

Consejo europeo de competencias para el empleo
y la formación en los sectores del audiovisual
y de la actuación en vivo

The logo consists of a white, rounded, speech-bubble-like shape with a pointed top and bottom, centered on a dark blue background. Inside this shape, the words "creative", "skills", and "europe" are stacked vertically in a dark blue, lowercase, sans-serif font.

creative
skills
europe

Tendencias y competencias en los sectores
europeos del **audiovisual** y de la **actuación**
en vivo

Junio 2016

Creative Skills Europe, el Consejo europeo de competencias para el empleo y la formación en los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo, es un proyecto conjunto de los siguientes interlocutores sociales en los Comités europeos de diálogo social sectorial en los ámbitos del audiovisual y de la actuación en vivo:

- EURO MEI (medios de comunicación, el espectáculo y las artes de UNI Europa)
- Federación Internacional de Actores (FIA)
- Federación Internacional de Músicos (FIM)
- Federación Europea de Periodistas (EFJ)
- Unión Europea de Radiodifusión (EBU)
- Liga de Asociaciones de Empleadores en las Artes Escénicas de Europa (PEARLE*)
- Coordinadora Europea de Productores Independientes

El proyecto Creative Skills Europe se beneficia también del apoyo y la experiencia de los siguientes organismos nacionales de competencias profesionales:

- mediarte.be
- Fondo Social del Sector Audiovisual y de la Producción Fílmica (Bélgica)
- Fondo Social de la actuación en vivo (Bélgica)
- Comisión Paritaria Nacional para la Formación y el Empleo en el sector Audiovisual (Francia)
- Comisión Paritaria Nacional para la Formación y el Empleo en el sector de la Actuación en Vivo (Francia)
- GOC, Centro de Expertos para las industrias creativas (Países Bajos)
- Creative Skillset (Reino Unido)
- Creative & Cultural Skills (Reino Unido)

‘Competencias creativas en Europa: tendencias y competencias en los sectores europeos del audiovisual y de la actuación en vivo’

Informe preparado por Daphné Tepper

Diseño: Laurence Dierickx

Publicado en junio de 2016, Bruselas

El presente proyecto cuenta con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente el punto de vista de los autores y la Comisión no asumirá responsabilidad alguna del uso de la información contenida en el mismo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Prólogo	5
Resumen ejecutivo	8
Introducción	15
a. Quiénes somos	16
b. Nuestro informe	18
c. Nuestra metodología	19
Capítulo I: Tendencias en Europa	20
a. Clasificación de las 'unidades estadísticas'	22
b. Tipo de estadísticas disponibles	30
c. Un pantallazo estadístico del sector	38
d. Conclusiones preliminares	55
Capítulo II: Competencias del futuro	63
a. Análisis cualitativo de los sectores: evaluación de las fuentes bibliográficas	64
b. Tendencias clave que impactan sobre el sector	70
c. Impacto sobre las profesiones	76
d. Adaptar la formación a las necesidades de competencias	80
Capítulo III: Iniciativas inspiradoras	85
■ Iniciativas impulsadas por el sector para una acción sostenible en materia de capacidades en Suecia	86
■ Diagnóstico comparativo (1997-2014) de la situación de empleo y formación en el sector de la actuación en vivo en Francia	88
■ El '2020 empieza mañana': anticipar los perfiles del futuro en el sector de los medios de comunicación en los Países Bajos	93
■ Plataforma para ofrecer orientación y asesoramiento a los empleados y empresarios de las industrias del cine y técnicos del audiovisual en Francia	94

■ Red de aprendizaje entre pares sobre gestión de recursos humanos	96
■ Elaboración de un nuevo sistema nacional de estándares ocupacionales para competencias digitales en el Reino Unido	97
■ Centro de servicios para la inserción laboral y profesionalización de los estudiantes de arte en Alemania	100
■ Implementación de programas de formación de aprendices en el sector de la actuación en vivo en el Reino Unido	103
■ Proyecto para acompañar pasantías de jóvenes graduados en el sector audiovisual en Bélgica	104
■ Programa de reconversión laboral para bailarines en los Países Bajos	105
Conclusiones	107
■ Desarrollar una base de datos sobre el mercado de trabajo	108
■ Crear espacios para el intercambio y la cooperación	109
■ Equipar a los profesionales del sector con las competencias relevantes para el entorno digital	111
■ Reconocer las transformaciones del sector y el impacto sobre la trayectoria profesional	113
■ Promover programas para el aprendizaje en el lugar de trabajo adaptados al sector	114
Recomendaciones	116
■ Base de datos sobre el mercado de trabajo	117
■ Intercambio, cooperación y consulta	119
■ El entorno digital	120
■ Gestión profesional	121
■ Aprendizaje en el lugar de trabajo	122
Anexos	123
Anexo 1: Organizaciones clave y recursos	124
Anexo 2: Bibliografía	126



PRÓLOGO

En el marco de la agenda de la Unión Europea para combatir el desempleo se establecieron varias prioridades temáticas; entre ellas, tanto la adaptación de los sistemas de educación inicial y formación continua a la realidad social, como la capacidad de anticipar las tendencias futuras, revisten una importancia vital. A este respecto, una fuerza laboral dinámica debe estar preparada para responder a los retos actuales y futuros y, además, tener acceso a los programas de formación relevantes cada vez que surja la necesidad de adquirir competencias nuevas.

Durante muchos años los interlocutores sociales de los Comités de diálogo social europeo en el ámbito del audiovisual y de las actuaciones en vivo han identificado que el desarrollo de competencias y la formación profesional encierran una importancia clave. Se aprovechó la oportunidad de aunar esfuerzos en el tema cuando la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, a través de su programa PROGRESS (Programa para el empleo y la solidaridad social), ofreció la posibilidad de subvencionar iniciativas conjuntas bajo la forma de 'Consejos europeos de competencias'. Diseñados con el fin de prever más eficazmente la necesidad de competencias nuevas en sectores específicos y adaptar las competencias de manera acorde a las necesidades del mercado laboral, a estos Consejos se les encomendó que proporcionaran más y mejor información sobre la situación actual en cuanto a competencias y destrezas en diferentes sectores de la economía

europea. Se los invitó también a que ayudaran a desarrollar capacidades de liderazgo en diferentes sectores y políticas nacionales para el desarrollo de competencias profesionales.

El Consejo europeo de competencias para el empleo y la formación en los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo, también llamado **Creative Skills Europe**, fue lanzado en noviembre de 2014 a modo de asociación de las siguientes organizaciones sindicales y patronales europeas: la *Federación Internacional de Actores* (FIA), la *Federación Internacional de Músicos* (FIM), la *Federación Europea de Periodistas* (EFJ en inglés), la *Unión Europea de Radiodifusión* (EBU en inglés), la *Liga de Asociaciones de Empleadores en las Artes Escénicas de Europa* (PEARLE*), la *Coordinadora Europea de Productores Independientes* (CEPI en inglés) y EURO MEI (UNI Global Union – UNI Europa, medios de comunicación, el espectáculo y las artes).

Desde noviembre de 2014 hasta junio de 2016 la plataforma Creative Skills Europe recogió y compartió información sobre el mercado de trabajo sectorial de distintos países de la UE, elaboró una perspectiva europea sobre los desarrollos en los sectores audiovisual y de actuación en vivo, promovió el contacto e intercambio entre las partes interesadas del sector involucradas en el área de empleo y formación y fomentó el aprendizaje entre pares y el intercambio de las mejores prácticas a través de las fronteras de la UE.

En el presente informe se recogen los resultados de dicho trabajo. Se resumen horas de discusión

en diferentes capitales europeas y, además, se saca partido de la experiencia de los institutos nacionales de competencia que accedieron amablemente a jugar un rol activo en este proyecto.

En las páginas siguientes encontrarán información sobre el mercado laboral de los sectores audiovisual y de la actuación en vivo en ocho países de la UE. Podrán leer las conclusiones de un extenso estudio bibliográfico sobre las tendencias en el lugar de trabajo en nuestros sectores y las competencias necesarias que surgen a partir de las mismas. Se les invitará a reflexionar sobre el impacto de la revolución digital, la crisis económica y la emergencia de nuevos modelos empresariales sobre nuestro sector. Para finalizar, les presentamos una serie de conclusiones y recomendaciones dirigidas a los responsables de tomar decisiones políticas y a las partes interesadas del sector, con el objeto de fomentar la colaboración en los ámbitos nacional y europeo.

Este informe debe verse como un primer paso en nuestro sostenido esfuerzo por continuar el diálogo y la cooperación a escala nacional e internacional hacia una mejor formación profesional en los sectores europeos del

audiovisual y la actuación en vivo. Es necesario mantener nuestros esfuerzos tanto dentro como fuera del marco del diálogo social, que debe seguir involucrando a una amplia variedad de partes interesadas: desde interlocutores sociales hasta asociaciones profesionales, organismos nacionales de competencias y destrezas e instituciones de educación y formación.

Les agradecemos muy cordialmente a los organismos nacionales de competencias de Bélgica, Francia, Los Países Bajos y el Reino Unido que han tomado parte activa en el proyecto y le dieron profundidad y relevancia a nuestras discusiones: *mediarte.be*, *Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten* (Bélgica), las *Commissions Paritaires Nationales Emploi Formation Audiovisuel et Spectacle Vivant* (Francia), *GOC* el Centro de Expertos para las industrias creativas (Los Países Bajos), *Creative Skillset* and *Creative & Cultural Skills* (Reino Unido).

También extendemos nuestro agradecimiento a todos los participantes que, a lo largo de varias reuniones, dedicaron su tiempo y experiencia a este proyecto convirtiéndolo en una verdadera actividad de colaboración sectorial.

William Maunier

Presidente de EURO MEI

Nicola Frank

Jefa de Asuntos Europeos, EBU

Coordinadores del Comité europeo de diálogo social sectorial, en el ámbito del audiovisual

Anita Debaere

Directora, PEARLE*

Dearbhal Murphy,

Secretaria General Adjunta, FIA

Coordinadores del Comité europeo de diálogo social sectorial, en el ámbito de las actuaciones en vivo



El Consejo europeo de competencias para el empleo y la formación en los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo, también conocido como Creative Skills Europe, es un proyecto de colaboración entre organizaciones profesionales europeas y organismos nacionales de desarrollo de competencias. En 2015 y 2016, Creative Skills Europe compartió información del mercado laboral e identificó algunas tendencias a futuro para mejorar la calidad de los programas de formación profesional, contribuir al desarrollo del sector y potenciar la trayectoria laboral de los profesionales de las áreas en cuestión.

