

5 factores clave para la mejora de los modelos de formación e inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social

RESUMEN:

Esta nota técnica tiene como objetivo destacar algunos elementos clave de los programas de formación profesional para colectivos vulnerables. Lejos de ser exhaustiva, esta nota recoge cinco elementos importantes para alimentar la reflexión sobre la mejora de estos modelos. Se basa en la experiencia sobre el terreno de la Fundación CODESPA y de sus socios locales en Marruecos y República Democrática del Congo principalmente.

1. Conectar el modelo de formación e inserción a su entorno

La consideración de los desafíos locales en el ámbito de la formación e inserción laboral es un elemento importante para construir un modelo pertinente de intervención. Esto pasa necesariamente por un buen conocimiento del contexto de las necesidades de la formación e inserción laboral así como de los principales desafíos y actores clave del sector en la zona de intervención.

Más allá de la temática de la formación profesional, la participación en los debates y eventos permite tener un análisis más preciso del contexto socioeconómico y político a considerar en la estrategia del modelo de intervención. Este conocimiento contribuye a diseñar la formación sobre las dinámicas locales y esto permite tener más posibilidades de incidencia política y de inserción

laboral. En contextos difíciles o inestables, constituyen un elemento esencial para poder aportar respuestas adaptadas y pertinentes.

En esta línea, en algunos contextos el autoempleo es una vía de inserción complementaria a la de las empresas locales; de interés para profundizar y potenciar. Esto puede ser una solución cuando el tejido empresarial esté poco desarrollado y sean difíciles las perspectivas de inserción laboral de calidad en estructuras productivas existentes. Esta conclusión tiene que estar contrastada con estudios sobre las oportunidades reales de creación de microempresas, el entorno institucional, las posibilidades de financiación y cualquier otro factor determinante en el lanzamiento de un programa de ayuda a la creación de microempresas.

En algunos contextos, el autoempleo es una vía de inserción posible y con enorme potencial.

Siendo la formación y el acompañamiento empresarial un sector complejo, los centros de formación podrán, gracias a su conocimiento del medio y del tejido local, identificar las estructuras especializadas en el sector y desarrollar alianzas con otros actores locales.

La integración de esta nueva vía de inserción en el modelo de intervención se limitará a una sensibilización de los alumnos y a una identificación de los perfiles más adaptados a la creación de empresas que, una vez identificados, serán derivados a organizaciones de acompañamiento especializadas. Todo esto constituye una vía a desarrollar gracias a un buen conocimiento y una buena conexión con el entorno.

2. La importancia de disponer de un proceso de formación adaptado y de calidad

En el diseño de una acción formativa, es necesario tener en cuenta las características específicas del público objetivo al que va dirigida. Esto es particularmente importante cuando el público es población vulnerable que está afectado por una problemática y unas limitaciones que podrían impactar su proceso de aprendizaje o contribuir al abandono de la formación.

Para maximizar las posibilidades de éxito de la formación para las personas vulnerables, el centro de formación debe implementar un proceso formativo adaptado al público y de calidad. A continuación se presentan tres elementos clave a tener en cuenta para ello:

2.1. LA PEDAGOGÍA DE LA FORMACIÓN

Es importante hacer evolucionar los métodos pedagógicos para que integren las innovaciones y las mejoras del sector. El enfoque por competencias (en adelante, EPC) forma parte de estos -relativamente nuevos- métodos pedagógicos que han mostrado buenos resultados.

El EPC se centra en el alumno y se basa en métodos de enseñanza activos y participativos adaptados al ritmo de aprendizaje de cada uno.

El cambio de pedagogía, siempre que sea conveniente, debe hacerse de forma progresiva y estar acompañado de un proceso de formación del personal docente. Una vez realizada y asimilada, esta evolución conducirá, sin lugar a dudas, a una mejora de la calidad de enseñanza del modelo de intervención.

2.2. EL SEGUIMIENTO SOCIAL

En un modelo de formación e inserción, dirigido a colectivos vulnerables, el proceso de acompañamiento social es un elemento esencial, del mismo modo que lo es la enseñanza. Es importante que el esfuerzo de formación del personal y la actualización de los métodos de intervención no estén limitados al personal docente sino que incluyan también al personal encargado del seguimiento social de los alumnos.

Estas formaciones pueden conducir a la integración de nuevos métodos de diagnóstico y de tratamiento de la problemática social de los alumnos de forma que contribuya también a afrontar los obstáculos a su formación y a su inserción en la sociedad.

