

Siete elementos de interés para la formación e inserción laboral de personas en riesgo de exclusión

LA EXPERIENCIA DE DON BOSCO Y CODESPA EN REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO

Introducción

Sentar las bases de una sociedad inclusiva que permita a todos los individuos expresarse y participar de la vida social y económica no es una tarea fácil. Los factores que contribuyen son diversos y completos pero la educación y la formación profesional son consideradas por la FUNDACIÓN CODESPA como un elemento determinante en la lucha contra la exclusión. Por medio de ella, se garantiza a las personas, a través del acceso al empleo, un sitio en la sociedad, un reconocimiento y autonomía necesaria para ser un protagonistas de su propio desarrollo.

CODESPA trabaja desde hace 30 años en el ámbito de la formación e inserción laboral apoyando a sus socios locales en sus modelos de intervención destinados a colectivos vulnerables.

En República Democrática del Congo (en adelante, el Congo), CODESPA apoya desde 2006 dos centros de formación profesional de Ngangi y de Lukunga gestionados por la asociación Don Bosco, gracias a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

En un contexto social, económico y político como el de Congo, numerosas personas se encuentran en situaciones de riesgo de exclusión social y luchan por un futuro mejor. Adquirir las competencias y las aptitudes necesarias para la obtención de un empleo es una forma de proyectarse hacia un futuro, salir de la extrema pobreza y convertirse actores activos de la sociedad en la que viven.

El modelo de formación e inserción laboral desarrollado por estos centros y apoyado por CODESPA tiene como objetivo facilitar una formación profesional y un acompañamiento hacia la inserción adaptado a jóvenes económica y socialmente vulnerables.

A lo largo de estos nueve años de colaboración entre CODESPA y los centros de formación Don Bosco, el modelo ha evolucionado hasta llegar a lo que es hoy en día. Aún así siguen existiendo retos en el trabajo de formación e inserción laboral en un país que es preso de forma regular de conflictos armados. Sin embargo, al final de varios proyectos conjuntos, es interesante determinar los componentes y procesos de un modelo que presenta un interés

particular y que puede servir para alimentar la reflexión sobre intervenciones futuras en este ámbito.

Los siete elementos y aprendizajes del modelo se han identificado en base a una reflexión interna llevada a cabo por CODESPA y los centros Don Bosco, y se apoya, en particular, en los trabajos de evaluación externa y de sistematización de sus modelos.

Tras un breve contexto y presentación de los modelos de intervención de los centros de formación, esta nota técnica presentará los siete principales puntos de interés del modelo, seleccionados por su aportación y su carácter innovador en el contexto de intervención.

Contexto general

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO

Con una superficie de 2,3 millones de kilómetros cuadrados y una población de casi 68 millones de habitantes, Congo se sitúa en cabeza de los países más grandes de África. Congo es un país de realidades diversas que comparte sus fronteras con otros nueve países teniendo así influencias en sus dinámicas locales. Situado en la región de los Grandes Lagos, una de las regiones más inestables de África, el Congo está marcado por los conflictos armados recurrentes en el Este, en los Kivus.

Estas dinámicas geopolíticas así como la influencia de empresas multinacionales atraídas por los ricos recursos naturales subterráneos del país hacen difícil la emergencia de una política de desarrollo estable y propicio para el desarrollo del país. La economía del Congo está basada en el sector primario con un 40% donde un 75% de la población activa trabaja en la agricultura. Existe muy poca industria de transformación en Congo. El crecimiento económico del país está alimentado principalmente por

sus recursos mineros y está fuertemente condicionado por los precios mundiales de las materias primas. El clima de los negocios es poco favorable a las inversiones y el sector informal es muy amplio e importante.¹

La inestabilidad política y la falta de perspectiva económica tienen repercusiones importantes a nivel social. El índice de desarrollo humano del Congo sitúa al país en el penúltimo lugar de los 187 países analizados por el PNUD en 2014, siendo considerado uno de los países más pobres del mundo. La esperanza de vida es de 50 años y la tasa de analfabetismo es del 61,2%.²

KINSHASA, capital del Congo también es su capital administrativa, económica y cultural. Con una población de alrededor de 12 millones en 2015, Kinshasa es la tercera ciudad más grande del continente africano. El fuerte crecimiento demográfico de estos últimos 10 años no se ha acompañado con un desarrollo de las infraestructuras y de los servicios públicos. El desarrollo económico tampoco ha tenido lugar y la tasa de paro constituye un buen ejemplo de ello. En un contexto económico y social extremadamente difícil, es el sector informal el que domina. Sin embargo, Kinshasa muestra también otra cara: la de la reconstrucción y la de una cierta estabilidad política, que puede atraer de nuevo a los inversores.

¹ Datos sacados del Informe sobre el entorno de inversión privada en Congo por el Banco Africano de Desarrollo en 2012.

² Informe sobre el Índice de Desarrollo Humano, PNUD. 2014

Los esfuerzos hechos por el país en estos últimos años para garantizar una mayor estabilidad y encontrar equilibrios macroeconómicos, pueden llevar a pensar en una mejora de la situación. De hecho, Kinshasa comienza a ver volver a sus inversores. Sin embargo, estos signos positivos no deben esconder las situaciones de desigualdad de una región a otra y los desafíos y los obstáculos siguen siendo numerosos para que la población, fuertemente marcada por un contexto difícil, pueda proyectarse en una sociedad más próspera e inclusiva.

