorsqu'ils sont orientés vers les activités liées à la formation. La gestion efficace de ce temps hors présentiel permet aux apprenants d'acquérir des compétences dans le domaine de la gestion des clients, des finances, en communication; et elle permet de gagner en rapidité et en responsabilité dans l'exécution des tâches. Elle consolide les acquis et favorise l'autonomisation et l'esprit de créativité. Les centres de formation gagneraient ainsi à encourager et à initier leurs apprenants à une meilleure utilisation de leur temps libre pour des activités liées à la formation. Un accompagnement et un soutien individuel par les encadreurs est à cet effet essentiel.

REFERENCES

- Ajdour, S. (2021, décembre). La gestion du temps et la motivation chez les étudiants en début du cursus universitaire. *Revue marocaine de management, Logistique et transport*. 4. <https://revues.imist.ma/index.php/RMLT/article/view/29922>
- Astin, A.W. (1984). Student involvement : a developmental theory for higher education. *Journal of college student personnel*, 24(5)297-308. <https://psynet.apa-org/record/1985-18630.003>
- Covey, S. R. (2005). Les 7 habitudes de ceux qui réalisent tout ce qu'ils entreprennent. Mango. <https://books.google.com/books.about/>
- François de Singly, et Martin, O. (2000). L'évasion amicale. L'usage du téléphone familial par les adolescents. *Réseaux communication technologie société*, 103, 91-118.
- Karsenti, T. Collin, S., et Dumouchel, G. (2012). L'envers du tableau : ce que disent les TBI sur la réussite scolaire. *AQEP vivre le primaire*, (2)25. <https://www.researchgate.net/publication/266731944>
- Licette, C. (2008), Apprendre à gérer son temps: Éliminez les « voleurs de temps ». Studyrama. <https://www.decitre.fr/Livres/apprendre-a-gerer-son-temps-9782759005383.html>

- Loi N° 2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun. <https://www.camerlex.com/cameroun-loi>
- Marcen, M. et Martinez-Caraballo, N. (2012). Gestion efficace du temps des universitaires: Évidences pour les étudiants du premier cours de l'université de Zaragoza. *Innovar* 22(43), 105-130. <https://www.redaclyc.org/articulo>
- Mirabel-Sarroon, C. et Chidiac, N. (2012). Bien gérer son temps pour vivre mieux. Guides pour s'aider soi-même. Odile Jacob. https://books.google.com/Books/about/bien_gerer_son_temps.htm
- Ochoa, D. D., Silva A. A.C. et Sarmiento Espinel, J. A. (2015). Activités et gestion du temps des jeunes qui ont quitté l'école, qui sont sans emploi ou ne suivent pas de formation en Colombie. *Civilizar ciencias sociales y Humanas*, 15(29), 149-162. <https://www.scielo.org.co/>
- Ocholla-Ayayo A.B.C., (1999). La famille africaine entre tradition et modernité, p 85-108. Dans Aderanti Adepoju (dir), *La famille africaine, politiques démographiques et développement*, (p. 328), Karthala. <https://www.cairn.info/la.famille-africaine>
- Ohana, P. (2000). Vous, votre temps de travail et internet. Editions d'organisation. <https://www.edition.eyrolles.com/Livres>
- Parent, S. (2014). De la motivation à l'engagement : un processus multidimensionnel lié à la réussite de vos étudiants. *Association québécoise de pédagogie collégiale*, 27(3), 13-16. <https://www.researchgate.net/publication/279884654>
- Pirot, L. & De Ketele, J.-M. (2002, octobre). L'engagement académique de l'étudiant comme facteur de réussite à l'Université. Etude exploratoire menée dans deux facultés contrastées. *Revue des sciences de l'éducation*, 26(2), 243-476. <https://id.erudit.org/iderudit/000127ar>
- Pronovost, G. (2007). L'univers du temps libre et des valeurs chez les jeunes. *Presses de l'université du Québec*. <https://erudit.org/fr/revues>
- Romainville, M. (2007). Conscience, métacognition, apprentissage : le cas des compétences méthodologiques. Dans F. Pons, & P. A. Doudin (eds), *la conscience : perspectives pédagogiques et psychologiques* (p. 22). Presses de l'université du Québec. <https://www.academia.edu>
- Roy, C. (1989, Juillet-Août). La gestion du temps des hommes et des femmes, des actifs et des inactifs. *Economie et statistique*, 2(223), p. 5-14. <https://www.persee.fr/doc/>
- Saadoun, M. (1998). Avec le temps : Efficacité personnelle et collective, nouveaux modes d'organisation du travail, et nouvelles technologies. éd d'organisation. <https://www.decitre.fr/Livres/avec-le-temps-9782708121508.html>
- Willis, D. (1993). Academic involvement at university. Kluwer Academic Publishers. *Netherland higher education* (25), 133-150. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01384745>
- Zimmerman, B. J. (1990). Self-regulated Learning and Academic Achievement. *Educational Psychologist*, 35 (1), 3-17. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2501_2

Citation: GALDAVAI KEWE Frédéric. "Gestion du Temps Hors Présentiel et Développement des Compétences des Apprenants au Centre de Formation Professionnelle et Technique de Garoua, Nord-Cameroun" *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, vol 11, no. 5, 2024, pp. 66-73. DOI: <https://doi.org/10.20431/2349-0381.1105007>.

Copyright: © 2024 Authors. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.