2.3. EL APRENDIZAJE POR LA PRÁCTICA

Para estos jóvenes provenientes en su mayoría de situaciones de abandono escolar, la formación profesional supone una alternativa interesante de desarrollo profesional. Permite facilitar una enseñanza práctica y aplicada, ligada directamente al ejercicio de un oficio. Es interesante que los modelos de formación profesional integren mecanismos donde los alumnos adquieran experiencia del mercado laboral.

Algunos centros de formación integran unidades de producción internamente cuya vocación es también lucrativa, lo cual es muy interesante. A parte de optimizar el uso de sus talleres y de ofrecer al centro una fuente de ingresos, garantiza a los alumnos la experiencia con el mundo laboral.

Sin perjudicar la productividad y la vocación lucrativa de la unidad de producción, se puede organizar un sistema de rotación de los alumnos de último curso con el fin de que puedan tener una experiencia del funcionamiento real de una unidad de producción.



3. Reforzar e integrar el proceso de inserción en el modelo de intervención

Integrar en el seno de un modelo de formación la problemática de la inserción es una tarea importante y a la vez un desafío; por lo que un buen número de centros de formación no lo consideran en sus modelos.

La inserción depende de numerosos factores tales como la situación económica o el cuadro legislativo, entre otros factores. Trabajar la inserción significa lanzarse a una tarea donde los resultados son difíciles de alcanzar pero al mismo tiempo constituye un objetivo valiente y coherente.

Conectar directamente la formación con el objetivo de inserción laboral contribuye a aportar eficiencia al modelo, es decir que los esfuerzos llevados a cabo en la formación están directamente relacionados con el objetivo final de inserción.

Además, es particularmente importante no perder de vista el objetivo de inserción cuando se trabaja con colectivos vulnerables que necesitan un acceso rápido al empleo y a medios de subsistencia. Es por tanto deseable, profundizar en la misión y objetivos del centro trabajando la inserción junto con la formación.

Integrar la problemática de la inserción laboral en el seno de un modelo de formación es un desafío importante pero al mismo tiempo constituye un objetivo valiente y coherente y aporta eficacia al modelo de formación.

La puesta en marcha de un departamento de inserción laboral (oficina de trabajo u otros) puede ayudar a integrar este servicio en el funcionamiento general del centro de formación. Para ello, se deben orientar recursos humanos específicamente al trabajo de inserción que deben estar formados adecuadamente y dedicar recursos de gestión, seguimiento y evaluación permitiendo hacer viable su trabajo y medir sus resultados.

Una cuestión a tener en cuenta es la viabilidad financiera de dicha oficina y/o el centro en sí mismo. Esta cuestión es generalmente complicada para centros dirigidos a colectivos excluidos y vulnerables, y aún más significativa al añadir al centro la función de inserción. Para ello, conviene buscar buenos aliados que tengan interés o en el trabajo de inserción y necesidades en cuanto a mano de obra.



En algunos contextos existen organizaciones o estructuras dedicadas a la inserción. Trabajar conjuntamente con ellas en la mejora y adaptación de sus servicios y desarrollar sinergias puede ser un buen método para externalizar una gran parte de la tarea de inserción en el centro, a la vez que está integrada en sus objetivos.

Cuando estas organizaciones no existen o cuando el centro desea integrar totalmente la función de inserción, se debe conseguir buenas alianzas con el sector privado local. Los centros deben ser capaces de proponer a las empresas una mano de obra formada y adaptada a sus necesidades para desarrollar alianzas ganar-ganar para ambas partes.

4. Participación de las mujeres en la formación profesional

En muchos contextos de intervención donde conseguir que las mujeres accedan a un trabajo digno y a disfrutar de autonomía es complicado, la integración del género en los programas de formación e inserción laboral es necesario. Este enfoque es particularmente relevante cuando se trata de una intervención de desarrollo que busca la inclusión e inserción socioeconómica de los colectivos más vulnerables.

Se pueden distinguir dos niveles de sensibilización e integración del componente de género en la formación profesional:

El primer nivel consistiría en desarrollar módulos transversales de sensibilización sobre la temática de género. Se trata de aprovechar la oportunidad que ofrece el centro de formación de llegar a un público joven, y contribuir así a mejorar las dinámicas que perjudican a las mujeres, como por ejemplo, la resistencia a que la mujer trabaje, la sobrecarga de trabajo de las mujeres en el hogar, o la gestión de los ingresos aportados por la mujer, entre otros.