La tasa de paro es extremadamente alta (53% de la población³) y en particular para los jóvenes de entre 15 y 34 años⁴. Con un 75% de la población menor de 25 años, el empleo de los jóvenes es un reto mayor para el desarrollo y la reconstrucción del país. El mercado de trabajo es un mercado oculto, poco regulado y donde las relaciones y las conexiones necesarias para encontrar un empleo⁵. En estas condiciones, los jóvenes menos preparados y pertenecientes a los estratos más pobres de la población están excluidos del mercado laboral y ven disminuir sus oportunidades para salir de la pobreza.

La educación, la formación y el acompañamiento de los jóvenes constituyen elementos determinantes para reducir las desigualdades, luchar contra los mecanismos de exclusión social y ayudar a la población a acceder a un empleo, insertarse y proyectarse en una sociedad en reconstrucción, fuera de los conflictos armados y de la pobreza.

³ The World Factbook, CIA

⁴ Analyse des déterminants de l'emploi des jeunes dans la ville de Kinshasa, PNUD, 2013

⁵ Según el informe del PNUD sobre los determinantes de empleo de los jóvenes en la ciudad de Kinshasa (2013), el 65% de las personas encuestadas han encontrado un empleo gracias a sus contactos.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La mejora de la educación es una de las preocupaciones principales del Estado. A nivel nacional, se han desarrollado varias estrategias y acciones por parte de diferentes ministerios. Esta multiplicidad de actores interviniendo para la mejora de la educación y de la formación puede hacer difícil el desarrollo de una política armonizada y coherente. Sin embargo, esto constituye una ventaja al favorecer la aparición de respuestas variadas que se adaptan a las distintas problemáticas.

GOMA, Capital del Norte Kivu, está situada en la frontera con Ruanda.

La ciudad es escenario de conflictos armados recurrentes desde los años 90. La inestabilidad y la inseguridad han provocado importantes movimientos de población impactando las dinámicas demográficas de la ciudad.

La población de Goma se ha triplicado estos últimos años y sobrepasa el millón de habitantes.

La falta de servicios e infraestructuras básicas hacen que las condiciones de vida en la ciudad sean difíciles. La tasa de desempleo alcanza al 80% de la población. La inseguridad y el éxodo rural tienen un impacto en la cultura de las zonas rurales y limitan el comercio conduciendo a tendencias inflacionistas sobre los productos básicos. A pesar de que en 2013 y 2014 la situación parecía calmarse, la zona sigue marcada por una fuerte inestabilidad.

Entre estas problemáticas, la Educación Técnica y la Formación Profesional (ETFP) ocupan un sitio importante. Este tipo de formación responde a las necesidades de una gran parte de los jóvenes que no están estudiando y que desean aprender un oficio para poder trabajar. Este tipo de formación también responde a la necesidad de la economía del Congo que sufre de falta de mano de obra cualificada pudiendo contribuir a la reconstrucción del país.

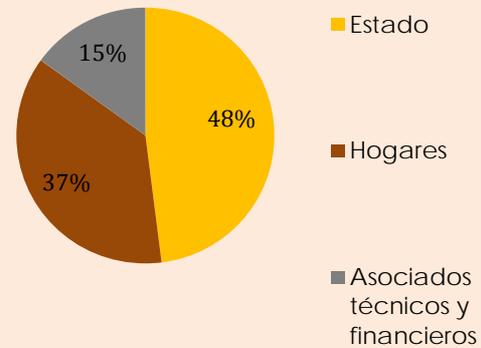
Con el fin de crear sinergias e intercambiar experiencias entre las instituciones involucradas en el ETFP, se ha creado una Comisión Interministerial de la Educación Técnica y de la Formación Profesional (CIETFP) en el Congo. El objetivo es influir sobre la tendencia actual de la formación, donde sólo el 10% de las organizaciones educativas se dedican a la formación profesional.

Además de modificar la estructura de la oferta de formación y de reforzar la parte de formación profesional, las políticas deben tener en cuenta otras deficiencias del sistema. La oferta clásica de formación profesional es una oferta poco inclusiva que no se adapta a las limitaciones de una población donde el 82,2% de los habitantes que la componen viven con menos de 2 dólares al día⁶. El coste de formación relativamente elevado (alrededor de 200 dólares/año), asumido por las familias en gran parte como se aprecia en el siguiente gráfico, siendo esta una de las causas principales de abandono escolar⁷.

⁶ Informe sobre el índice de desarrollo humano. PNUD 2014

⁷ Informe de sistematización del modelo de Don Bosco Lukungo. P Martin, N. Ndikumũmana, Sept. 2014

FINANCIACION DE LA FORMACION EN EL CONGO



Fuente : Reparto de los costes de formación – media nacional. MEPSP, 2008

La duración de la formación profesional más tradicional, de 5 a 6 años, es un factor excluyente para un buen número de jóvenes de recursos limitados, para los que esta duración supone un coste de oportunidad muy elevado.

Finalmente, las mujeres son una de las categorías de la población que tiene un acceso limitado a la formación profesional, lo que refuerza el lado poco inclusivo de ésta. La oferta de formación profesional se centra en sectores que, en el contexto del Congo, están generalmente reservados a los hombres. Hay poco esfuerzo de sensibilización sobre el enfoque de género y los procesos de selección de los beneficiarios de la formación, que raramente tienen en cuenta la inclusión de las mujeres.

A este problema de oferta de formación poco inclusiva, se añaden otros desafíos como la calidad pedagógica de la formación, la calidad de las infraestructuras y las máquinas, así como de la adecuación formación a la búsqueda de empleo.

La oferta de los centros de formación Don Bosco en Lukunga y Ngangi

Para responder a las carencias y contribuir a la oferta de formación profesional adaptada a las poblaciones vulnerables, la asociación Don Bosco, obra salesiana presente en Congo desde hace más de cien años, creó en 1989 los centros de formación profesional de Ngangi en Goma y Lukunga en Kinshasa.

