



## TALENT MATCHING – MENTORES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE JÓVENES EN FORMACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL EN EL SECTOR CREATIVO EN EUROPA

### INFORME

Estudio transnacional de investigación– Análisis de políticas, sistemas y necesidades

#### Resumen ejecutivo

Talent Matching Europe (TME) es un programa con varios socios estratégicos financiado por la UE, cuyo objetivo es diseñar, probar y validar un nuevo programa de formación y marco de competencias para Mentores de Orientación Profesional que ayudan a jóvenes desfavorecidos, incluidos los propios de una sociedad multicultural, a su inserción laboral, a ser emprendedores y disfrutar de periodos de aprendizaje en las Industrias Creativas y Culturales (ICC). El Mentor de Orientación Profesional es una figura laboral nueva, indispensable para apoyar a aquellos jóvenes que no trabajan, estudian o están formándose (conocidos con el acrónimo inglés NEET) para que accedan a las oportunidades en las ICC, uno de los sectores con más oportunidades de empleo y crecimiento más rápido en Europa.

El grupo de socios reúne a proveedores de Formación Educativa y Profesional (FEP) con experiencia especializada en la manera en la que la creatividad y la cultura pueden atraer a los jóvenes al aprendizaje y al desarrollo de una carrera profesional. Los socios del proyecto son Collage Arts y Rinova (Reino Unido), CEPS (España), MULAB (Italia), ARTERia (Polonia), EASP (Antigua República Yugoslava de Macedonia) y Prostor Plus (Croacia).

Seis de los siete socios de TME ya han trabajado juntos en un programa Leonardo da Vinci anterior: European Cultural Learning Network (ECLN), liderado por Collage Arts, con el que desarrollaron materiales de aprendizaje y de formación acreditados para los “Profesionales de aprendizaje cultural” que trabajan en situaciones de aprendizaje informal. Este programa expuso la necesidad de alinear el aprendizaje cultural con las necesidades cambiantes del mercado laboral de la UE mediante el desarrollo profesional de la figura ocupacional del Mentor de Orientación Profesional en las ICC. Este objetivo coincide con las políticas de la UE en cuanto a la actualización de competencias y perfiles de los formadores y profesores de FEP, definidos en el Comunicado de Brujas de 2010, y con el desarrollo de una política europea uniforme en cuanto al sector creativo y cultural.

Este *Estudio de investigación transnacional: análisis de políticas, sistemas y necesidades* proporciona la base de la información y el conocimiento sobre el que se apoya el desarrollo del perfil ocupacional del Mentor de Orientación Profesional, los Estándares de Competencias y la Guía de Aprendizaje Modular. El estudio comprende los “Informes

nacionales” elaborados por los socios en Reino Unido, España, Italia, Polonia, Macedonia y Croacia.

### **Resultados más importantes**

#### Figura del Mentor de Orientación Profesional

Los seis países coinciden en que la figura del Mentor de Orientación Profesional tiene el potencial de convertirse en una figura indispensable en el apoyo a los jóvenes para acceder al empleo y una carrera profesional en las ICC. El programa Talent Match en Reino Unido ha sido recibido con gran interés en cuanto a modelo aplicable que puede ser adaptado en contextos nacionales diferentes.

Sin embargo, en la actualidad la figura del Mentor de Orientación Profesional en las ICC no está definida o reconocida en ninguno de los países socios. No existe uniformidad en cuanto al contexto para esta figura y, como resultado, no tiene una nomenclatura común aceptada. Todos los socios apuntan a la falta de cualificación y formación apropiadas.

El informe aún una gran variedad de puntos de vista de las partes implicadas, según las destrezas, la experiencia y el conocimiento necesarios para ser un Mentor de Ocupación Profesional, lo que proporciona la base para el desarrollo de un Perfil Ocupacional y los Estándares de Competencias.

Muchas de las personas que trabajan con jóvenes, en calidad de asesores laborales o profesionales, mentores o trabajadores con jóvenes, son generalistas y expresaron con frecuencia que no entendían completamente el sector creativo y que, a menos que tuvieran experiencia directa de un campo creativo, consideraban que les sería difícil proporcionar el consejo y la guía apropiados. Este grupo se beneficiaría del apoyo en forma de formación especialista y de materiales de aprendizaje.

Un segundo grupo de trabajadores creativos, con destrezas y experiencia artísticas específicas, opera como mentores, formadores o tutores en situaciones de aprendizaje informal o dentro de instituciones creativas e instituciones FEP. Este grupo a menudo considera su rol como de apoyo al desarrollo y el aprendizaje humanos y creativos de la persona. Este grupo se beneficiaría del apoyo a la formación en destrezas para conectar con las empresas y apoyar a los jóvenes a incorporarse al mercado laboral.