La formación en género puede desarrollarse en todo tipo de centros incluso en otros centros compuestos exclusivamente por alumnos de sexo masculino. Estos módulos de

sensibilización sobre el género tienen sentido en los modelos que consideran que la formación y la educación van más allá del aprendizaje estricto de un oficio. También, la formación debe preparar a los jóvenes a encontrar su sitio y participar de forma plena al desarrollo y a la evolución de la sociedad en la que viven.

Un segundo nivel, desde una visión más activa, consiste en presentar una oferta de formación atractiva y adaptada a las mujeres. En situaciones donde el lugar de la mujer está limitado a las tareas del hogar, la puesta en marcha de estas formaciones es difícil. Sin embargo, su impacto puede ser importante, en particular cuando las mujeres asumen la responsabilidad de la salud y la educación de los hijos. El acceso, por parte de las mujeres, a un empleo a través de la formación podrá tener un efecto multiplicador en términos de desarrollo para sus familiares en muchos contextos.

El acceso, por parte de las mujeres, a un empleo a través de la formación puede tener un efecto multiplicador en términos de desarrollo para sus familiares en muchos contextos.

En el caso del centro, ofertando una formación más incluyente y otros servicios que van más allá de la mera formación profesional, estas formaciones dirigidas a las mujeres se plantean como complemento de otros servicios dedicados a la protección y al acompañamiento de mujeres víctimas de violencia o en situación de extrema vulnerabilidad.

Un primer paso hacia la puesta en marcha de formaciones que incluyan a las mujeres puede consistir en crear formaciones de corta duración pero con una fuerte empleabilidad en los sectores que correspondan a sus

demandas, como pueden ser la pastelería o la costura.

En este proceso es importante incluir a las familias y sensibilizarlas para que no impidan el acceso de mujeres jóvenes a estas formaciones.

Asimismo, la duración y la organización de la formación deberán tener en cuenta las limitaciones sociales y culturales de las interesadas así como las tareas que tendrán que asumir.



Sin embargo, esto no significa que la formación deba estar reducida a una formación ocupacional, sino que deben orientarse hacia el aprendizaje de competencias que tengan salidas reales en el mercado laboral.

Estas formaciones pueden dar buenos resultados en términos de inserción y acceso a la autonomía financiera y constituyen una base sobre la que apoyarse y aprovechar para avanzar hacia formaciones de más larga duración en sectores menos sexuados y siempre orientados hacia el empleo.

5. Política asociativa e integración de los tres grupos de actores clave en el modelo

Un modelo de formación e inserción laboral debe tener en cuenta al mismo tiempo una dimensión social, económica y política en su contexto de intervención. Para ello es necesario poner en marcha una política de alianzas adecuada e integrar en el modelo de intervención los tres tipos de actores públicos, privados y asociativos.

Especialmente, los modelos de formación dirigidos a personas con riesgo de exclusión social deben tener en cuenta tres dimensiones principales: política, social y económica. Sin embargo, es poco deseable que un actor quiera integrar por sí solo estas dimensiones. La experiencia ha demostrado que es más eficaz y eficiente apoyarse en una estrategia de alianzas adaptada capaz de movilizar el valor añadido de cada uno. Esto significa considerar que cada dimensión le corresponde un tipo de actor asociativo, público y privado especializado.

De este modo, el actor asociativo representante de la sociedad civil es el garante de la buena integración de la dimensión social y de la problemática en la que se encuentra su público objetivo. Se apoya además en las empresas para integrar la dimensión económica y ajustar el modelo (formación y acompañamiento) a la realidad de las empresas y a las oportunidades del mercado.

Finalmente, para anclar su modelo en el dispositivo legal de formación así como para ser parte del debate en torno al sistema educativo e integrar al modelo un enfoque de derechos, los centros de formación desarrollan una relación de proximidad con las autoridades públicas competentes en

materia de educación, formación e inserción.

Las responsabilidades y los campos de intervención asumidos por los tres tipos de actores pueden variar de un modelo de intervención a otro. Siempre es importante que estos actores formen parte de una relación de alianza aportando equilibrio y eficacia al modelo de formación e inserción laboral.

Autoría:

Sébastien More-Chevalier.

Coordinación y edición:

Mónica Gil-Casares

Traducción al español:

Blanca Jiménez García

Maquetación y revisión:

Ramiro J. Berraz

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en el marco del convenio "Mejora de la inserción socio-laboral de jóvenes vulnerables mediante el fortalecimiento de los programas públicos de formación profesional en Marruecos". El contenido de dicha publicación es exclusiva de CODESPA y no refleja necesariamente la opinión de la AECID.