Luego de realizar un exhaustivo estudio de la bibliografía existente y celebrar una serie de reuniones de consultas en diferentes ciudades europeas, Creative Skills Europe está ahora en condiciones de esbozar las principales características y los rasgos más destacados del sector, además de describir cómo las dos principales fuerzas impulsoras de cambio (la revolución digital y el difícil contexto económico) han transformado el entorno operativo del mismo.

Tanto el sector audiovisual como el de la actuación en vivo cuentan con una fuerza laboral joven, además, están compuestos sobre todo por pequeñas empresas y cuentan con un gran (y creciente) número de profesionales que trabajan por fuera de la 'modalidad de empleo tradicional' (autónomos, eventuales, trabajadores por cuenta propia, etc. o cualquier otro tipo de modalidad conforme a las disposiciones del código laboral nacional). Por otra parte, ambos sectores tienen mercados relativamente dinámicos que se traduce en un rápido aumento de compañías. Lamentablemente, esto no conduce necesariamente a un incremento similar en oportunidades de empleo.

En el sector audiovisual, donde las entidades de radiodifusión son el mayor empleador, la mayoría de las compañías se desempeñan en el área de la producción. Distintas encuestas y análisis cualitativos han mostrado que los avances tecnológicos y la adquisición de competencias digitales representan retos clave para el desarrollo del sector. La revolución digital también ha afectado profundamente a los modelos empresarios y demandan competencias aún mayores para poder innovar y experimentar nuevos programas de desarrollo. La trayectoria profesional individual también se ha visto afectada con la emergencia de la diversificación, la aparición de nuevos empleos y la desaparición de otros.

En el sector de la actuación en vivo, la mayoría de las compañías se desenvuelven en el área de la creación y la producción. Este sector, altamente dependiente de los subsidios públicos, ha sufrido la reducción de los fondos públicos como consecuencia de la crisis financiera de 2008.

Las oportunidades laborales se han vuelto más precarias, como lo refleja la emergencia de contratos de empleo de corto plazo y el aumento en el número de trabajadores autónomos. A la vez, como el empleo relacionado con la actuación en vivo sigue siendo altamente atractivo, la demanda laboral se mantiene más alta que la oferta. El 'perfil multidisciplinario' de un trabajador se está volviendo por lo tanto un aspecto cada vez más importante (dentro del sector y en combinación con actividades en otros sectores).

Para los sectores económicos cuyas actividades dependen de la tecnología (los sectores audiovisual y de la actuación en vivo brindan un buen ejemplo al respecto), mantenerse actualizados con el desarrollo tecnológico siempre ha representado un reto. La 'revolución digital' ha apresurado este proceso.

La evolución clave para los principales actores del sector audiovisual ha sido la transición hacia un 'entorno multiplataforma' que combina presencia en internet y en las nuevas aplicaciones de multimedia con canales de distribución tradicionales. Estos entornos multiplataforma requieren no solo nuevas competencias de mantenimiento sino también nuevas competencias en las áreas de creación y producción. En el sector de la actuación en vivo, el entorno digital ha abierto nuevas oportunidades que diversifican las remuneraciones y la transmisión de las obras, se llega a nuevas audiencias y se exploran nuevos horizontes creativos. También se necesitan competencias específicas para manejar herramientas digitales nuevas.

Dado que el entorno digital ha generado una apremiante necesidad de competencias nuevas, también ha ubicado a los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo a la vanguardia de las fuerzas creativas e innovadoras que motorizan el desarrollo tecnológico digital. Si quiere prosperar, el entorno digital necesitará nuevos contenidos creativos. Dotar a los profesionales de obras audiovisuales y de la actuación en vivo con las competencias necesarias para que se involucren plenamente en el entorno digital constituye una sólida inversión a futuro.

Sin embargo, la crisis económica ha reforzado drásticamente algunas de las características de empleo propias de los sectores audiovisual y de la actuación en vivo, concretamente, trabajos basados en proyectos y el empleo autónomo. Para gestionar su carrera, que es cada vez menos lineal, los profesionales se ven obligados a diversificar su acervo de capacidades mucho más que antes. Además, muchos trabajadores han tenido que adquirir los conocimientos y competencias necesarios para poder hacer frente a los requerimientos legales, administrativos y financieros que conlleva el ser autónomo.

Para superar los desafíos que enfrentan los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo, la iniciativa Creative Skills Europe ha fomentado el intercambio de información dentro de la UE y la implementación de buenas prácticas en varios países de la UE. Suecia, Francia, los Países Bajos, el Reino Unido, Alemania y Bélgica proporcionan ejemplos de soluciones probadas a escala local, regional y nacional para identificar y abordar las tendencias en materia de las competencias que se necesitan en el sector. Estos ejemplos de buena práctica sirvieron de base para la redacción de las recomendaciones del presente informe.

CREAR UNA BASE DE DATOS DEL MERCADO

El sector y los representantes políticos necesitan tener acceso a datos nacionales estables y fiables de modo de poder monitorear los desarrollos en los mercados laborales de los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo. Tienen que comprender las tendencias más profundas, hacer una mejor previsión de las futuras condiciones para después poder adaptar apropiadamente las competencias de la fuerza laboral. Para mejorar los procesos de toma de decisiones en el ámbito europeo es necesario también que los datos nacionales recogidos se puedan comparar. Las bases de datos deben ser compiladas de manera detallada, lo que permitirá un análisis correcto de los subsectores.

■ **A nivel de la UE:** EUROSTAT debe crear bases de datos más detalladas sobre las estadísticas culturales que den cuenta de las características específicas del sector y de sus subsectores. Deberían recogerse más datos paneuropeos donde se incluya la movilidad laboral.

■ **A nivel nacional:** se deben realizar esfuerzos para recopilar bases de datos correctas que faciliten el desarrollo de estrategias de competencias para el sector, además, los datos reunidos deben ser publicados junto con los análisis cualitativos sectoriales.

■ **A nivel sectorial:** los análisis cualitativos deben ser vistos como un componente de la información sobre el mercado laboral y servir como base para nuevos planes de acción que todas las partes interesadas formularán como parte del diálogo social. Esto requiere un fuerte compromiso a favor del desarrollo de indicadores cualitativos pertinentes (trayectoria profesional de los graduados, beneficios de los programas de formación en curso, etc.).

CREAR PLATAFORMAS SECTORIALES SOSTENIBLES Y SÓLIDAS

Deben crearse nuevas plataformas que cuenten con representación de las partes relevantes del sector (interlocutores sociales, institutos nacionales de competencias laborales, asociaciones profesionales, organizaciones educativas y de formación) a fin de desarrollar estudios analíticos de los datos recogidos, intercambiar puntos de vista, información y las mejores prácticas, asimismo, deben permitir también tomar decisiones políticas prácticas que respondan a las necesidades del sector a corto, medio y, sobre todo, largo plazo. Dichas plataformas deben establecerse tanto a nivel nacional como europeo y deben recibir los recursos necesarios para que, de manera sostenible y práctica, puedan ayudar a configurar el futuro del sector.

■ **A nivel europeo:** cuando se debatan distintas iniciativas europeas para el desarrollo de competencias y programas de formación en nuestros sectores se le debe dar a las organizaciones profesionales del sector el debido reconocimiento.

■ **A nivel nacional:** con el objetivo de reforzar y revitalizar el sector deben establecerse plataformas de los principales actores, si aún no han sido creadas, que reúnan a representantes educativos y profesionales empleando los medios más relevantes del contexto nacional (acuerdos colectivos, fondos públicos, etc.).

■ **A nivel sectorial:** es preciso entablar una comunicación más fluida y también establecer una cooperación más sistemática entre los organismos profesionales y educativos.

RESPONDER A LA REVOLUCIÓN DIGITAL

El nuevo entorno digital, con sus avances tecnológicos en continua evolución, ha afectado todos los aspectos de nuestra vida diaria. Ha representado una transformación profunda de la industria creativa y cultural, con implicancias en las producciones, los canales de distribución, las representaciones y la publicidad, además, ha transformado la creación de contenido haciéndolo mucho más importante. Valiéndose más que nunca de sus capacidades de innovación, la digitalización ha ubicado nuevamente a los sectores creativos y culturales en el centro de nuestra economía y nuestra sociedad, y esto debe recibir el merecido reconocimiento.

■ **A nivel europeo:** todos los programas de la UE relevantes (Creative Europe, Erasmus +, Horizonte 2020 etc.) deben responder a las necesidades del desarrollo de competencias y destrezas del entorno digital en los sectores audiovisual y de la actuación en vivo, expandiéndose más allá de las capacidades básicas en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

■ **A nivel nacional:** deben ponerse a disposición planes de financiación nacional y europeos a fin de apoyar a las partes interesadas de profesionales de la educación y la cultura a adaptarse al entorno digital, e incluso reconfigurarlo. Los organismos educativos y de formación deben rediseñar sus currículos, para incorporar la realidad digital con dinámicas transversales.

■ **A nivel sectorial:** todas las partes interesadas deben reflexionar sobre las transformaciones experimentadas en su entorno de trabajo y ajustar sus programas de formación, incluyendo el aprendizaje formal y no formal, como corresponda, además, deben experimentar nuevos modelos y herramientas (aprendizaje intergeneracional, aprendizaje en línea y combinado, alianzas de capacitación intersectorial, etc.).

MEJORAR LA GESTIÓN PROFESIONAL

El trabajo basado en proyectos, el empleo temporal, y el 'reciclaje' o 'reconversión' profesional han sido algunas de las características del sector durante décadas. Sin embargo, la revolución digital y las precarias condiciones económicas han planteado nuevas presiones a las y los trabajadores, quienes se ven enfrentados a una situación de mayor inseguridad. Para muchos trabajadores se ha vuelto esencial expandir sus competencias más allá de su formación inicial. El empleo autónomo, ya sea deseado o impuesto, ha aumentado también la necesidad de adquirir nuevas competencias: desde trabajo en equipo y comunicación, hasta conocimientos legales y empresariales.