Estos dos centros están situados en barrios donde la tasa de vulnerabilidad de la población es particularmente elevada. Cuentan con una oferta de servicios diversa de apoyo a la población gestionados por Don Bosco y destinados a responder a las problemáticas complejas de las zonas de intervención. Encontramos así en el seno de la obra de Don Bosco una escuela primaria y un instituto general, así como un centro de acogida de niños de la calle, un centro de ayuda a las mujeres víctimas de violencia y alojamientos a disposición de las personas desplazadas del Norte Kivu.

Los servicios de Don Bosco Ngangi en Goma ayudan cada día a más de 4.000 personas mientras que Don Bosco Lukunga en Kinshasa recibe a más de 2.000.

VISIÓN Y OBJETIVOS

Aunque los dos centros de formación profesional de Kinshasa y de Goma se diferencien por su adaptación al contexto y a las problemáticas distintas, comparten la misma visión y objetivos.

El objetivo de los centros de formación profesional de Lukunga y Ngangi consiste en dar acceso a jóvenes excluidos de la oferta clásica de educación, una formación profesional

integral que les permita, a través del aprendizaje práctico de un oficio manual y de actividades lúdico-formativas y deportivas, acceder a un medio de subsistencia, integrarse en la sociedad y participar plenamente en su desarrollo.

La formación va más allá del aprendizaje de un oficio e integra de manera transversal elementos relacionados con aptitudes de comportamiento, morales y de convivencia. La transmisión de estos valores y competencias generales es importante para que los jóvenes en situación de riesgo de exclusión social se puedan integrar en la sociedad. Para ello, la incorporación del contexto y de las limitaciones sociales de los jóvenes es un elemento fundamental subyacente al dispositivo de formación.

VISIÓN DE DON BOSCO.
El proyecto de asociación llevado a cabo por los centros de Don Bosco se distingue por el respeto a la dignidad y a los derechos de las personas y de las familias, por la promoción de una cultura de solidaridad y de paz, de condiciones de vida más justas y de defensa del equilibrio ecológico. Toda la comunidad escolar tiene como prioridad aplicar el sistema preventivo de Don Bosco basado en la razón, la religión y el afecto.

PÚBLICO OBJETIVO

El perfil de los beneficiarios de los dos centros de formación difiere en ciertos aspectos debido a las distintas realidades locales entre Kinshasa y Goma. Sin embargo, para ambos centros, el público se caracteriza por un nivel de pobreza alto y por la falta de acceso a la oferta clásica de formación, ya sea por razones económicas, de edad o geográficas. La proporción de mujeres, aunque aún minoritaria, ha podido ser reforzada gracias a la apertura de formaciones específicas de interés para ellas. Los dos centros tienen vocación social y están dirigidos a personas en dificultad. La localización de los centros y la imagen que transmiten son los principales filtros que

aseguran que los servicios de formación están bien dirigidos al público objetivo, como se verá más adelante.

Es importante darse cuenta que, a diferencia del centro de Ngangi en Goma, el centro de Lukunga en Kinshasa es de pago. La tarifa, de 150US\$ por año es menos elevada que en los otros centros de formación pero es aun así prohibitiva para las familias más desfavorecidas. Sin embargo, teniendo en cuenta la ausencia de ayudas del Estado, esta tarifa permite garantizar una parte de la viabilidad de centro y este es el equilibrio que Don Bosco ha encontrado en Kinshasa entre el carácter incluyente del proyecto y su viabilidad.

PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS DEL CENTRO LUKUNGA.

El centro tiene como público objetivo a jóvenes de entre 15 y 25 años (283 en 2014) procedentes de familias pobres y modestas y algunos jóvenes de la calle acogidos por Don Bosco. Más del 90% proceden de familias pobres y en situaciones particularmente difíciles. El 10% restante son de familias más acomodadas pero han elegido la formación profesional o han fracasado en la enseñanza formal.

PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS DEL CENTRO NGANGI.

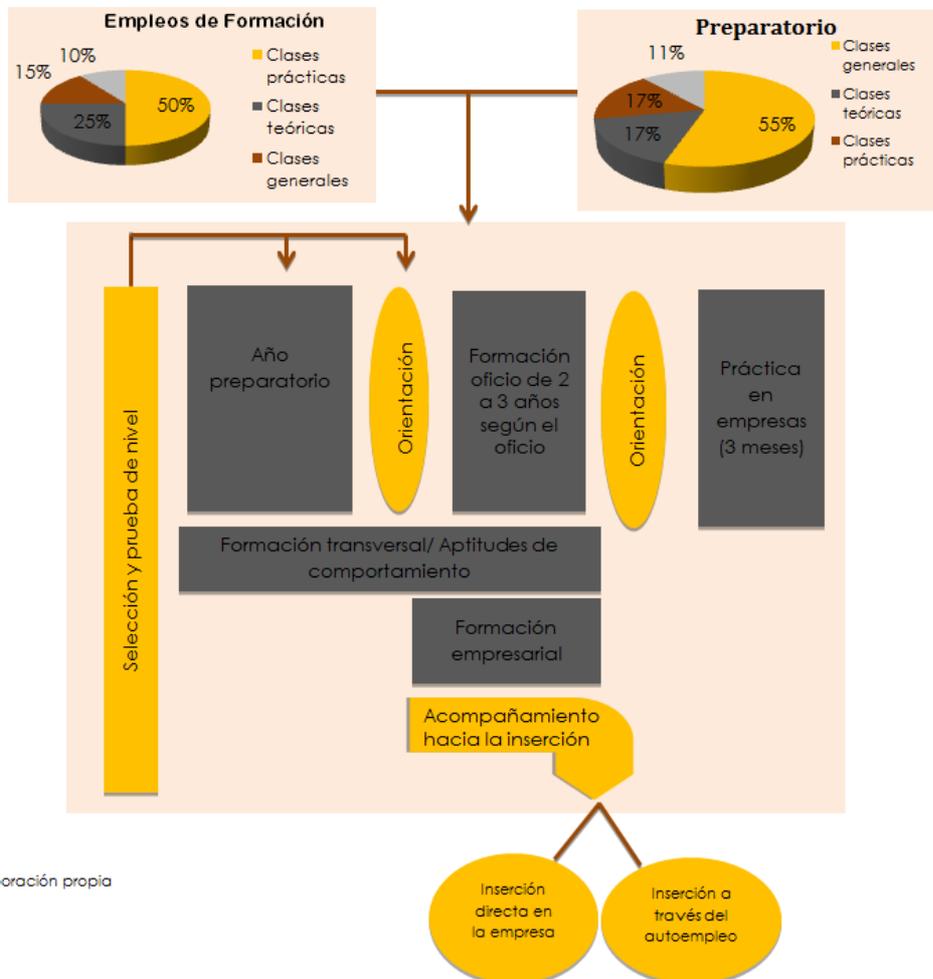
Su público objetivo está constituido por jóvenes de 15 a 22 años (286 en 2014 de los que 49 son mujeres) de entre los más vulnerables de la ciudad de Goma que no tienen los medios suficientes para costearse la escolaridad. La mayoría de las familias de las que proceden viven en condiciones muy precarias: casas pequeñas y construidas con materiales reciclados, familias numerosas, padres sin empleo subsisten: jornaleros agrícolas o trabajadores domésticos.

