

EL APRENDIZAJE TRADICIONAL EN LA ECONOMÍA INFORMAL AFRICANA



Autor: Eric Huby

INTRODUCCIÓN

En África, los jóvenes representan una parte creciente de la población y económicamente los países enfrentan dificultades absorbiendo su afluencia al mercado laboral debido al bajo nivel de calificación que ellos poseen. La Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP) es uno de los principales elementos de respuesta a esta potencial demanda, pero se encuentra limitada tanto en términos de correspondencia entre necesidades del mercado del trabajo y la oferta de formación, y en términos de capacidad.

La manera en que las empresas consideran a los jóvenes graduados es en general clara e irrefutable: "conocen la teoría, pero no tienen idea acerca de la práctica!". En realidad, la educación post-primaria consiste esencialmente en el aprendizaje de un trabajo dentro de micro y pequeñas empresas de acuerdo a métodos de entrenamiento denominados como "tradicionales". Los sectores más solicitados son la artesanía, bienes de consumo, servicios humanos y agricultura. De hecho, el aprendizaje tradicional representa una alternativa al fenómeno NEEF (No en empleo, en educación o en formación). Sin embargo, este tipo de aprendizaje puede poner en peligro los compromisos de los Estados en relación con el trabajo infantil y educación para todos, incluso si el aprendizaje se refiere principalmente a los niños en edad escolar post primaria.

MODALIDADES DE APRENDIZAJE TRADICIONAL

En general, el joven estudiante es seguido por un maestro - artesano que lo/la entrena en uno o dos años. En cambio, el joven alumno, o sus padres, le pagan una retribución financiera. En muchos países del África subsahariana, el maestro artesano se le paga - o al menos recibe una compensación, generalmente en especies, por parte de la familia - por acoger al aprendiz. En otros países, el joven aprendiz puede ser (mal) pagado¹. En general, los artesanos se quejan de la falta de mano de obra calificada, que también puede ser un pretexto para contratar aprendices aún más mal pagados. Las pequeñas empresas tienen un volumen de recambio de aprendices muy alta ya que a menudo no están dispuestas a contratar trabajadores más caros. Por lo tanto, el desarrollo del aprendizaje acaba siendo incluido entre las expensas del trabajo asalariado, ya que se ha convertido en su oculta forma de principio. Las empresas medianas tienden a especializar sus aprendices en tareas fragmentadas, a fin de utilizar de manera productiva mano de obra barata. La rotación de los aprendices es entonces sistemática y este tipo de formación se convierte en especialización. Por lo contrario, las pequeñas empresas son más propensas a ofrecer una formación más completa que tenderá a hacer que los aprendices seas más capaces de crear su propio negocio a lo largo del tiempo, gracias a los conocimientos adquiridos sobre temas de negocios en su totalidad².

En el modelo tradicional de aprendizaje, el joven aprendiz no frecuenta una institución de formación profesional. Obviamente, el aprendiz aprende una profesión "en el trabajo" y su aprendizaje facilita la

¹ El maestro artesano está buscando productividad y fuerza laboral estable, y puede, como estrategia, dejar claro al aprendiz que los bajos ingresos que recibe es el precio a pagar por la adquisición de la operación.

² El conocimiento técnico en la actividad y de actividades no directamente productivas (elección de materiales, mantención de las herramientas y maquinaria, relación con los clientes, gestión del trabajo, gestión de la cadena de suministro, contabilidad/compra, contacto con sub-contratistas, etc.), las cuales dan al aprendiz la oportunidad de aprender sobre las operaciones de la empresa.

empleabilidad y su integración profesional. Sin embargo, a menudo, más pronto que tarde, el aprendiz se enfrenta a los límites del aprendizaje durante la enseñanza de la profesión elegida: el insuficiente conocimiento de los principios teóricos del trabajo le impide adoptar un enfoque profesional de aprendizaje de largo plazo.

Por último, una recriminación o un reclamo casi constante de los maestros artesanos es que deberían ser compensados por su función de formación la cual requiere mucho tiempo y dinero (pérdida de materia prima, trabajo defectuoso). Tales afirmaciones se pueden utilizar para tratar de convencer - o imponer - a dejar algo de tiempo para sus aprendices para que puedan recibir tanto formación teórica como práctica en centros oficiales de formación. En paralelo, y para evitar que los maestros se sientan controlados por sus aprendices, los cuales están adquiriendo conocimientos y habilidades que ellos no pueden tener, los centros de formación deben planificar sus programas incluyendo actividades de formación profesional continua y con una contribución financiera para los costes de formación dentro de las micro empresas. Esto significa que los centros de formación profesional, y más en general los sistemas de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional, deben pensar fuera del margen, abrirse a la sociedad civil y a las necesidades que ella expresa, y tratar de poner en práctica acciones para adaptarse mejor a la formación y al trabajo profesional

LAS MEJORES PRÁCTICAS EN EL CAMPO DEL APRENDIZAJE TRADICIONAL

El Programa de Apoyo al Desarrollo de la Formación de Aprendizaje (Pafpa) en Mauritania y Benín, busca desarrollar una oferta de aprendizaje y de programas de trabajo/estudio accesible a los jóvenes, que sean sostenibles, reactivos a las habilidades requeridas por las PYME y reconocidos como un esfuerzo concertado entre instituciones públicas, empresas y centros de formación profesional implicados. En el marco del Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (PIEI), los métodos pedagógicos y de aprendizaje han sido adaptados a las normas de educación estándar. Instrumentos específicos han sido creados, así como un posible reconocimiento oficial de calificación profesional adquirida por los aprendices en el sistema de educación no formal.