■ **A nivel nacional:** deben diseñarse programas de apoyo (a los ya existentes o recientemente creados) a fin de asegurar que se ofrecen herramientas adecuadas para el desarrollo profesional (competencias transversales y específicas) para todos los trabajadores, sean asalariados, autónomos o independientes.

■ **A nivel sectorial:** es preciso desarrollar políticas sociales y de gestión adecuadas que combinen una visión del futuro del sector y las carreras individuales de los trabajadores. Es necesario contar con mejores estrategias de publicidad que permitan anunciar las oportunidades de formación profesional y lograr así una mayor participación de las empresas y los trabajadores individuales.

FOMENTAR EL APRENDIZAJE EN EL LUGAR DE TRABAJO

El aprendizaje en el lugar de trabajo ha resultado muy efectivo, además, ha servido para que los nuevos profesionales que ingresan al mercado de trabajo comprendan mejor su futuro entorno laboral, y adquieran el conjunto de competencias adecuadas para desempeñarse en el mismo. Se deberían crear más oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo, asegurando que los programas implementados se ajustan adecuadamente a las especificidades de las actividades del sector (con frecuencia, trabajo por proyectos, de temporada, y con estructuras muy pequeñas).

■ **A nivel de la UE y nacional:** deben apoyarse las alianzas entre socios educativos y profesionales que desarrollen programas de formación en el puesto de trabajo. Deben ampliarse y mejorarse los sistemas de validación y acreditación de cualificaciones vocacionales, en particular las que proporcionen competencias para el sector, con la finalidad de potenciar y facilitar la movilidad profesional.

■ **A nivel sectorial:** los programas de aprendizaje mediante prácticas laborales, pasantías y otros modos de cooperación entre el mundo laboral y el educativo deben recibir mayor dedicación y apoyo. Dadas las especificidades del sector, es necesario poner en práctica y experimentar nuevos modelos de formación (programas de capacitación en línea y combinados, de mentores, tutorías, talleres de formación colectiva en el lugar de trabajo, etc.).



creative
skills
europe

INTRODUCCIÓN

a. Quiénes somos

El Consejo europeo de competencias para el empleo y la formación en los sectores del audiovisual y de la representación en vivo, también conocido como el proyecto Creative Skills Europe, se puso en marcha en noviembre de 2014. Está impulsado por actores del sector¹ y cofinanciado por la Comisión Europea². Su principal cometido es contribuir al desarrollo de bases de datos y de programas de cooperación en el ámbito de la UE en materia de empleo y competencias en los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo.

El proyecto, que está implementado por una asociación de interlocutores sociales europeos e institutos nacionales para el desarrollo de competencias y la formación profesional, se basa en la realidad que vive el sector. Su complementariedad con el marco de diálogo social, tanto a nivel europeo como nacional, facilita una sólida conexión con el desarrollo del mercado laboral y las orientaciones políticas en toda Europa.

La supervisión del mercado de trabajo y el análisis de su evolución son aspectos clave para: (1) ajustar las ofertas de formación inicial y continua a las realidades del lugar de trabajo y del mercado; (2) brindar asistencia a los empleadores en la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de sus estrategias empresariales; (3) sensibilizar a los profesionales actuales y futuros sobre las oportunidades y retos que presenta un sector particular.

Para abordar dichos temas, el Consejo europeo de competencias organizó diferentes actividades durante 2015 y 2016.

¹ El proyecto cuenta con el apoyo de los interlocutores sociales que son miembros del Comité Europeo de Diálogo Social en los Sectores Audiovisual y de la Representación en Vivo. Más específicamente está conducido por EURO-MEI (sector de los medios de comunicación, el entretenimiento y las artes de UNI Europa), la Federación Internacional de Actores (FIA), la Federación Internacional de Músicos (FIM), y la Federación Europea de Periodistas (EFJ), el Sindicato Europeo de Radiodifusión (EBU), la Liga Europea de Asociaciones de Empleadores de las Artes Escénicas (PEARLE*) y la Coordinadora Europea de Productores Independientes (CEPI).

² PROGRESS: Programa para el empleo y la solidaridad social (Comisión Europea, Dirección General de Empleo), Convocatoria VP/2013/010 – ‘Acciones para mejorar las habilidades para el crecimiento y el empleo.’

Preparó informes temáticos, convocó reuniones y sesiones de capacitación en distintas ciudades europeas³, y lanzó una plataforma web (www.creativeskillseurope.eu).

Estas actividades se proponían fomentar la recopilación de datos estadísticos que contribuyeran a la identificación de las competencias necesarias a medio y largo plazo, y destacaran además buenas prácticas para potenciar las oportunidades de intercambio y aprendizaje entre pares, tanto trasfronterizas como intersectoriales. Dichas actividades fueron implementadas en colaboración estrecha con un amplio abanico de partes interesadas del ámbito local, regional y nacional, que van desde asociaciones profesionales, agencias nacionales y organismos regulatorios hasta instituciones educativas y de capacitación.

Antes de empezar el proyecto conjunto de seguimiento de las tendencias en materia de competencias, en 2012 los interlocutores sociales ya habían llevado a cabo un estudio de viabilidad que contó con el apoyo de la Comisión Europea. Esta investigación reveló que en algunos países de la UE ya existían organizaciones, consejos nacionales sobre competencias y otras entidades similares (se identificaron 17 organizaciones sectoriales en 10 países), pero las mismas se hallaban en diferentes etapas de su desarrollo y no perseguían necesariamente los mismos fines ni implementaban las mismas actividades.

La mayoría de estas organizaciones, sin embargo, están formadas o dirigidas, de manera semejante, por interlocutores sociales sectoriales, y se proponen mejorar el conocimiento del sector en materia de empleo y competencias necesarias. Todas las organizaciones estaban interesadas también en cooperar en el ámbito europeo para lograr un mejor uso de la información nacional existente y desarrollar proyectos conjuntos. Debido a la gran experiencia en materia de anticipación de competencias y recolección de datos, se invitó a siete institutos nacionales de cuatro países (Francia, Reino Unido, Bélgica y los Países Bajos)⁴ a que se sumaran al comité

³ Creative Skills Europe organizó tres reuniones en Tallin, Estonia (abril 2015), Praga, República Checa (enero 2016) y Madrid (marzo, 2016), así como dos sesiones de capacitación organizadas simultáneamente con las reuniones en Praga y Madrid. En cada una de estas reuniones, se presentó, debatió y enriqueció con la experiencia regional un informe temático distinto; las elaboraciones de dichos informes ahora forman parte de esta publicación final.

⁴ mediarte.be, Fonds Social du Secteur Audiovisuel & Fonds Social de la Production de films / Sociaal Fonds voor de Audiovisuele sector & Fonds voor de filmproductie (Bélgica), Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten (Belgica), Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Audiovisuel (Francia), Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant (Francia), GOC - Expert-centre for the creative industries (Países Bajos), Creative Skillset (Reino Unido), Creative & Cultural Skills (Reino Unido).

directivo de un Consejo recientemente establecido junto a los interlocutores sociales europeos que estaban al frente de la iniciativa.

En el Anexo 1 del presente informe se incluye un informe de los diferentes interlocutores del Proyecto.

La iniciativa Creative Skills Europe agradece sinceramente a todas las instituciones y personas que ofrecieron su ayuda en la recopilación, organización y análisis de la información presentada en las siguientes páginas.

b. Nuestro informe

Los objetivos del informe son: recoger datos y análisis cuantitativos existentes sobre las tendencias de empleo en los sectores audiovisual y de la actuación en vivo de Europa, evaluar su impacto sobre el tipo de competencias requeridas en el sector, analizarlos en una perspectiva europea, identificar lagunas en la información, iniciar discusiones sobre las tendencias clave, y determinar prioridades de actuación.

En el capítulo I, el informe presenta datos cuantitativos en el mercado laboral del sector disponibles en ocho países de la UE. En el capítulo II, se presenta una reseña bibliográfica de los estudios cualitativos nacionales y encuestas en línea de las principales tendencias que tienen un impacto sobre las competencias que necesita adquirir la fuerza laboral de los sectores audiovisual y de la actuación en vivo de Europa. El capítulo III destaca ejemplos concretos de iniciativas puestas en práctica en toda Europa para identificar y abordar la necesidad de adquirir competencias en el sector.

Debido a que la información nacional disponible aún no está completa, ni son plenamente comparables a escala europea, este informe no ofrece una visión exhaustiva del estado del sector en Europa, ni tiene como objetivo presentar un conjunto de datos armonizados a nivel europeo. Lo que sí proporciona, no obstante, es un primer intento de recopilar datos y analizar las tendencias laborales en nuestros sectores en materia de necesidad de competencias y, además, reunir experiencia europea al respecto. Representa un primer paso hacia la construcción de una base con información del mercado laboral europeo para los sectores del

audiovisual y de la actuación en vivo a fin de mejorar la capacitación profesional y el desarrollo de competencias.

C. Nuestra metodología

Como se ha indicado más arriba, este informe no tiene el objetivo de presentar estadísticas o datos nuevos, sino más bien recopilar la información disponible en el ámbito nacional y analizarla desde una perspectiva europea.

Para ello, el proyecto parte de la labor previa llevada a cabo por nuestros siete interlocutores nacionales que, en una medida u otra, habían desarrollado una base de datos e información sobre el mercado laboral y que se utilizaron para diseñar acciones y estrategias nacionales de adquisición de competencias, ya sea regional o nacional.

Gracias a la información que han compartido con nosotros, fue posible desarrollar una primera comprensión de los factores en juego y elaborar un marco para la recogida de datos. Después de esto pudimos identificar y recoger contribuciones de más países de la UE sobre datos estadísticos relevantes.

Los datos de los cuatro países en los cuales se centra el estudio (Bélgica, Francia, los Países Bajos y el Reino Unido) se emplearon también para articular la información disponible, identificar los retos más importantes y las limitaciones en la recopilación de datos, antes de invitar a un grupo más grande de países a que se incorporaran al ejercicio.

En total, el presente informe brinda datos de empleo para los sectores audiovisual y de la actuación en vivo de ocho países de la UE: Bélgica, Francia, los Países Bajos, el Reino Unido, Estonia, Finlandia, Alemania y España.

