



TALENT MATCHING – MENTORS D'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL DE JOVES EN FORMACIÓ EDUCATIVA I PROFESSIONAL EN EL SECTOR CREATIU A EUROPA

INFORME

Estudi transnacional de recerca– Anàlisi de polítiques, sistemes i necessitats

Resum executiu

Talent Matching Europe (TME) és un programa amb diversos socis estratègics finançat per l'UE, l'objectiu del qual és dissenyar, provar i validar un nou programa de formació i un marc de competències per a Mentors d'Orientació Professional, els quals ajuden a joves desfavorits, inclosos els propis d'una societat multicultural, a la seva inserció laboral, a ser emprenedors i fruir de períodes d'aprenentatge en el si de les Indústries Creatives i Culturals (ICC). El Mentor d'Orientació Professional és una figura laboral nova, indispensable per donar suport a tots aquells joves que no treballen, estudien o s'estan formant (coneguts amb l'acrònim anglès NEET) per a que accedeixin a les oportunitats existents a les ICC, un dels sectors amb més oportunitat de feina i amb un creixement més ràpid a Europa.

El grup de socis reuneix proveïdors de Formació Educativa i Professional (FEP) amb experiència especialitzada en la forma en la qual la creativitat i la cultura poden atreure els joves cap a l'aprenentatge i el desenvolupament d'una carrera professional. Els socis del projecte són Collage Arts i Rinova (Regne Unit), CEPS (Espanya), MULAB (Itàlia), ARTeria (Polònia), EASP (Antiga República Iugoslava de Macedònia) y Prostor Plus (Croàcia).

Sis dels set socis de TME ja han treballat junts en un programa Leonardo da Vinci anterior: l'European Cultural Learning Network (ECLN), liderat per Collage Arts, amb el qual es van desenvolupar materials d'aprenentatge i formació acreditats per als "Professionals d'aprenentatge cultural" que treballen en situacions d'aprenentatge informal. Aquest programa va exposar la necessitat d'alinear l'aprenentatge cultural amb les necessitats canviants del mercat laboral de l'UE mitjançant el desenvolupament professional de la figura ocupacional del Mentor d'Orientació Professional en les ICC. Aquest objectiu coincideix amb les polítiques de l'UE quant a l'actualització de competències i perfils dels formadors i professors de FEP, definits al Comunicat de Bruixes de 2010, i amb el desenvolupament d'una política europea uniforme quant al sector creatiu i cultural.

Aquest *Estudi transnacional de recerca: anàlisi de polítiques, sistemes i necessitats*, proporciona la base de la informació i el coneixement sobre el qual se sosté el desenvolupament del perfil ocupacional del Mentor d'Orientació Professional, els Estàndards de Competències i la Guia d'Aprenentatge Modular. L'estudi comprèn els

“Informes nacionals” elaborats pels socis de Regne Unit, Espanya, Itàlia, Polònia, Macedònia i Croàcia.

Resultats més importants

Figura del Mentor d’Orientació Professional

Els sis països coincideixen en que la figura del Mentor d’Orientació Professional té el potencial de convertir-se en una figura indispensable quant al suport als joves per accedir al món laboral i a una carrera professional en el si de les ICC. El programa Talent Match al Regne Unit ha sigut rebut amb gran interès quant a model aplicable que pot ser adaptat en contextos nacionals diferents.

No obstant això, actualment la figura del Mentor d’Orientació Professional en el si de les ICC no està definida o reconeguda a cap dels països socis. No existeix uniformitat quant al context per a aquesta figura i, com a resultat, no té una nomenclatura comú acceptada. Tots els socis apunten a una manca de qualificació i formació apropiades.

L’informe reuneix una gran varietat de perspectives de les parts interessades, segons les destreses, l’experiència i el coneixement necessaris per ser Mentor d’Orientació Professional, el que proporciona la base per al desenvolupament d’un Perfil Ocupacional i dels Estàndards de Competències.

Moltes de les persones que treballen amb joves, en qualitat d’assessors laborals o professionals, mentors o treballadors amb joves, són generalistes i van expressar que sovint no entenen completament el sector creatiu i que, a menys que tinguessin l’experiència directa d’un camp creatiu, consideraven que els seria molt difícil oferir l’assessorament i l’orientació adequades. Aquest grup es beneficiaria de suport en forma de formació especialitzada i de materials d’aprenentatge.