#### Contexto del sector creativo y cultural

Nuestros resultados indican que no hay una definición uniforme de las ICC en todos los países de los socios. La definición de las ICC como un único sector fue establecida recientemente en Reino Unido tan solo en 2001, pero hay modelos similares que no están todavía establecidos sólidamente en otros países europeos. La diversidad de los subsectores dentro de las ICC también dificulta encontrar una definición común y comprender el punto de unión. Debido al carácter distintivo y la naturaleza compleja de las ICC, los informes subrayan la importancia de formar a mentores y asesores que tengan un conocimiento especialista del sector. Algunos de los participantes creen necesaria una larga trayectoria en las ICC. Sin embargo, consideramos que no es realista que el rol del mentor pueda englobar toda la gama de los subsectores de las ICC.

El informe recoge datos de cada país, lo que proporciona la evidencia sobre la que se asienta el crecimiento y la importancia económica de las ICC; a la vez, un desglose detallado

identifica las oportunidades en diferentes subsectores. El informe muestra que las características innovadoras y empresariales de la “economía creativa” están siendo reconocidas en forma de políticas en varios países europeos; la investigación de Italia muestra que la inversión en creatividad por parte de las empresas se traduce en mayores ingresos. En Macedonia, el proyecto TME tendrá lugar en un contexto de reformas profundas en el sistema FEP y una estrategia para las ICC, liderada por el Ministerio de Cultura, cuyo objetivo es integrar y adaptar las prácticas europeas como preparación para la membresía de la Unión. Sin embargo, la mayoría de los países coinciden en que las políticas a favor de las ICC no se traducen en práctica efectiva: existe una falta de definición del mercado y de provisión especializada en el sector de las ICC, en el que los antiguos paradigmas siguen empecinadamente presentes. En Reino Unido, las ICC se enfrentan a las consecuencias inciertas del resultado del referéndum en el que se votó a favor de la salida de la Unión Europea: por ejemplo, el impacto potencial en la colaboración transnacional y la movilidad de artistas y empleos.

La capacidad empresarial o emprendeduría a menudo se consideraba como el aspecto más deficiente del sector, si tenemos en cuenta la alta proporción de trabajadores por cuenta propia en las ICC. La mayoría coincide en que la formación para los Mentores de Orientación Profesional debería incluir elementos específicos relacionados con las competencias de emprendeduría pertinentes a la naturaleza de las profesiones y las empresas *startup* en el sector cultural y creativo. En las áreas metropolitanas de Roma, Londres y Barcelona existe una infraestructura de soporte a empresas *startup* y a la emprendeduría, pero hay muy poco en cuanto a la acreditación formal de estas destrezas dentro del sector FEP. Los informes de Polonia, Croacia y Macedonia apuntan a barreras sistémicas resistentes a la formación empresarial en estos países.

#### Necesidades de las empresas ICC e inserción laboral para los jóvenes

El informe facilita información detallada sobre el mercado laboral para los jóvenes a escala nacional y regional. Muestra un patrón uniforme de alto desempleo juvenil en los seis países. En Macedonia la tasa de desempleo para jóvenes (15-24 años) es de 55,3 %, es decir el doble de la tasa adulta. En España, el desempleo juvenil (20-24 años) es de 44 %.

Los informes nacionales recogen algunas de las respuestas en forma de políticas a esta situación, por ejemplo el Work Programme (Programa Laboral) en Reino Unido, que representa el contexto de políticas públicas en comparación con el modelo alternativo de "Trayectoria de Cambio" de Talent Match, así como la operación y el impacto de la Garantía Juvenil de la Unión Europea en España e Italia.

Los informes nacionales prueban que muchas empresas creativas en diversos campos son positivas en cuanto a emplear a jóvenes creativos ya que reconocen las ventajas en lo relativo a innovación y competitividad. Se prevé la continuación del crecimiento de las ocupaciones en el sector creativo, por lo que habrá una gran demanda de trabajadores creativos que tengan la habilidad de transferir sus destrezas a nuevos contextos. Sin embargo, los informes nacionales también señalan una serie de barreras a las que se enfrentan los jóvenes no escolarizados ni empleados que quieren entrar en las ICC. Las rutas formales de incorporación a la industria favorecen a graduados con un alto nivel de estudios; se suele preferir la experiencia al conocimiento; y las destrezas, el *networking* informal y el boca a boca siguen teniendo gran importancia a la hora de entrar en una carrera profesional en este sector y desarrollarla. Siguen existiendo desigualdades de