Con el fin de identificar las tendencias clave que afectan las necesidades en materia de competencias en los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo, Creative Skills Europa llevó a cabo una reseña europea del trabajo elaborado dentro de su red de interlocutores y contactos. Allí se centró primero, una vez más, en las publicaciones de los institutos nacionales sobre competencias que son miembros del comité directivo. A continuación, se discutió y puso a prueba la información recogida a la luz de la realidad de los distintos contextos locales durante consultas 'en vivo' en las tres reuniones de Creative Skills Europe (Tallin, abril 2015; Praga, enero 2016 y Madrid, marzo 2016).



CAPÍTULO 1

TENDENCIAS EN EUROPA

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA

El programa Creative Skills Europe ha compilado los datos estadísticos disponibles sobre los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo en diferentes países de la Unión Europea. Este es el primer paso hacia la elaboración de una base estadística del mercado de trabajo europeo en aras de mejorar la estrategia sobre competencias. Durante este proceso, nuestros interlocutores se han concienciado de la gran cantidad de desafíos a enfrentar para evitar atajos o malentendidos en la interpretación de los datos.

Las operaciones estadísticas siempre presentan un reto. La utilización de datos primarios sin análisis puede conducir a conclusiones sesgadas, en particular si los datos cuantitativos no se ubican en un contexto social y económico en el momento en el que se los estudia y se extraen conclusiones.

En los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo, por ejemplo, la cantidad de trabajadores y trabajadoras desocupados, entre contratos, o que se desempeñan en otros sectores mientras buscan empleo en su área, es muy alta. Por lo tanto, las estadísticas sobre el desempleo pueden ser equívocas, dado que generalmente el número de potenciales trabajadores es mucho mayor que lo que se reflejan en las estadísticas. Del mismo modo, un aumento en la cantidad de empresas del sector no representa, automáticamente, una expansión de la fuerza de trabajo, dado que muchas iniciativas empresariales de reciente creación están formadas por una sola persona o emplean, con contratos irregulares, a una cantidad muy limitada de trabajadores.

Por ende, las estadísticas compiladas en el presente informe (estadísticas nacionales existentes, algunas de las cuales ya fueron publicadas en el ámbito nacional) tienen que ser tomadas con precaución; además, deben verse en su contexto nacional (por ej., qué fuentes de información se utilizan, con qué propósito se compilan y cómo se emplean). El análisis cualitativo de estos datos, y su ubicación en una perspectiva a largo plazo, cuando esto sea posible, es también clave a fin de asegurar no pasar por alto las especificidades, ya sean nacionales o del sector, y al emplear las estadísticas para la planificación de futuras acciones.

a. Clasificación de las ‘unidades estadísticas’

Desde hace varios años, las instituciones europeas vienen trabajando en la producción de datos estadísticos sobre el sector cultural. El Consejo Europeo publicó varias declaraciones al respecto, el más reciente fue en noviembre de 2014 cuando se adoptó el nuevo Plan de Trabajo en materia de cultura¹. Allí se vuelve a reafirmar la importancia de compilar datos sobre los sectores cultural y creativo europeos con el fin de procurar y llevar a cabo ‘una política basada en datos probados’ a nivel europeo.

Para que dichas ambiciones cobraran cuerpo, en los últimos años se implementaron varias iniciativas clave:

- Eurostat publicó una recopilación de datos de los Estados miembros en un ‘libro de bolsillo’ sobre estadísticas culturales² (la primera edición en 2007 y actualizada en 2011);
- La Comisión Europea (CE) financió la labor de un grupo de trabajo, la red del Sistema Estadístico Europeo sobre cultura (ESSnet-Culture) en cuyo informe final³ de 2012 se formulan recomendaciones para la mejora de las estadísticas sobre el sector cultural en toda la UE.
- La Dirección General de Educación y Cultura (DG EAC) de la Comisión Europea encargó un ‘Estudio de viabilidad sobre la recogida de datos y el análisis de los sectores culturales y creativos en la UE’⁴, (KEA European Affairs, septiembre de 2015).

En la última década han emergido un número de estudios e iniciativas adicionales sobre la recopilación de datos estadísticos a nivel europeo en el sector de la cultura.

¹ Borrador: Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre el Plan de trabajo en materia de cultura (2015 - 2018), Bruselas, 26 de noviembre 2014, p. 5

² Cultural statistics, Eurostat Pocketbook, Eurostat – European Commission, 2011 edition

³ Red SEE-CULTURA – red del Sistema Estadístico Europeo sobre Cultura, Informe final, Luxemburgo, mayo de 2012

⁴ Estudio de viabilidad sobre la recogida de datos y el análisis de los sectores culturales y creativos en la UE, KEA European Affairs, septiembre 2015

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA

Financiados por la Comisión Europea, el Consejo de Europa, o como resultado de iniciativas privadas, merece la pena mencionar los siguientes estudios:

- 2006: La economía de la cultura en Europa⁵, KEA European Affairs;
- 2013: Informe sobre la representatividad de las organizaciones europeas de interlocutores sociales: industria de las artes escénicas⁶, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo;
- 2014: Fomentar el crecimiento, evaluar los mercados cultural y creativo en la UE⁷, EY;
- 2015: La Resistencia del empleo durante la crisis económica en los sectores cultural y creativo, EENC;
- El Observatorio Audiovisual Europeo Observatorio, constituyente del Consejo de Europa (CdE);
- El Compendio de Políticas y Tendencias Culturales en Europa, respaldado por el CdE.

Los datos estadísticos compilados por los mencionados proyectos se centran principalmente en marcadores económicos (volumen de ingreso, valor añadido al producto bruto, contribución al crecimiento, empleo, etc.).

En la mayoría de los casos, sin embargo, retos similares dieron lugar a consecuencias similares: **la base de datos recopilada es incompleta debido a la falta de estadísticas armonizadas para el conjunto de la UE. Incluso la definición misma del sector varía considerablemente de un informe a otro.**

Por lo que se refiere a las estadísticas sobre empleo, la mayoría de los datos estadísticos presentados en los informes mencionados se basan en diferentes definiciones del sector y sus subsectores. El hecho de que haya definiciones divergentes se debe a las diferentes combinaciones de los códigos NACE⁸.

⁵ The Economy of Culture in Europe, Study prepared for the European Commission (Directorate-General for Education and Culture), KEA European Affairs, October 2006

⁶ Informe sobre la representatividad de las organizaciones europeas de interlocutores sociales: Sector audiovisual, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo Fundación Europea para la Mejora de las condiciones laborales y de vida, 2006

⁷ Creating growth, measuring cultural and creative markets in the EU, EY, December 2014

⁸ La Nomenclatura estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea, comúnmente denominada NACE (por el término en francés "Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne") es un sistema de clasificación de las actividades económicas usado en la UE.

Con el fin de presentar una imagen más ajustada del sector, más próximo a la realidad, y así facilitar la producción de estadísticas que sean más útiles, el informe de ESSnet-Culture de 2012 propuso la reorganización de la clasificación de los sectores cultural y creativo en diez ámbitos culturales:

- Patrimonio artístico y monumental
- Archivos
- Bibliotecas
- Libros y prensa
- Artes visuales
- **Artes Escénicas⁹**
- **Medios y multimedia de sonidos y audiovisuales¹⁰**
- Arquitectura
- Publicidad
- Arte tradicional y artesanías

El informe de ESSnet-Culture recomendó también un nivel de clasificación más pormenorizado en encuestas armonizadas con el objetivo de facilitar una mejor identificación y uso de las categorías de las actividades y ocupaciones culturales a nivel sub-sectorial.

En la actualidad, la presencia del sector (definición/alcance del sector) que se registra en las bases de datos disponibles a nivel europeo cubre un área que es más amplia que la de los sectores del audiovisual y de la representación en vivo, por tanto, no ofrecen las herramientas adecuadas que permitan desglosar los datos en subsectores.

En cuanto a las necesidades de competencias del sector (evolución de las ocupaciones) y la oferta de mano de obra (personas con formación en ocupaciones del sector), en la actualidad no hay a disposición datos estadísticos a nivel europeo.

A nivel nacional, la presencia del sector también varía de país en país.

⁹ Artes escénicas - *que cubre música, danza, drama, artes combinadas, y otros espectáculos en vivo*

¹⁰ Audiovisual y Multimedia - *que cubre cinematografía, radio, televisión, video, grabación sonora, obras multimedia, videojuegos*

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA

En algunas organizaciones los datos registran una presencia del sector que de por sí va más allá de los sectores audiovisual y de la actuación en vivo. Este es el caso de GOC, Creative Skillset y Cultural & Creative Skills (véase tablas 1 y 2 a continuación). En la mayoría de los casos, sin embargo, es posible aislar los datos y obtener estadísticas que se ajustan a definiciones más restrictivas de los dos sectores.

En cuanto a los perímetros exactos de la presencia del sector, varía según cada país. Aunque las diferencias no son muy grandes, repercuten en la comparabilidad de los datos. Las dos tablas a continuación indican la presencia del sector que se ha utilizado en los diferentes países a fin de recopilar datos.

Todas las clasificaciones o categorizaciones, a excepción de las usadas por el censo de Creative Skillset, la estadísticas de Creative and Cultural Skills (competencias de los trabajadores de la cultura y creativos) y los datos del teatro en Finlandia, se basan (con diversas variaciones nacionales) en la Nomenclatura de Actividades Económicas de la Comunidad Europea, un sistema de clasificación armonizado para la industria europea, conocido bajo las siglas NACE. En la tabla 1 (paginas 26 y 27), dedicado al subsector audiovisual, se resaltan **en violeta** los códigos o categorías que no están considerados dentro del sector audiovisual en todos los países (tales como la grabación sonora y la edición musical, proyección cinematográfica, fotografía, filmotecas y archivos cinematográficos).

Del mismo modo, en la tabla 2 (paginas X y X) se resaltan **en violeta** los códigos o categoría que no están registrados en el subsector de la actuación en vivo en toda las estadísticas nacionales.

En el Reino Unido, las clasificaciones industrial y ocupacional están combinadas, lo que permite la obtención de estadísticas por ocupación; además, las estadísticas sobre trabajadores incluyen educación en artes escénicas pero excluye a los músicos (que están contabilizados en una categoría separada, en la de 'estadísticas sobre música' que incluye también la grabación y la distribución de música, cuyos datos no pueden ser desglosados).

Las fuentes empleadas para establecer datos cuantitativos sectoriales son fuentes oficiales, externas a las organizaciones (instituto nacional de estadísticas, oficinas de seguridad social, ministerio de cultura u otras agencias gubernamentales) o fuentes internas (bases de datos propias, encuestas, censos, etc.).