Un segon grup de treballadors creatius, amb destreses i experiència artístiques específiques, opera com a mentors, formadors o tutors en situacions d’aprenentatge informal o en el si d’institucions creatives i institucions FEP. Aquest grup sovint considera el seu rol com de suport al desenvolupament i aprenentatge humans i creatius de la persona. Aquest grup es beneficiaria de suport a la formació en destreses per connectar amb les empreses i donar suport als joves a inserir-se al mercat laboral.

Context del sector creatiu i cultural

Els nostres resultats indiquen que no existeix una definició uniforme de les ICC en tots els països dels socis. La definició de les ICC com a un sector uniforme fou establerta a Regne Unit únicament en 2001, però hi ha models semblants que encara no s’han establert d’una manera sòlida en altres països europeus. La diversitat dels subsectors en el si de les ICC també fa difícil trobar una definició comú i trobar el punt de connexió. Degut al caràcter distintiu i la natura complexa de les ICC, els informes subratllen la importància de formar a mentors i assessors que tinguin un coneixement especialista del sector. Alguns dels participants creuen necessària una llarga experiència en les ICC. No obstant això, considerem que no és realista que el rol del mentor pugui englobar tota la gama de subsectors de les ICC.

L’informe recull dades de cada país, el que proporciona l’evidència sobre la qual es basa el creixement i la importància econòmica de les ICC; al mateix temps, un desglossament

detallat identifica les oportunitats en els diferents subsectors. L'informe mostra que les característiques innovadores i empresarials de l'“economia creativa” estan sent reconegudes en forma de polítiques a diversos països europeus; la recerca d'Itàlia mostra que la inversió que les empreses fan en creativitat és tradueix en ingressos més grans. A Macedònia, el projecte TME tindrà lloc dins d'un context de reformes profundes en el sistema FEP i d'una estratègia per a les ICC, liderada pel Ministeri de Cultura, l'objectiu de la qual és integrar i adaptar les pràctiques europees com a preparació per ser membre de l'UE. Tanmateix, la majoria dels països coincideixen en que les polítiques a favor de les ICC no es tradueixen en pràctica efectiva: existeix una manca de definició del mercat i de provisió especialitzada en el sector de les ICC, en el qual paradigmes antics continuen obstinadament presents. A Regne Unit, les ICC s'enfronten a les conseqüències incertes del resultat del referèndum amb el qual es va votar a favor de la sortida de la Unió Europea: per exemple, l'impacte potencial en la col·laboració transnacional i la mobilitat d'artistes i feines.

La capacitat empresarial o empeneduria es considerava sovint com l'aspecte més deficient del sector, si considerem l'alta proporció de treballadors autònoms en les ICC. La majoria coincideix amb que la formació per als Mentors d'Orientació Professional hauria d'incloure elements específics relacionats amb les competències d'empeneduria pertinents a la natura de les professions i les empreses *startup* en el sector creatiu i cultural. A les àrees metropolitanes de Roma, Londres i Barcelona existeix una infraestructura de suport a empreses *startup* i a la empeneduria, però no hi ha gaire quant a l'acreditació formal d'aquestes destreses dintre del sector FEP. Els informes de Polònia, Croàcia i Macedònia apunten a barreres sistèmiques resistents a la formació empresarial en aquests països.

Necessitats de les empreses ICC i inserció laboral per als joves

L'informe facilita informació detallada sobre el mercat laboral per als joves a escala nacional i regional. Mostra un patró uniforme d'una taxa alta d'atur juvenil als sis països. A Macedònia la taxa d'atur de joves (15-24 anys) és de 55,3 %, és a dir, el doble de la taxa adulta. A Espanya, l'atur juvenil (20-24 anys) és de 44 %.

Els informes nacionals recullen algunes de les respostes en formes de polítiques a aquesta situació, com per exemple el Work Programme (Programa Laboral) a Regne Unit, que representa el context de polítiques públiques en comparació amb el model alternatiu de "Trajectòria de Canvi" de Talent Match, així com l'operació i l'impacte de la Garantia Juvenil de la Unió Europea a Espanya i Itàlia.