DESCRIPCIÓN DE LA OFERTA DE FORMACIÓN

Los dos centros proponen una oferta de formación profesional en los oficios de la construcción y la agricultura. Ambos sectores son, en efecto, proveedores de empleo y el sector de la construcción especialmente es uno de los sectores más dinámicos en demanda de mano de obra poco cualificada. Además, permiten plantearse la inserción directa en la empresa y la inserción vía el autoempleo, una opción que es importante dado el contexto como el de la ciudad de Goma donde el mercado de trabajo es limitado y muy desestructurado. Esta última vía de inserción no ha sido completamente explotada por los centros Don Bosco Ngangi y Lukunga. Sin embargo, las primeras experiencias de autoempleo han permitido asentar las bases de un desarrollo de este servicio con fuerte potencial de inserción.

Después de una prueba de nivel, los jóvenes que tienen un nivel superior o igual a la primaria son seleccionados y dirigidos o bien a un curso de repaso (año preparatorio) o bien integran directamente el curso de formación profesional. Este curso dura entre dos y tres años en función de los sectores. El 50% de la formación profesional se desarrolla en los talleres de los centros de formación con el fin de privilegiar el aprendizaje de un oficio mediante la práctica. El aprendizaje técnico del oficio se completa con componentes transversales y complementarios (aptitudes de comportamiento, sensibilización sobre el empresariado, etc.). Los alumnos cuentan con un apoyo en su orientación en las fases clave del itinerario de formación. Al término del curso, los alumnos realizan un examen final seguido de unas prácticas de tres meses una empresa para validar su formación.