TABLA 1: PRESENCIA DEL SECTOR USADA PARA LA RECOGIDA DE DATOS SOBRE EL SECTOR AUDIOVISUAL

mediarte.be (BE)	Clasificación estadística de las actividades económicas en Bélgica (NACE*-BEL)/ armonizada con NACE Rev.2 59.111 Actividades de producción de películas cinematográficas 59.112 Actividades de producción de películas cinematográficas para televisión 59.113 Otras actividades de producción de películas 59.114 Actividades de producción de programas de televisión 59.120 Actividades de postproducción de películas cinematográficas, de vídeos y de programas de televisión 59.130 Actividades de distribución de películas cinematográficas, de vídeos y de programas de televisión 60.100 Transmisiones de radio 60.200 Programación y transmisión de televisión
Kutsekoda (EE)	Clasificación de actividades económicas en Estonia 591 Programación de películas cinematográficas, de vídeos y de programas de televisión 601 Transmisiones de radio 602 Programación y transmisiones de televisión
Prefix (FI)	Clasificación Industrial Estándar en Finlandia TOL 2008 59.11 Actividades de producción de películas cinematográficas, de vídeos y de programas de televisión 59.12 Actividades de postproducción de películas cinematográficas, de vídeos y de programas de televisión 59.13 Actividades de distribución de películas cinematográficas, de vídeos y de programas de televisión 60.10 Transmisiones de radio 60.20 Actividades de programación y transmisiones de televisión
CPNEF AV (FR)	Nomenclatura de actividades en Francia (NAF) /armonizada con NACE Rev.2 59.11A Actividades de producción de películas cinematográficas, de vídeos y de programas de televisión 59.11B Actividades de producción de filmes de instituciones y de publicidad 59.11C Producción de largometrajes de cine 59.12Z Actividades de postproducción de películas cinematográficas, de vídeos y de programas de televisión <i>[59.13A Distribución de películas cinematográficas]**</i> <i>[59.13B Edición y distribución de vídeos]</i> 60.10Z Transmisiones de radio

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA

	60.20A Programación y transmisiones de televisión (canales generalistas) 60.20B Programación y transmisiones de televisión (canales temáticos)
Ministerio (DE)	Clasificación de actividades económicas, edición 2008 (WZ 2008) 59.11 Actividades de producción de películas cinematográficas, vídeos y programas de televisión 59.12 Actividades de postproducción de películas cinematográficas, de vídeos y de programas de televisión 59.13 Actividades de distribución de películas cinematográficas, de vídeos y de programas de televisión 60.10 Transmisiones de radio 60.20 Programación y transmisiones de televisión
GOC (NL)	Standaard Bedrijfsindeling (SBI) / armonizado con NACE Rev.2 591 Actividades de producción y distribución de películas cinematográficas y programas de televisión 592 Actividades de grabación de sonido y edición musical 601 Transmisiones de radio 602 Transmisiones de televisión
Ministerio (ES)	Clasificación Nacional de Actividades Económicas - CNAE-2009 591 Películas cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión 592 Actividades de grabación de sonido y edición musical 601 Transmisiones de radio 602 Programación y transmisiones de televisión
Creative Skillset (UK)	SIC 2007 / armonizado con NACE Rev. 2 – estadísticas de los empleadores 59.11 Actividades de producción de películas cinematográficas y de programas de televisión 59.12 Actividades de postproducción de películas cinematográficas y de programas de televisión 59.13 Actividades de distribución de películas cinematográficas y de programas de televisión 60.10 Transmisiones de radio 60.20 Actividades de programación y transmisiones de Televisión Encuesta de la fuerza laboral 2014 – estadísticas de los trabajadores Animación, digital, facilidades, postproducción, películas, juegos , radio, televisión, efectos visuales, y otros medios creativos

* NACE - Nomenclature statistique des activités économiques (Nomenclatura Estadística de Actividades Económicas.

Nota: Las secciones resaltadas en amarillo indican áreas no clasificadas en el sector audiovisual en todos los países.

** Es importante destacar que en Francia hay una diferencia entre el ámbito del mandato del CPNEF AV y las estadísticas compiladas para la preparación de este informe. Mientras que las estadísticas cubren la distribución de películas y videos estos subsectores no son parte del mandato del CPNEF AV.

TABLA 2: PRESENCIA DEL SECTOR USADA PARA LA RECOGIDA DE DATOS EN EL SECTOR DE LA ACTUACIÓN EN VIVO

SFP (BE)	Clasificación de Actividades Económicas en Bélgica (NACE-BEL / armonizada con NACE Rev.2) 90.01 Artes Escénicas 90.02 Actividades auxiliares a las artes escénicas 90.04 Gestión de salas de espectáculos + algunos empleadores (20% del número total) están registrados bajo otros códigos
Kutsekoda (EE)	Clasificación de actividades económicas en Estonia 90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos
TINFO – Theatre Info Finland (FI)	Teatros y compañías subsidiadas por ley (Finnish Financing Act/Ley finlandesa de financiamiento) 44 teatros de artes dramático y 11 compañías de danza Teatros y grupos beneficiarios de subsidios estatales basados en becas para proyectos independientes 65 grupos y teatros independientes
CPNEF SV (FR)	Nomenclatura de actividades en Francia (NAF) / armonizada con NACE Rev.2 90.01Z Artes Escénicas 90.02Z Actividades auxiliares a las artes escénicas 90.04Z Gestión de salas de espectáculos
Ministry (DE)	Clasificación of Actividades Económicas, 2008 edición (WZ 2008) 90.01.1 Grupos de teatro 90.04.1 Organización de espectáculos teatrales y de conciertos 90.04.2 Gestión de salas de ópera, de teatro y de salas de conciertos, etc. 90.04.3 Gestión de teatros de variedad y cabaré 90.02 Actividades auxiliares a las artes escénicas
GOC (NL)	Standaard Bedrijfsindeling (SBI) / armonizado con NACE Rev.2 90011 Práctica de artes escénicas 90012 Productores de producciones escénicas 90013 Circo 9002 Actividades auxiliares a las artes escénicas 90041 Teatro 90042 Salas de eventos

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA

Ministerio (ES)	SIC 2007 / armonizado con NACE Rev.2 - para datos estadísticos de empleadores 741 Actividades de diseño especializado (incluye estadísticas de compañías/empleadores) 742 Fotografía (incluye estadísticas de compañías/empleadores y de trabajadores) 743 Actividades de traducción e interpretación (incluye estadísticas de compañías/empleadores y de trabajadores) 900 Actividades de creación, artísticas y espectáculos
Creative & Cultural Skills (UK) Reino Unido	SIC 2007 / aligned to NACE Rev.2 - for employers' statistics 90.01 Artes Escénicas 90.02 Actividades auxiliares a las artes escénicas 90.03 Actividades de creación artística y literaria* (artistas individuales, escritores, etc.) 90.04 Gestión de salas de espectáculos Combinación of SIC 2007 and SOC clasificación – para las estadísticas de trabajadores Actores/Animadores Salas de Espectáculo (gestión, servicios de reserva) Funcionario, productores, directores artísticos Actividades entre bastidores Bailarines/coreógrafos Otras actividades del espectáculos (Actividades auxiliares a las artes escénicas) Educación en artes escénicas No están incluidos: músicos (en estadísticas sobre música que incluye grabaciones musicales/ distribución de obras musicales)

La variación en la presencia del sector registrada en los datos compilados en los distintos países es el primer indicador que muestra por qué en la actualidad no se pueden producir estadísticas armonizadas a nivel europeo, además, las conclusiones sobre las tendencias en la UE tienen que extraerse con gran cuidado y sobre la marcha.

* Esta clasificación incluye: actividades de artistas individuales tales como escultores, pintores, dibujantes, ilustradores, grabadores, etc.; actividades de escritores individuales en todas las áreas que incluyen literatura de ficción, escritura de temas técnicos, etc.; actividades de periodistas independientes; restauración de obras de artes como pinturas, etc.

b. Tipo de datos estadísticos disponibles

Es importante destacar que los datos recogidos para el presente informe en los diferentes países:

- 1) corresponden a **años calendarios distintos**;
- 2) no siempre se utilizan las mismas unidades estadísticas – esto es así, por ejemplo, en el caso de los trabajadores (contabilizados como empleados a tiempo completo; como profesionales que han trabajado una hora, como mínimo, en un marco contractual; o sin discriminación entre empleo a tiempo completo y tiempo parcial).

Por último, el uso **del término 'trabajador autónomo'** es de uso común en los sectores audiovisual y de la actuación en vivo para describir a los trabajadores y trabajadoras que desempeñan sus actividades en una situación jurídico distinto al de un trabajo bajo contrato. Las legislaciones que regulan la modalidad de empleo también varían de país en país dentro de la UE, además, tienen diferentes nombres (trabajador por cuenta propia, autónomo, eventual, empresa individual, etc.). Si las actividades se realizan bajo una situación jurídica reconocida como 'empresa', este tipo de trabajadores se contabiliza en el lado de la compañía/empleador de las estadísticas.