Els informes nacionals mostren que moltes empreses creatives en camps diferents es mostren positives quant a contractar joves creatius perquè reconeixen els avantatges relatius a la innovació i la competitivitat. Es preveu la continuació del creixement de l'oferta en el sector creatiu, el que significarà una gran demanda de treballadors creatius amb la capacitat de transferir les seves destreses a nous contextos. Malgrat això, els informes nacionals també senyalen una sèrie de barreres amb les quals topen els joves no escolaritzats ni amb feina que volen entrar a les ICC. Les rutes formals d'incorporació a aquest sector afavoreixen graduats amb un alt nivell d'estudis; és normal preferir l'experiència al coneixement; i les destreses, el *networking* informal i el boca-orella segueixen tenint una gran importància a l'hora d'entrar en una carrera professional en aquest sector i desenvolupar-la. Segueixen existint desigualtats de gènere, en particular en detriment de dones en alguns camps tècnics. Les empreses ICC suggereixen que els períodes de pràctiques poden ser una opció eficaç de contractació per superar aquestes barreres i fer

que la competència sigui més justa. Els informes identifiquen la necessitat de superar les percepcions d'alguns dels subsectors artístics tradicionals de les ICC, com ara l'artesania, les arts i el teatre, que no acostumen a considerar-se carreres professionals viables, i constitueixen la prova de que la creativitat i la pràctica artística, el creixement dels nous mitjans digitals, els jocs, el treball col·laboratiu i els recursos a Internet ofereixen oportunitats que afavoreixen els punts forts dels joves.

No obstant això, existeix el tema recurrent de que la provisió de FEP no és del tot pertinent ni està adaptada a la fluïdesa, el dinamisme i la complexitat de la nova economia de les ICC. Fins i tot a l'àrea metropolitana de Barcelona, on els nous subsectors relacionats amb les noves tecnologies reals digitals estan despuntant, les organitzacions FEP formals no cobreixen les necessitats de manera efectiva. Per contrarrestar aquesta visió general, l'informe inclou casos pràctics de cada país per part d'organitzacions i programes considerats com a models emergents de bones pràctiques.

Qualificacions i estàndards ocupacionals per al Mentor d'Orientació Professional

No es reconeix la figura del Mentor d'Orientació Professional en les ICC a cap dels sistemes nacionals de classificació professional estàndard dels sis països. Les ocupacions formals dels assessors/consellers generalistes que operen en el sector públic, el sector educatiu i el sector privat constitueixen el marc per a aquesta figura a la majoria de països. Tanmateix, als països de l'est d'Europa, els joves desconfien sovint d'aquests sistemes. Cada país proposa diferents maneres d'adaptar la figura del mentor als seus contextos nacional i regional, el que presenta un repte per a la integració d'un perfil ocupacional per al Mentor d'Orientació Professional dintre dels sistemes FEP.

Existeix un ampli acord sobre la necessitat de formació i el reconeixement de la figura del Mentor d'Orientació Professional especialitzat en les ICC. Els socis no van ser capaços d'identificar qualificacions apropiades existents per al Mentor d'Orientació Professional o una figura semblant al *talent matching* (emparellament de talent) que suporti els joves a tenir una carrera professional en el si de les ICC. En termes generals, per fer el rol de *talent matcher* (emparellador de talent) els professionals que treballen amb joves són normalment graduats; per exemple a Espanya, serien educadors socials (que treballen amb joves) o graduats en Pedagogia, Psicologia o Treball social. A Itàlia hi ha una Associació de mentors informal. A Regne Unit s'han establert qualificacions professionals específiques per a les ICC i programes com l'*Arts Award* (premi de les arts) però cap d'aquestes propostes integra específicament l'orientació FEP amb suport a la feina i la capacitat professional.

Resum de conclusions

L'estudi confirma la necessitat en tots els països participants d'un desenvolupament professional més gran de la figura especialitzada del Mentor d'Orientació Professional per a integrar la formació educativa i professional (FEP) per a joves de manera més efectiva i flexible, tenint en compte les necessitats ràpidament canviants de les ICC. Els resultats de l'estudi destaquen que els proveïdors de FEP especialitzats en ICC operen dins d'un ambient fluid i fragmentat de polítiques i pràctiques. Cada país aporta proves i descripció detallades de la forma en que els països i les regions s'adapten de maneres diferents a l'emergència relativament recent de nous mercats laborals i oportunitats de creixement que representen les ICC. Les consultes han revelat que a tots els països existeix un reconeixement de la necessitat de canvi de la FEP, en línia amb aquest mercat laboral.

Es considera que la formació i el reconeixement de la figura del Mentor de Orientació Professional en el si de les ICC ofereix un model positiu i aplicable per donar suport als joves a desenvolupar una carrera professional en les ICC.

Per aprofitar aquestes oportunitats, l'informe proporciona una anàlisi en profunditat des de la perspectiva d'una ampla gamma de parts interessades quant a les destreses, coneixement i experiència necessaris per exercir de Mentor d'Orientació Professional, el que proporciona el fonament sòlid necessari per al desenvolupament d'un Perfil Ocupacional, uns Estàndards de Competències, i un Programa d'Aprenentatge en les següents etapes del projecte Talent Matching Europe.