Proceso de formación en los centros Don Bosco



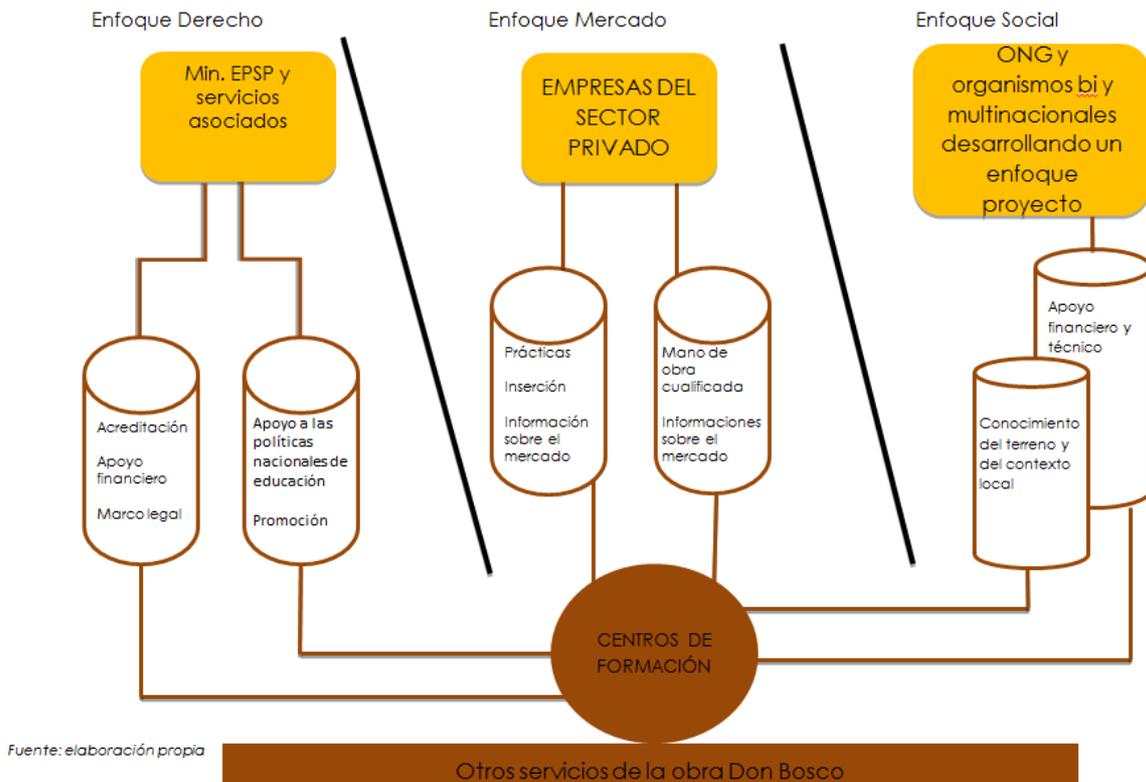
Fuente: elaboración propia

En los dos centros, la formación está reconocida por el Estado del Congo como formación privada entregándose un certificado de formación al finalizar la misma. El centro de Ngangi en Goma está adscrito al organismo público encargado de gestionar los establecimientos católicos: la Coordinación de las Escuelas Católicas (CEC). Esto presenta la ventaja de garantizar el salario de los profesores, haciendo el modelo de formación más viable para Don Bosco. El enfoque correcto se ve reforzado con una participación concreta del Estado a través de la CEC. Sin embargo, a día de hoy y por razones administrativas, los profesores no están siendo pagados por el Ministerio aun estando adscritos a él.

FORMACIONES CORTAS PARA COMPLETAR LA OFERTA DE FORMACIÓN Y RESPONDER A NECESIDADES CONCRETAS

Otras formaciones de corta duración han sido desarrolladas con el fin de responder a una demanda concreta, por parte tanto de los beneficiarios como del mercado de trabajo. Estas formaciones impartidas en dominios diversos como la pintura, la albañilería, la electricidad, no tienen el mismo reconocimiento que las formaciones de larga duración. Se trata de formaciones que no dan lugar a la obtención de un certificado oficial de nivel. Tienen una duración de 3 a 6 meses y están dirigidas especialmente a un público que tiene la necesidad urgente de entrar en el mercado de trabajo o de montar su propia actividad. Estas formaciones han permitido integrar en el centro un enfoque de género y así proponer a las mujeres formaciones atractivas fuera del sector de la construcción. Los centros de Goma y Kinshasa han abierto formaciones como corte y

Interacción del centro con los principales grupos de actores



confección y peluquería que tienen un éxito interesante y vienen a completar un servicio global de apoyo a las mujeres víctimas de violencia o en situación de gran vulnerabilidad (casa de acogida, acompañamiento social, microcréditos).

ACTORES PARTICIPANDO EN EL MODELO

Los centros Don Bosco han sabido rodearse de actores clave para desarrollar este modelo de formación, tales como la sociedad civil y la cooperación internacional, el sector privado y el sector público buscando sacar el máximo provecho del valor añadido de cada uno.

Siete elementos de interés del modelo

A continuación se comparten los siete elementos de interés sobre la base de los trabajos de evaluación y de sistematización llevados a cabo a lo largo del programa conjunto de CODESPA y Don Bosco:

1- UN PROCESO DE CAPTACIÓN Y DE SELECCIÓN DE LOS ALUMNOS APROPIADO PARA LUCHAR CONTRA EL ABANDONO

Un proceso de captación y de selección adaptado de los futuros alumnos es muy importante para el funcionamiento de un centro de formación con vocación social. El sistema de selección debe permitir, por un lado, asegurarse de que su público objetivo corresponde a la misión e identidad del centro. Por otro lado, el filtro adoptado en el momento de la selección de los beneficiarios evita generar falsas esperanzas aceptando a alumnos cuyas necesidades y deseos no estén alineados con los servicios propuestos por los centros. El proceso de selección es el primer medio de lucha

contra el abandono durante la formación, que en el caso de los centros de Don Bosco está compuesto por una serie de filtros que constituyen el proceso de selección, tal y como se recogen a continuación:

La localización de los centros es el filtro principal de la estrategia de selección de beneficiarios. Ambos centros están situados en barrios pobres de la periferia caracterizados por altos índices de pobreza. La casi totalidad de los alumnos proviene de estos barrios. El hecho de situar los centros de formación en estos barrios es una afirmación de la voluntad social de los centros y de la lucha por una educación más inclusiva.

Para dar a conocer el centro de formación a los jóvenes y a las familias y para sensibilizarles sobre la importancia de la educación y la escolarización, los centros llevan a cabo acciones de comunicación. También, mediante estas acciones, se captan a los futuros alumnos.

La estrategia de comunicación y de sensibilización llevada a cabo constituye un segundo filtro en el proceso de captación de los alumnos. Tiene que estar dirigida a las personas más vulnerables del barrio donde está el centro y se apoya en los otros servicios sociales de la obra de Don Bosco. Se organizan sesiones de sensibilización durante las jornadas de puertas abiertas, además de los carteles y anuncios públicos informando a los alumnos y a los padres sobre las condiciones y las modalidades de inscripción. Algunos jóvenes son identificados cuando los educadores organizan visitas en las sesiones de socialización de los jóvenes de la calle. Finalmente, algunos alumnos vienen directamente de otros centros sociales de Don Bosco (casa de acogida para los niños de la calle, casa de acogida para las mujeres víctimas de violencia, etc.).

Para terminar, el tercer filtro consiste en la prueba de nivel que permite asegurarse de que los alumnos tienen las capacidades para poder seguir la formación.

Con el fin de quedarse en un enfoque inclusivo, se ha integrado al curso un año preparatorio o de adaptación para permitir a los candidatos con menos nivel poder ingresar en el centro. Este último filtro es muy importante. El centro tiene por misión ofertar a jóvenes desfavorecidos una formación de calidad, dando lugar a oportunidades de empleo. El coste directo (150USD por el centro de Lukunga pero gratuito para Ngangi) y el coste de oportunidad que suponen los 2-3 años de formación son particularmente importantes para los jóvenes procedentes de lugares desfavorecidos. Es primordial no generar falsas expectativas y seleccionar únicamente a los jóvenes que tienen capacidades potenciales necesarias para llegar hasta el final de la formación.