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA

TABLA 3 – TIPO DE DATOS DISPONIBLES PARA EL SECTOR AUDIOVISUAL

	Año	Fuente	Tipo de base de datos disponibles
mediarte.be (BE)	2013	<i>Oficina nacional de Seguridad social y balance social de la empresa proporcionada por el Banco nacional de Bélgica*</i>	Empleadores: número total y por categoría (público o privado), por tipo de actividades, tamaño, ubicación Trabajadores: número total (equivalentes a empleos a tiempo completo), por tipo de empleador (público/privado), con ocupaciones artísticas, género, tiempo completo/tiempo parcial, edad No se incluyen: trabajadores autónomos / eventuales
Kutsekoda (EE)	2013	Estadísticas de Estonia	Empleadores: cantidad total, por tipo de actividad, por tamaño de empresa
Prefix (FI)	2013 2012	Estadísticas de Finlandia Encuesta	Empleadores: número total, por tipo de actividad Trabajadores: número total (equivalentes a empleo a tiempo completo), por tipo de actividad
CPNEF AV (FR)	2013	AUDIENS (grupo de protección social)	Empleadores: número total, por tipo de actividad, tamaño, ubicación Trabajadores: : número total (profesionales que han trabajado una hora, como mínimo, en un marco contractual ya sea permanente/ corto plazo/ eventual, en ocupaciones artísticas u otro tipo de ocupaciones artísticas, permanentes o eventuales género, tiempo completo/tiempo parcial, edad No se incluyen: trabajadores autónomos / independientes

* De las empresas que componen los dos comités conjuntos de los cuales depende mediarte.be: el comité conjunto 227 (sector audiovisual) y comité conjunto 303.01 (producción de películas cinematográficas)

TENDENCIAS Y COMPETENCIAS EN LOS SECTORES EUROPEOS DEL AUDIOVISUAL Y DE LA ACTUACIÓN EN VIVO

	Año	Fuente	Tipo de base de datos disponibles
Ministry (DE)	2012	Oficina Federal de Estadísticas y Agencia Federal de Empleo	Empleadores: número total, por tipo de actividad Trabajadores: número total, por tipo de actividad
GOC (NL)	2013	Estadísticas de los Países Bajos y base de datos propia de GOC	Empleadores: número total (incluye autónomos), y por tipo de actividad, tamaño Trabajadores: número total (los puestos a tiempo completo y parcial son tratados por igual), género
Ministerio (ES)	2013	Directorio Central de Empresas y Plan Estadístico Nacional	Empleadores: número total, por tipo de actividad, tamaño, condición jurídica, territorio Trabajadores: número total, por género, grupo etario, nivel de estudios, en situación de empleo o no, tipo de contrato (a largo o corto plazo), empleo a tiempo completo o parcial
Creative Skillset (UK) Reino Unido	2012	Censo de Empleo del organismo Creative Skillset	Empleadores: número total, y por categoría (público/privado), por tipo de actividad, por tamaño, territorio (ubicación) Trabajadores: número total (los puestos a tiempo completo y parcial son tratados por igual) y por subsector, por ocupación, empleados y autónomos, localización de la fuerza de trabajo, género, minorías étnicas, personas con discapacidad, comunitarios (UE) No están incluidos los autónomos sin contrato al día del censo
	2014	Encuesta de la Fuerza laboral del organismo Creative Skillset	Graduados y con cualificación más alta, proporción en relación a otras cualificaciones (formación vocacional) y de aprendizaje, experiencia laboral y trabajo no pago, métodos de selección, condición de empleo (permanente/autónoma), perfiles ocupacionales (por género, por estatus laboral), estrato salarial por sectores, ingreso promedio, formación que ha recibido, destrezas necesarias, diversidad

TABLA 4 – TIPO DE DATOS DISPONIBLES PARA EL SECTOR DE LA ACTUACIÓN EN VIVO

	Año	Fuente	Tipo de base de datos disponibles
SFP (BE)	2013 2014	Oficina nacional de seguridad social	Empleadores: número total, tamaño, territorio, condición jurídica Trabajadores: número total, por género, grupo etario, estado civil, tipo de ocupación, tipo de contrato (a corto plazo/indefinido, permanente/ tiempo parcial), número total de jornadas laborales, número total de horas, total de ingresos No se incluyen: trabajadores autónomos / eventuales
Kutsekoda (EE)	2013	Estadísticas de Estonia	Empleadores: cantidad total, por tipo de actividad, por tamaño de empresa
TINFO – Theatre Info Finland (FI)	2013	theatre, Dance, Circus Info Finlandia	Empleadores: : cantidad total, público/privado, por tamaño de empresa Trabajadores: número total (equivalentes a empleos a tiempo completo), por grupo profesional (artístico, técnico, administrativo) por ocupación, porcentaje de contratos temporarios, salario mensual promedio por grupo profesional (y por género según el grupo profesional) y por ocupación
Ministry (DE)	2012	Oficina Nacional de Estadística y Agencia Federal de Empleo	Empleadores: número total, por tipo de actividad Trabajadores: número total (equivalentes a empleos a tiempo completo)
CPNEF SV (FR)	2012	- AUDIENS (grupo de protección social) - Instituto Nacional de Estadística	<i>Para el sector privado (excluye instituciones públicas bajo autoridades públicas – estatales/regionales)</i> Empleadores: para el sector privado (excluye instituciones públicas bajo autoridades públicas – estatales/regionales)

TENDENCIAS Y COMPETENCIAS EN LOS SECTORES EUROPEOS DEL AUDIOVISUAL Y DE LA ACTUACIÓN EN VIVO

	Año	Source	Type of data available
CPNEF SV (FR)	2012	- Pôle Emploi (agencia para los empleos móviles) - Afdas (agencia de formación profesional)	Trabajadores: número total (profesionales que han trabajado una hora, como mínimo, en un marco contractual ya sea de permanente/ corto plazo/intermitente) tipo de empleador (actuación en vivo como la principal actividad o no), tipo de contrato (permanente o intermitente), tipo de actividad (artística, técnica, administrativa), actividades múltiples, edad, género, domicilio del pago, periodo de trabajo, acceso derechos sociales, acceso a formación, evolución desde 20000 No se incluyen: trabajadores autónomos /independientes
GOC (NL)	2013	Estadísticas de los Países Bajos y base de datos propia de GOC	Empleadores: número total (incluye autónomos), y por tipo de actividad Trabajadores: número total (los puestos a tiempo completo y parcial son tratados por igual), hombres/ mujeres, autónomos
Ministerio (ES)	2013	Directorio Central de Empresas y Plan Estadístico Nacional	Empleadores: número total, por tipo de actividad, tamaño, condición jurídica, territorio Trabajadores: número total, por género, grupo etario, nivel de estudios, en situación de empleo o no, tipo de contrato (a largo o corto plazo), empleo a tiempo completo o parcial
Creative & Cultural Skills (UK) Reino Unido	2010 2011	Oficina Nacional de Estadística	Empleadores: número total, y por categoría (público/ privado), por tipo de actividad, por tamaño, territorio (ubicación) Trabajadores: número total (los puestos a tiempo completo y parcial son tratados por igual) y por nación, región, nivel de competencias, ocupación/antigüedad, división entre privado/ público y franja salarial, edad, trabajadores con discapacidad, grupo étnico, autónomos, tipo de empleo autónomo (por cuenta propia, subcontratado, etc.), empleo a tiempo completo/parcial, género, por temporada, trabajadores con un segundo empleo, nivel de competencias, país de nacimiento, periodo en las industrias creativas y culturales

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA

PAÍS	SECTOR	Compañías / Empresas/ Empleadores							
		TOTAL	Por tipo de actividad	Por tamaño	RV o AV como principal actividad	Autónomos	Forma legal	Público/ Privado	Lugar
BE	AV	x	x	x				x	x
EE	AV	x	x	x					
FI	AV	x	x						
FR	AV	x	x	x					x
DE	AV	x	x						
NL	AV	x	x	x		x			
ES	AV	x	x	x			x		x
UK	AV	x	x	x				x	x
BE	LP	x	x	x	x		x		x
EE	LP	x		x					
FI	LP	x		x				x	
FR	LP	x	x	x	x		x		x
DE	LP	x	x						
NL	LP	x	x			x			
ES	LP	x		x					
UK	LP	x	x	x				x	x

TENDENCIAS Y COMPETENCIAS EN LOS SECTORES EUROPEOS DEL AUDIOVISUAL Y DE LA ACTUACIÓN EN VIVO

PAÍS	SECTOR	Trabajadores y trabajadoras									
		TOTAL	Según actividad del empleador	Hombres/ Mujeres	E- dad	Ocupación Artística	Artista, técnico, administrativo	Tiempo completo/ parcial	Contrato de largo/ corto plazo	Empleado u otro estatus	Nivel de estudios
BE	AV	x	x	x	x	x		x			
EE	AV										
FI	AV	x	x								
FR	AV	x	x	x			x		x		
DE	AV	x	x								
NL	AV	x		x							
ES	AV	x		x	x			x	x	x	x
UK	AV	x	x	x	x		x			x	
BE	LP	x		x	x	x		x	x		
EE	LP										
FI	LP	x					x		x		
FR	LP	x		x	x		x	x			
DE	LP	x	x								
NL	LP	x		x					x		
ES	LP	x		x	x			x	x	x	x
UK	LP	x		x	x		x	x		x	x

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA

En los datos cuantitativos de Bélgica, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, los Países Bajos, España y el Reino Unido presentados en este informe se identifican **tres variables clave**:

- (1) alcance de la presencia del sector utilizado para la recogida de datos y la organización de las estadísticas;
- (2) año de la recogida de datos y en algunos casos, las unidades estadísticas empleadas para contabilizar los datos;
- (3) tipo de datos estadísticos, compilados o no, en los distintos países.

A pesar de estas diferencias, también se pueden encontrar importantes similitudes debido a que en todos los países se utilizan clasificadores industriales armonizadas con los sistemas de nomenclatura estándar en la industria en Europa.

En el interior de los distintos países, los datos se recogen y analizan también con el mismo objetivo: mejorar la base de datos del sector sobre las tendencias de empleo para traducir este conocimiento en iniciativas de desarrollo de competencias relevantes.

Al presentar los datos estadísticos nacionales en los capítulos a continuación, se decidió destacar solo parte de la data disponible en los diferentes países. Las referencias a todas las estadísticas existentes están presentadas en la bibliografía en el anexo II del presente informe.

C. Un pantallazo estadístico del sector

Las siguientes paginas presentan datos de Bélgica, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, los Países Bajos, España y el Reino Unido. Primero vienen las estadísticas del sector audiovisual seguidas de las estadísticas del sector de la actuación en vivo.

Las tablas introductorias presentan la población total y la población activa total de cada país, así como la presencia y año de las estadísticas.