Cuando se trata de jóvenes no calificados que no están en aprendizaje, las empresas requieren que los aprendices contratados hayan recibido una buena preparación profesional y una buena formación sobre el uso de equipos y herramientas y las normas relativas a higiene, seguridad y, Medio Ambiente (HSME) (en particular para evitar daños a los equipos y herramientas, desechos de materias primas y trabajo defectuoso), antes de que comiencen sus prácticas de trabajo/contratos de estudio. En vista de ello, el Ministerio de Aprendizaje Profesional y Técnico de la República del Congo (Brazzaville) ha experimentado un modelo de formación profesional denominado Reinserción Comunitaria a través del Aprendizaje (RCA).

Este programa incluye jóvenes de los entornos urbanos y rurales. Los acuerdos de asociación han sido firmados con empresas y maestros artesanos. Los sectores implicados han sido múltiples: construcción, peluquería/cuidados de belleza, cocina/panadería, costura, industria siderúrgica y de fontanería, el modus operandi de RCA es el siguiente: (i) de 10 a 15 días de entrenamiento/preparación profesional dentro de un instituto de formación; (ii) 3 meses de inmersión en una sociedad; (iii) contratación de los aprendices formados por las empresas. Además de ser eficaz, este modelo es eficiente y la oferta y la excelente relación calidad/coste (coste estimado entre 300 y 400 euros por aprendiz, dependiendo del trabajo elegido). El único inconveniente de este modelo proviene de su difícil aplicación a algunos puestos de trabajo ya que requieren mayor tiempo de entrenamiento (9, 12, 18 meses y aún más).

CONCLUSIONES

No hay una única la solución para la implementación de programas de EFTP. Experimentar nuevos modelos de formación y de aprendizaje requiere un análisis en profundidad de las expectativas de todos los interesados (alumnos, empresas y centros de formación). Incluso si modelos como el del sistema de trabajo/estudio en Europa es eficaz, esto no vale para todos los casos porque no se puede simplemente transponer en África: modificaciones significativas se deben hacer en relación al contexto local socioeconómico y cultural. El aprendizaje tradicional en África sigue siendo bastante conservador y paternalista. Maestros enseñan a sus aprendices lo que han aprendido con sus propios maestros, una

generación antes. Sin embargo, las técnicas evolucionan y el sistema de aprendizaje no está preparado para absorber dicho cambio.

RECOMENDACIONES

- La integración del trabajo/estudio aprendizaje con la tradición de aprendizaje en el sistema de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP) es muy recomendable. Se podría mejorar el aprendizaje tradicional y apoyar su evolución hacia un sistema de trabajo/estudio o hacia un sistema de escuela/empresa. Abriendo la puerta a los aprendices en microempresas, los centros de formación profesional podrían reforzar sus capacidades para promover y desarrollar la educación trabajo/estudio.
- Con el fin de ampliar el sistema de trabajo/estudio para el sector informal, una política voluntaria se requiere de los centros de formación profesional los cuales deberían visitar periódicamente las microempresas, compartir calificaciones y llevar a cabo una política de puertas abiertas suministrando materiales y equipos para las empresas asociadas. Por lo tanto, los programas de trabajo/estudio podrían ser desarrollados tanto para los aprendices y maestros: complementos teóricos a los conocimientos prácticos adquiridos en los talleres, actualización de la tecnología, gestión empresarial, tutoría empresarial, etc.
- Nuevos currículum de Formación Técnica y Profesional deben ser reconocido por una certificación.
- Para los grupos destinatarios más vulnerables, se deberían implementar programas de alfabetización funcional (matemáticas y cursos de francés aplicado a la profesión).

REFERENCIAS

- Charmes J. et X. Oudin : « Formation sur le tas dans le secteur informel », in Afrique Contemporaine, N° spécial 4ème trimestre 1994. http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/pleins_textes_6/b_fdi_35-36/41053.pdf
- Charmes, J. (1982), « L'apprentissage sur le tas dans le secteur non structuré en Tunisie », in La politique de l'emploi-formation au Maghreb. 1970-1980, collection Etudes de l'Annuaire de l'Afrique du Nord, Annuaire de l'Afrique du Nord, année 1980, pp. 357–96. Also published in Cahiers ORSTOM, série Sciences Humaines, 1985, 21(2-3), pp. 305–28. http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/pleins_textes_4/sci_hum/36878.pdf
- La formation professionnelle et l'apprentissage, une alternative au travail précoce et aux pires formes de travail des enfants en Afrique francophone, Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=9330>
- Programme d'appui au développement de la formation par apprentissage (Pafpa), Fiche de présentation synthétique <http://www.inap.mr/ar/images/stories/pafparsum.pdf>
- Réinsertion par l'Apprentissage Communautaire (RAC), Maurice BANOUKOUTA, METFP, Congo Brazzaville, Association pour le Développement de l'Education en Afrique – ADEA, Biennale 2008 de l'éducation en Afrique <http://www.slideserve.com/marie/session-5-d-innovations-pour-un-acc-s-quitable>

FUENTES Y RECURSOS SUGERIDOS POR EL GRUPO IESF

- www.agropolis.fr/formation/pdf/2007-Walter-Filipiak.pdf
- http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/Les_apprentissages_en_milieu_urbain.pdf

CONTACTOS

Eric HUBY
ehuby@yahoo.com

Las opiniones y recomendaciones incluidas en este Thematic Brief son las del autor (es) y no reflejan necesariamente las de la Comisión Europea.