Una vez seleccionado, cada alumno debe hacer una entrevista y debe aportar en una ficha sus datos sociales y económicos. Estas informaciones representan el punto de partida del seguimiento individualizado de los alumnos a lo largo de su escolaridad y permitirá integrar y tener en cuenta las problemáticas sociales y económicas. Los centros Don Bosco no han establecido criterios de selección precisos relativos a la vulnerabilidad o situación socioeconómica de los candidatos. Aunque en Goma se rellene una ficha de vulnerabilidad, ésta no es verificada sobre el terreno mediante visitas a las familias. Desde un punto de vista externo, esto podría constituir una limitación en la calidad del proceso de selección pero la puesta en marcha de tales criterios y su verificación supondría un coste importante para los centros de formación. Basando su proceso de selección en la localización del centro, en una estrategia de comunicación y en su conocimiento

profundo de las realidades sociales y económicas de su zona de intervención, los centros Don Bosco han desarrollado una estrategia de menor coste permitiendo respetar su identidad y su vocación social. Esta estrategia parece eficaz y las evaluaciones externas han mostrado que el perfil de los alumnos corresponde al objetivo establecido por los centros. La gran mayoría de los alumnos de Lukunga y Ngangi, en encuestas llevadas a cabo en 2013, han afirmado pertenecer a la clase pobre y desfavorecida de la población.

2- LA INCORPORACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA SOCIAL A LO LARGO DE LA FORMACIÓN

Dado el contexto y la problemática existente, el enfoque de la formación no sólo tiene en cuenta el aprendizaje de un oficio sino también las dimensiones de orden socioeconómico.

Los profesores a cargo del seguimiento de los alumnos están sensibilizados con la misión social de los centros. Además, los equipos pedagógicos se pueden apoyar en los agentes sociales de las organizaciones de apoyo de Don Bosco, dependiendo de las situaciones y de las necesidades concretas.

Siendo la población del centro de Goma, especialmente vulnerable, el servicio social se ha desarrollado de forma importante. Esta sinergia entre el personal pedagógico y el personal social es un elemento característico de los centros de formación de Don Bosco en Congo que no se encuentra en otros centros de formación del país.

Esto constituye un coste adicional en términos de personal pero también un elemento muy positivo y considerado indispensable para completar la misión de formación y de inserción inclusiva de calidad en un contexto político y socioeconómico difícil.

La implicación del personal social en el seno del centro de formación se ve favorecida por el hecho de que los centros de formación están adscritos a una estructura organizacional ofertando otros servicios con vocación social. El personal de otros centros y el conocimiento generado pueden ponerse a disposición de los centros de formación profesional.

Las sinergias desarrolladas entre los distintos servicios de la obra de Don Bosco son un punto muy interesante de su modelo de intervención. Las evaluaciones han mostrado que estas sinergias podrían estar más desarrolladas con el fin de realizar economías de escala en el modelo global de Don Bosco y potenciar la eficacia y calidad de servicio. Es una orientación en la que se está actualmente trabajando los centros pero que requiere de una cierta adaptación y reorganización interna y debe por tanto ser el fruto de una reflexión importante.

3- OPTIMIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA E IMPLANTACIÓN DE UN CENTRO DE PRODUCCIÓN

Uno de los elementos distintivos e innovadores en el Congo del modelo de intervención de los centros de formación de Lukunga y de Kgangi es la presencia de unidades de producción profesionales en los mismos, que responden a las limitaciones del mercado.

Estas unidades de producción, especialmente potentes en albañilería y en soldadura, requieren trabajadores profesionales y producen y venden productos en competencia con aquellos de empresas privadas.

La puesta en marcha de estas unidades de producción en el seno de los centros de formación presenta diversas ventajas.

- Son el fruto de una estrategia interesante de valorización y de

optimización de las infraestructuras del centro pero también de su personal. Los talleres son utilizados por la mañana para clases prácticas y se convierten en unidades de producción por la tarde. Los profesores tienen la oportunidad de trabajar en el seno del centro con el fin de completar sus ingresos.

- Para producir bienes siguiendo una lógica puramente comercial, es indispensable que las máquinas y los equipos de los talleres estén en funcionamiento y permitan trabajar con productos respondiendo a la demanda del mercado. Sin embargo, los talleres y los elementos que la componen son utilizados para las prácticas de la formación. Los alumnos pueden trabajar con material similar al que encontrarán en las empresas privadas en las que aspiran trabajar.
- Del mismo modo, las unidades de producción contribuyen a reforzar la adecuación de la formación al empleo facilitando el comportamiento sobre las competencias necesarias y los productos que deberán saber trabajar los alumnos una vez que estén en el mercado de trabajo. Las unidades de producción contribuyen también a mantener al día a los formadores, sobre las últimas técnicas utilizadas en el sector privado.
- Finalmente, en un contexto difícil donde el tejido empresarial está poco desarrollado y donde las perspectivas de prácticas y empleo son limitadas, las unidades de producción permiten ofrecer oportunidades a los alumnos y antiguos alumnos del centro de formación. Alrededor del 40% del profesorado de las unidades de formación proviene de los centros de formación de Don Bosco.

4- UNA OFICINA DE TRABAJO EN EL SENO DEL CENTRO DE FORMACIÓN ENCARGADO DE REFORZAR LAS ALIANZAS CON EL SECTOR PRIVADO

La participación de la empresa en un proceso de formación dirigido a la inserción laboral es importante por dos razones: permite incrementar la calidad del proceso formativo asegurando una mejor adecuación formación-empleo y mejora los resultados en términos de inserción laboral. Es por ello que los centros Don Bosco con el apoyo de CODESPA, han impulsado esta colaboración con el sector privado creando, en el seno de los centros, una oficina de trabajo.