Diferentes iconos se utilizan para facilitar la lectura de los datos:



Compañías / Empleadores del sector audiovisual



Compañías / Empleadores del sector de la actuación en vivo



Trabajadores en los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA

SECTOR AUDIOVISUAL

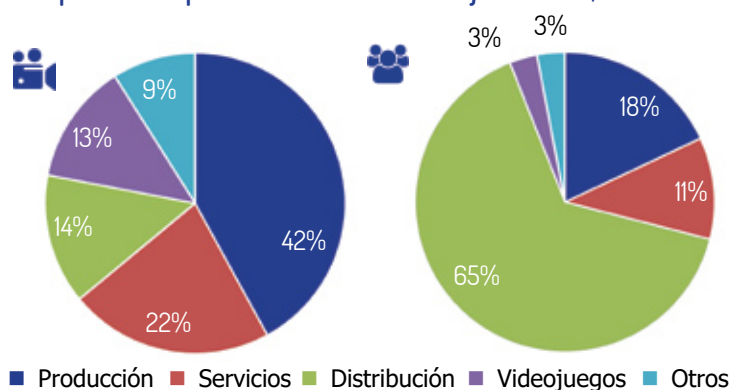
BÉLGICA*

POBLACIÓN TOTAL: 11,161,600
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 4,530,300**

Presencia	Películas, televisión, vídeo, radio y programación informática
Fuentes	Oficina Nacional de Seguridad Social y balance de actividades de empresas
Unidad (trabaj.)	Equivalentes a tiempo completo
No se incluyen	Autónomos/trabajadores independientes/eventuales
Año	2013

Compañías / Empleadores: 773

Trabajadores: 10,443

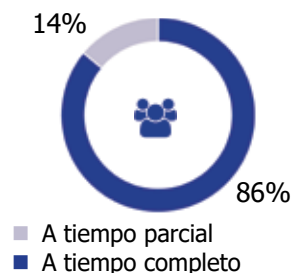
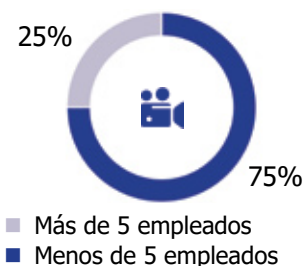


* Fuente: El sector audiovisual – cifras 2008-2013 – Mercado de empleo, mediarte.be, Version borrador a Mayo 2015

** Las cifras de la población total fueron recogidas de la publicación de Eurostat 'Cifras clave en Europa – edición 2014' (en inglés). Las cifras correspondientes a la población activa fueron tomadas del sitio internet de Eurostat (empleo total, concepto de población residente – LFS, siglas en inglés, Labour Force Survey, Encuesta de la Fuerza Laboral).

*** VRT, RTBF, Mediaaan (VMMa) y RTL Belgium

- ▶ 4 empleadores*** emplean al 52% de la fuerza laboral
- ▶ 38% de los empleadores se encuentran en Bruselas, 43% en Flandes y 19% en Valonia
- ▶ 44% de los empleados trabajan en organismos públicos de radiodifusión
- ▶ 64% de los empleados ubicados en Bruselas, 28% en Flandes, 8% in Valonia
- ▶ 17.8 % de los empleados con contratos artísticos en el subsector de películas de cine y 2.11% en el sector audiovisual
- ▶ Edad promedio de los empleados en el sector audiovisual: 36.5 años – Mercado descenso luego de los 40

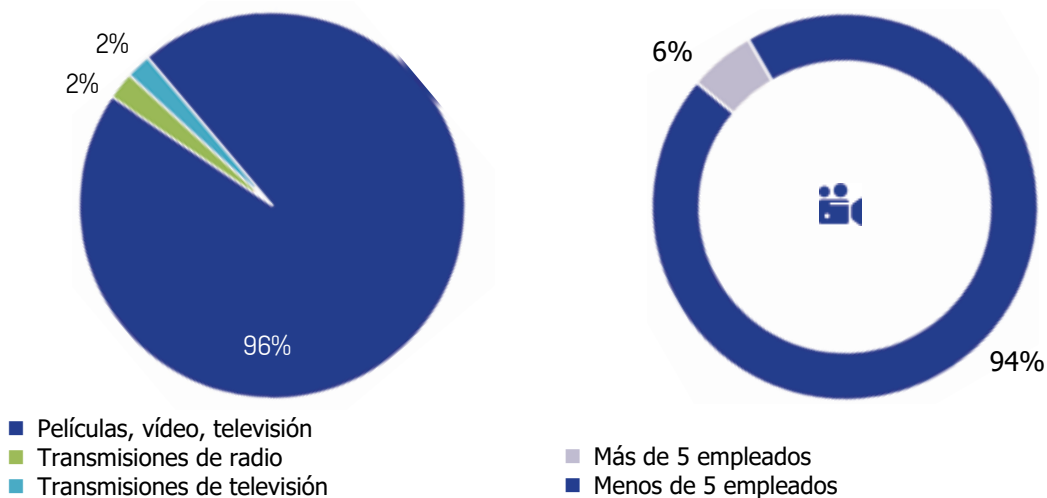


ESTONIA*

POBLACIÓN TOTAL: 1,320,200
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 621,300

Presencia	Películas cinematográficas, televisión, vídeo, radio
Fuentes	Estadística Estonia
Año	2013

Empresas / Empleadores: 431



* Datos estadísticos no publicados proporcionados por la Autoridad de Cualificaciones de Estonia (Kusekoda) – Fuente: Estadísticas de Estonia

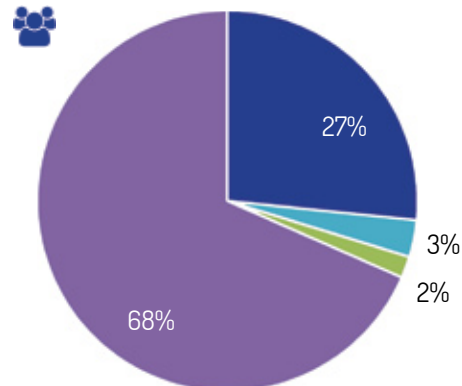
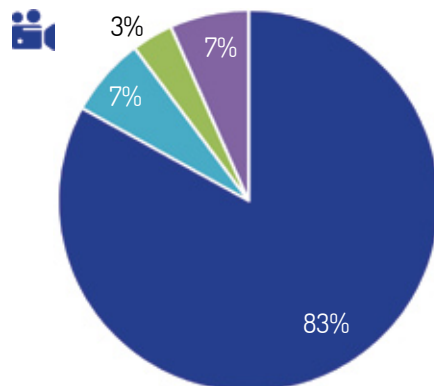
FINLANDIA*

POBLACIÓN TOTAL: 5,426,700
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 2,456,700

Presencia	Películas, televisión, vídeo, radio
Fuentes	Estadísticas de Finlandia
Unidad (trabajadores)	A tiempo completo equivalent
Año	2010

Empresas / Empleadores: 939

Trabajadores: 7,207



■ Producción ■ Postproducción ■ Distribución ■ Transmisiones de radio y de televisión

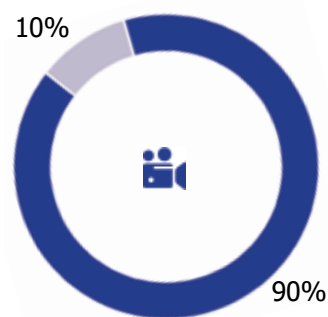
* Fuente: Audiovisuaalisen alan tuottajakentän toimialakartoitus, Marianne Toiskallio & Minna Laukkanen, PREFIX, Noviembre de 2013 (*Encuesta sobre la rama de la producción audiovisual, solo en finlandés*)

FRANCIA*

POBLACIÓN TOTAL: 65,578,800
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 25,749,400

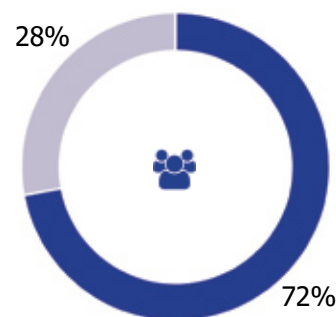
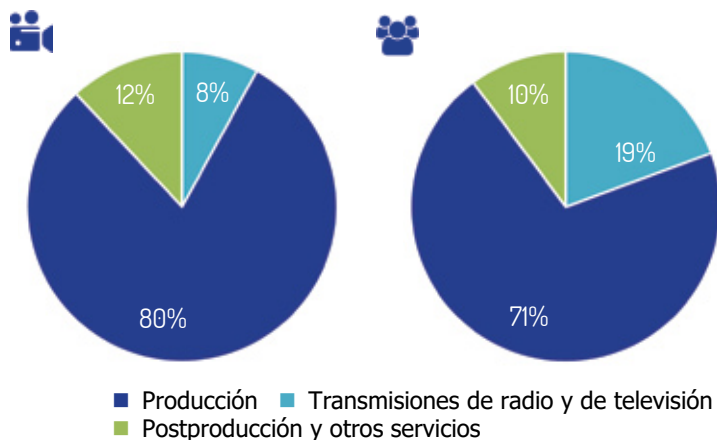
Presencia	Películas, televisión, Vídeo, Postproducción, Radio
Fuentes	Grupo de protección social (Audiens)
Unidad (trabajadores)	Un año como mínimo en un marco contractual (cualquier tipo)
No se incluyen	Autónomos/trabajadores independientes
Año	2013

► 75% de los empleadores ubicados en Île-de-Francia (París y la región parisina)



■ Menos de 250 empleados
■ Más de 250 empleados

Empresas / Empleadores 7,365 Trabajadores: 246,163



■ Contratos permanente
■ Eventuales

* Estadísticas no publicadas, Audiens (2013)

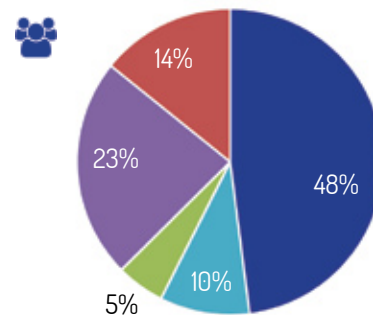
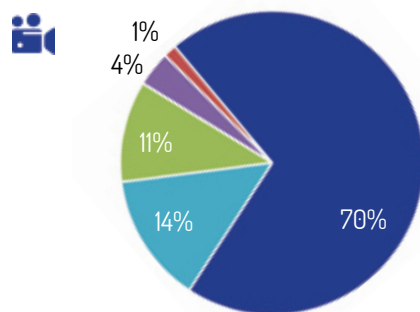
ALEMANIA*

POBLACIÓN TOTAL: 80,523,700
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 39,531,400

Presencia	Películas, Vídeo, televisión, Radio
Fuentes	Oficina Federal de Estadística y Agencia Federal de Empleo
Año	2012

Empresas / Empleadores: 6,712**

Trabajadores: 57,926***



- Producción de películas, de vídeo y de televisión
- Postproducción de películas, vídeo y de televisión
- Distribución de películas, de vídeos y de televisión
- Transmisiones de radio
- Transmisiones de televisión