género, en particular en detrimento de mujeres en algunos campos técnicos. Las empresas ICC sugieren que los periodos de prácticas pueden ser una opción eficaz de contratación para superar dichas barreras y hacer que la competencia sea más igualada. Los informes identifican la necesidad de superar las percepciones de algunos de los subsectores artísticos tradicionales de las ICC, como la artesanía, las artes y el teatro, que no suelen considerarse como carreras profesionales viables, y constituyen la prueba de que la creatividad y la práctica artística, el crecimiento de los nuevos medios digitales, los juegos, el trabajo colaborativo y los recursos en Internet ofrecen oportunidades que favorecen a los puntos fuertes de los jóvenes.

Sin embargo, existe el tema recurrente de que la provisión de FEP no es del todo pertinente ni está adaptada a la fluidez, el dinamismo y la complejidad de la nueva economía de las ICC. Incluso en el área metropolitana de Barcelona, donde están en auge los nuevos subsectores relacionados con las nuevas tecnologías reales digitales, las organizaciones FEP formales no cubren las necesidades de manera efectiva. Como contrapunto a esta visión general, el informe incluye casos prácticos de cada país por parte de organizaciones y programas considerados como modelos emergentes de buenas prácticas.

#### Cualificaciones y estándares ocupacionales para el Mentor de Orientación Profesional

No se reconoce la figura del Mentor de Orientación Profesional en las ICC en ninguno de los sistemas nacionales de clasificación profesional estándar de los seis países, por lo que las ocupaciones formales de los asesores/consejeros generalistas que operan en el sector público, el sector educativo y el sector privado constituyen el marco para dicha figura en la mayoría de países. Sin embargo, en el este de Europa los jóvenes a menudo desconfían de estos sistemas. Cada país propone maneras diferentes de adaptar la figura del mentor a su contexto nacional y regional, lo que presenta un reto a la integración de un perfil ocupacional para el Mentor de Orientación Profesional dentro de los sistemas FEP.

Existe un amplio acuerdo sobre la necesidad de formación y el reconocimiento de la figura del Mentor de Orientación Profesional especializado en las ICC. Los socios fueron incapaces de identificar cualificaciones apropiadas existentes para dicho Mentor de Orientación Profesional o una figura similar al de *talent matching* (emparejamiento de talento) que apoye a los jóvenes a tener una carrera profesional en las ICC. En términos generales, para ejercer el papel de *talent matcher* (emparejador de talento) los profesionales que trabajan con jóvenes son normalmente graduados; por ejemplo en España, serían educadores sociales (que trabajan con jóvenes) o graduados en Pedagogía, Psicología o Trabajo social. En Italia existe una Asociación de mentores informal. En Reino Unido se han establecido cualificaciones profesionales específicas a las ICC y programas como el Arts Award (*premio de las artes*), pero ninguno de ellos integra específicamente la figura del mentor FEP con apoyo al empleo y la emprendeduría.

#### Resumen de conclusiones

El estudio confirma la necesidad en todos los países participantes de un mayor desarrollo profesional de la figura especializada del Mentor de Orientación Profesional para integrar la formación educativa y profesional (FEP) para jóvenes de manera más efectiva y flexible, teniendo en cuenta las necesidades rápidamente cambiantes de las ICC. Los resultados del estudio destacan que los proveedores de FEP especializados en las ICC operan en un ambiente fluido y fragmentado de políticas y prácticas. Cada país aporta pruebas y descripción detalladas de la manera en que los países y las regiones se adaptan de

diferentes maneras a la emergencia relativamente reciente de nuevos mercados laborales y oportunidades de crecimiento que representan las ICC. Las consultas han revelado que en todos los países existe un reconocimiento de la necesidad de cambio de la FEP en línea con este nuevo mercado laboral.

Se considera que la formación y el reconocimiento del papel del Mentor de Orientación Profesional en las ICC ofrece un modelo positivo y aplicable para apoyar a los jóvenes a desarrollar una carrera profesional en las ICC. Los vacíos que se exponen en estos informes presentan retos reales pero también un mundo de oportunidades.

Para aprovechar dichas oportunidades, el informe proporciona un análisis en profundidad desde la perspectiva de una amplia gama de partes interesadas en cuanto a las destrezas, conocimientos y experiencia necesarios para ejercer de Mentor de Orientación Profesional, lo que proporciona el fundamento sólido necesario para el desarrollo de un Perfil Ocupacional, unos Estándares de Competencias, y un Programa de Aprendizaje en las siguientes etapas del proyecto Talent Matching Europe.