Esta oficina tiene como objetivo principal dinamizar y desarrollar la relación entre el centro de formación profesional y las empresas y aumentar así la calidad de los servicios de formación práctica y de acompañamiento hacia la inserción.

La experiencia ha demostrado que el valor añadido de este servicio en el dispositivo de formación era muy valioso ya sea a nivel de la calidad de la formación, de las prácticas o de la inserción laboral. Es importante valorar el trabajo y desarrollar una estrategia de financiación con vista a asegurar la viabilidad.

La creación de una oficina de trabajo en el seno del dispositivo de formación ha contribuido a un posicionamiento fuerte de los centros.

La formación es vista como un medio para alcanzar el objetivo final que es la inserción en la sociedad a través de la actividad económica de los jóvenes en riesgo de exclusión social. Esto constituye un desafío aún mayor ya que los centros operan en un contexto difícil donde el mercado de trabajo es limitado y desestructurado. Establecer asociaciones y relaciones fuertes con las empresas locales posee un carácter especial.

En ausencia de un servicio estatal de intermediación, la oficina de trabajo ha jugado el papel de vínculo entre la demanda y la oferta de trabajo. En Congo, la mayoría de los jóvenes encuentran su empleo gracias a sus contactos. El mercado de trabajo está oculto y sin contactos es difícil acceder a un empleo⁸. Es una barrera añadida para la población más desfavorecida. Prestando un servicio de acompañamiento en la inserción basada en los vínculos entre las empresas y el centro de formación, la oficina de trabajo ha podido corregir en parte esta deficiencia del mercado.

En Kinshasa y Goma, entre 2010 y 2013, 75 empresas han sido contactadas por la oficina de trabajo. De estas empresas, el 100% ha recibido alumnos en prácticas.

Los centros de Ngangi y Lukunga han llegado a una tasa de inserción de 46% y 63% respectivamente. Dada la población a la que se dirigen y el contexto de intervención, estas cifras son muy positivas y refuerzan la pertinencia de la puesta en marcha de una oficina de trabajo. Esto constituye una fuente de motivación importante para encontrar soluciones al problema de la viabilidad financiera de las oficinas de trabajo.

⁸ Encuesta del PNUD

La formación profesional propuesta por los centros Don Bosco exige a los alumnos que para validar su formación deben realizar unas prácticas de entre 3 y 6 meses en una empresa.

Las prácticas en el sector privado son una etapa importante del proceso de formación y permiten a los alumnos a enfrentarse con las realidades del mercado laboral. Durante este periodo, el alumno puede poner en práctica su saber técnico y adquirir un saber hacer indispensable para su empleabilidad.

Más allá de las competencias técnicas, la práctica también constituye una fase de aprendizaje donde los alumnos, ponen sus conocimientos en práctica y adquieren las competencias necesarias para su inserción futura en el mercado de trabajo y en la sociedad en general.

Para que esta fase sea eficaz, la participación de la empresa no debe limitarse a recibir a un becario en su unidad de producción y considerarlo meramente como mano de obra de bajo coste para desarrollar las tareas básicas que nadie quiere hacer. Para evitar esta situación, la empresa debe ser parte y considerarse un verdadero socio de la formación. El papel de la oficina de trabajo es establecer las relaciones con las principales empresas y convencerlas de que los recursos humanos y financieros asignados a la acogida del becario contribuirán a aumentar la calidad de la mano de obra disponible y, por tanto, a incrementar la productividad de la empresa.

Todas las empresas no perciben la alianza con un centro de formación como una inversión rentable y, en un contexto como el de Congo, el trabajo de sensibilización es importante y largo. Sin embargo, las reflexiones internas y externas sobre el modelo han demostrado que gracias a la labor de la oficina de trabajo, se

han creado vínculos y alianzas podían con las empresas. Además del hecho de garantizar un período formativo de prácticas para los alumnos, estas alianzas han sido un medio para conectar al centro con las realidades y las necesidades de las empresas y así han podido incrementar la adecuación entre formación y el empleo de la oferta de los centros.

5. LA CONEXIÓN CON LA REALIDAD DEL MERCADO, UNA PREOCUPACIÓN CONSTANTE

Más allá de la implicación de las empresas en el proceso de formación, la conexión de la oferta formativa a la realidad del mercado es una preocupación constante de los actores que desarrollan el modelo.

Con el apoyo de CODESPA, se ha llevado a cabo un estudio de mercado en Goma con el fin de identificar los sectores y los nichos de mercado con alto potencial de inserción.

Del mismo modo, basándose en su conocimiento del contexto y de la economía local, los centros han podido establecer formaciones cortas dirigidas a la inserción y respondiendo a unas necesidades concretas de su público objetivo.

Los estudios, las evaluaciones y los trabajos de sistematización llevados a cabo a lo largo del programa también han alimentado esta reflexión sobre la adecuación entre la formación y el empleo y sobre la adaptación de la oferta de formación a la demanda de los beneficiarios y a las necesidades del mercado en términos de mano de obra. La incapacidad para desarrollar y poner en práctica esta visión que lleva a buscar siempre la conexión entre las actividades y las necesidades del mercado de trabajo del centro es un elemento notorio e innovador en el contexto del Congo.

6- UNA OFERTA DE FORMACIÓN FORMAL O EN VÍAS DE FORMALIZACIÓN RESPONDIENDO A LAS ESTRATEGIAS DEL GOBIERNO

Otro elemento importante del modelo reside en el esfuerzo constante realizado para que la oferta de formación sea una oferta de formación formal y/o reconocida, en línea con las estrategias del gobierno.

Este esfuerzo está motivado por tres razones principales:

- El hecho de que el centro sea reconocido aumenta la percepción externa de la calidad de la formación y de la cualificación obtenida por los alumnos. Es una ventaja para los alumnos que ven su empleabilidad incrementada por la obtención de un certificado de formación, reconocido por las empresas y la sociedad en general.
- El reconocimiento oficial de los centros de formación permite posicionarse e identificarse como un actor del sistema de formación profesional del país. Los centros pueden beneficiarse de las reflexiones y el trabajo de los servicios públicos y de sus asociados técnicos.

El cambio de pedagogía iniciado por los centros de Lukunga y Ngangi es un ejemplo de ello, puesto que esta decisión sigue las recomendaciones del Ministerio de la Enseñanza Primaria Secundaria y Profesional (MEPSP) de pasar al enfoque por competencias. Para poner en marcha este cambio, los centros se han beneficiado de la formación de las organizaciones bilaterales asociadas del Ministerio.

Siendo un actor reconocido en el sistema, los centros tienen la posibilidad de jugar un papel de promoción en el ámbito de la formación profesional en el Congo. Don Bosco, al igual que CODESPA,

es miembro del Comité de Diálogo de la Enseñanza Técnica y de la Formación profesional, reagrupando a los actores públicos, asociativos, bilaterales y multilaterales del sector. Este grupo de trabajo y de coordinación constituye una oportunidad para el desarrollo de una estrategia de posicionamiento de la formación profesional basada en la experiencia de los centros. Una participación activa en este tipo de experiencias puede ser positiva.

- El reconocimiento de la oferta formativa de los centros por los poderes públicos es también una forma de reforzar su viabilidad financiera. Este reconocimiento permite obtener subvenciones o cubrir una parte de los costes. De este modo, el centro de Ngangi en Goma ha cubierto el salario de los profesores mediante la participación del Estado. A día de hoy, aún no se ha producido tal cobertura debido a procesos administrativos de larga duración pero debería realizarse pronto.

Finalmente pero no por ello menos importante, más allá del aspecto financiero, es una forma de poner al Estado frente a sus responsabilidades y de luchar para que la educación y la formación de los jóvenes sean, o al menos en parte, asumida por éste conforme al enfoque de los derechos a la educación y al empleo de personas vulnerables.

7- APTITUDES DE COMPORTAMIENTO Y DE SABER ESTAR, ELEMENTOS CLAVE PARA UNA INSERCIÓN LABORAL EXITOSA

La oferta formativa de los centros no está limitada al aprendizaje de las competencias profesionales. Integra elementos transversales tales como el saber estar o la adquisición de aptitudes de comportamiento. Este hecho es singular en el Congo y constituye un elemento innovador del modelo de Don Bosco y CODESPA.

La integración de estos aprendizajes transversales aporta un fuerte valor añadido al modelo. Esto responde a la vez a una necesidad de los alumnos y a una demanda importante de las empresas y del mercado de trabajo.

Los centros de formación se dirigen a jóvenes en riesgo de exclusión social, procedentes de lugares desfavorecidos y a menudo impactados por los conflictos que han desestabilizado al país. Sus referencias sociales y culturales y las problemáticas con las que han crecido a su alrededor pueden diferir de los comportamientos y códigos esperados por las empresas. Para preparar mejor a estos jóvenes y que se integren en el mercado de trabajo y participen a la construcción de la sociedad, es necesario reforzar aptitudes de comportamiento apropiadas.

Esta necesidad es reconocida por las empresas que, en las encuestas realizadas a lo largo del programa, han destacado la importancia de este aspecto, del saber estar y de la adaptabilidad de comportamiento de los jóvenes. Los conflictos en el lugar de trabajo, las ausencias, la falta de respeto a las normas o la falta de reconocimiento de la jerarquía están casi siempre señalados por las empresas como obstáculos para la inserción de los jóvenes.

Los centros de formación Don Bosco intentan poner remedio a estas situaciones dedicando a lo largo de toda la formación momentos de

La doctrina religiosa del movimiento salesiano es uno de los vectores de este aprendizaje. Los momentos reservados a la espiritualidad, a la reflexión o a la comunicación con los alumnos permiten transmitir las normas de vida y de comportamiento moral que les permitirán adaptarse mejor en la sociedad. El tiempo reservado a los juegos, al deporte y a las actividades lúdico-formativas permiten reforzar esta parte transversal de la formación.

aprendizaje de aptitudes de comportamiento.

Los resultados de este aspecto en la formación han sido reconocidos por las empresas y los alumnos. Por ejemplo, los alumnos de la formación de albañilería del centro de Kinshasa han recalcado como fortalezas de la formación, la preparación para afrontar los desafíos de la vida y del mundo exterior y el brindarles un mejor conocimiento de la sociedad.

Los dos centros de formación han encontrado dificultades en el momento de conseguir unas prácticas o insertar a jóvenes que tenían un comportamiento violento o inadaptado. Para ello, se ha reforzado este ámbito de formación mediante módulos específicos de sensibilización de los jóvenes, apoyándose en la experiencia de asociaciones vinculadas a la organización Don Bosco.

Teniendo en cuenta el público objetivo de la formación y del contexto en el que se trabaja, el hecho de que la formación vaya más allá de la formación técnica de un oficio y adopte un enfoque educativo más integral es, sin lugar a dudas, uno de los elementos de éxito del trabajo entre Don Bosco y CODESPA.

Autoría:

Sébastien More-Chevalier.

Dirección 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 10-CO1-024. El contenido de dicha publicación es exclusiva de CODESPA y no refleja necesariamente la opinión de la AECID.