* Fuente; Monitorización de datos económicos seleccionados clave en las Industrias de la cultura y creativas, 2012, Ministerio Federal de Asuntos Económicos y Energía, enero 2014

** +9.507 en la categoría 'Artistas escénicos, de largometraje, radio y televisión autónomos, etc.'

y 17.843 en la categoría 'Periodistas y fotógrafos de prensa autónomos'

*** +10.097 en la categoría 'Artistas escénicos, de largometraje, radio y televisión autónomos, etc.' y 18.742 en la categoría 'Periodistas y fotógrafos de prensa autónomos'

PAÍSES BAJOS*

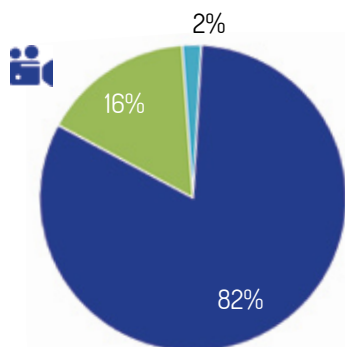
POBLACIÓN TOTAL: 16,779,600
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 8,364,800

Presencia	Películas, televisión, vídeo, radio, grabación sonora y edición musical
Fuentes	Estadísticas de los Países Bajo y data propia de GOC
Unidad (trabajadores)	Los empleos a tiempo completo y a tiempo parcial son tratados de la misma manera, todo tipo de contrato
Año	2013

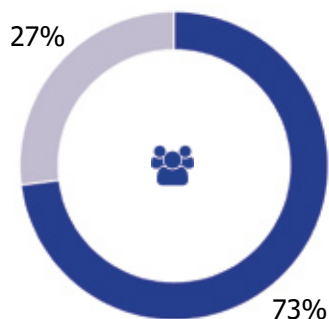
- 36% de los empleadores confirmaron un crecimiento débil, un 22% un declive
- 49% de los empleadores declararon que la situación era 'como de costumbre'

Empresas / Empleadores: 13,210**

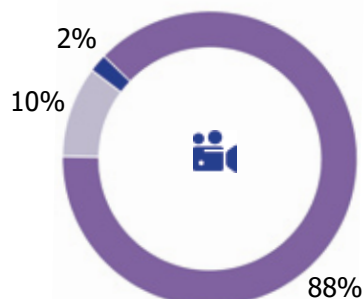
Trabajadores: 26,000



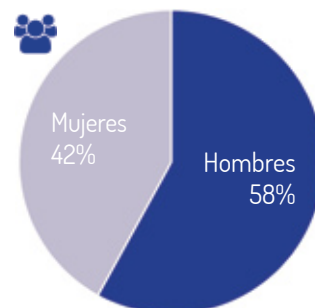
- Transmisiones de radio y de televisión
- Prod. y distrib. de películas, de televisión y de vídeos
- Prod. y distrib. de grabación de sonido



- Otras modalidades
- Empleados



- Menos de 10 empleados
- Más de 10 empleados
- Empresas de una sola persona



* Estadísticas no publicadas, proporcionadas por GOC

** En los Países Bajos, el 88.4% de las empresas han sido establecidas por emprendedores autónomos. De las 13.210 empresas registradas bajo el código de emisión y producción de radio/televisión, 11.675 por lo tanto corresponde a la categoría autónomos.

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA

SECTOR AUDIOVISUAL

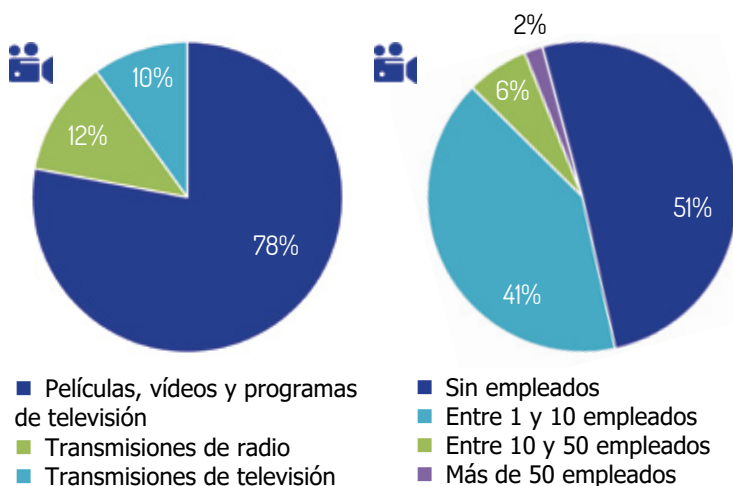
ESPAÑA*

POBLACIÓN TOTAL: 46,727,900
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 17,139,000

Presencia	Películas, vídeo, Radio, televisión, grabación sonora y edición musical
Fuentes	Directorio Central de Empresas y Plan Estadístico Nacional
Año	2013

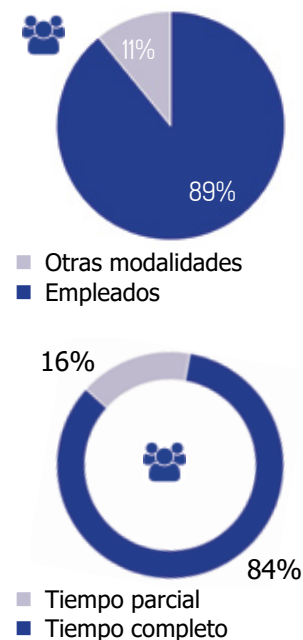
Empresas / Empleadores: 8,894** Trabajaadores: 68,700

- ▶ El 70.2% de los empleados tienen contratos permanentes
- ▶ El 59.7% son hombres, el 40.3% mujeres
- ▶ El 85.5% tienen entre 25 y 54 años, el 9.4% son mayores de 55 años
- ▶ El 73.2% de los trabajadores ha completado superiores o técnicos equivalentes a ese nivel



* Fuente: Anuario de Estadísticas Culturales 2014, preparado por la Subdirección General de Estadística y Estudios de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, octubre 2014

** El número total solo incluye largometrajes, vídeo, radio y televisión



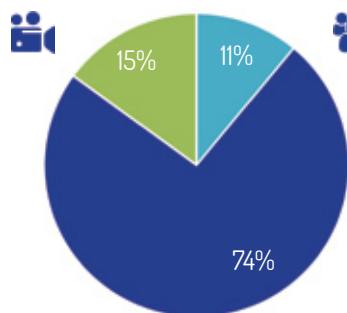
UNITED KINGDOM*

POBLACIÓN TOTAL: 63,896,100
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 29,952,500

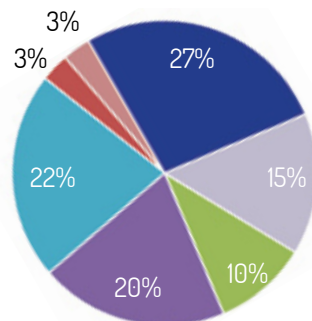
Presencia	Películas, televisión, radio, juegos de ordenador
Fuentes	Oficina Nacional de Estadísticas y Censos de Empleo**
Unidad (trabajadores)	Los empleos a tiempo completo y a tiempo parcial son tratados de la misma manera , todo tipo de contratos
Año	2012 y 2013

Companies/Empl.: 18,195

Trabajadores: 202,400



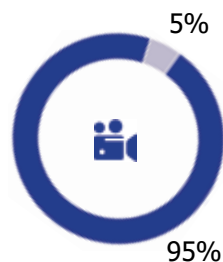
■ Actividades de producción
■ Postproducción y distribución
■ Transmisiones de radio y de televisión



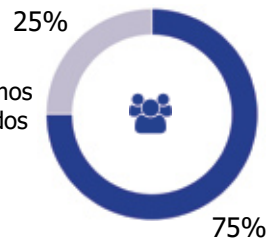
■ Televisión ■ Medios interactivos
■ Películas ■ Animación
■ Radio ■ Videojuegos
■ Instalaciones

- El 42% de la fuerza laboral vive en Londres – el 36% de los trabajadores son mujeres (38% en 2006, reduciéndose a 27% en 2009)
- El 29% de los trabajadores tiene menos de 30 años, el 35% tiene entre 30 y 40 años, el 33% tiene entre 40 y 60 años, el 4% de los trabajadores son mayores de 60 años
- Diversidad : el 5.4% de la fuerza laboral es 'diversa' (una reducción del 2% desde 2006)
- Discapacidad: el 5% de la fuerza laboral ha declarado tener algún tipo de discapacidad

■ Más de 10 empleados
■ Menos de 10 empleados



■ Autónomos
■ Empleados



* Fuente: '2012 Censo de empleo para las industrias creativa y de los Medios de comunicación', Creative Skillset. – A la cantidad total del censo se agregó a 10,200 trabajadores (estimación de trabajadores autónomos que se desempeñan en la industria cinematográfica)

* * Entendiendo la diversidad como 'miembros de grupos étnicos de raza negra y otras minorías' (BAME, en inglés)

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA SECTOR DE LA ACTUACIÓN EN VIVO

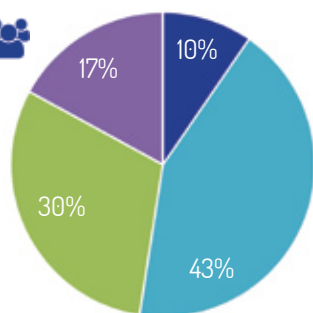
BÉLGICA* Comunidad de lengua neerlandesa

POBLACIÓN TOTAL: 6,351,000
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 3,931,269

Presencia	Artes escénicas, actividades auxiliares a las artes escénicas y gestión de salas de espectáculos
Fuentes	Oficina Nacional de Seguridad Social
Unidad (trabajadores)	Número de empleados que han trabajado un día, como mínimo
No se incluyen	Trabajadores independientes/autónomos/eventuales
Año	2013/2014

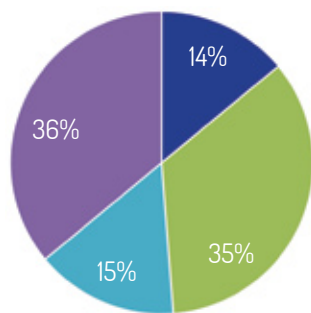
- El 46.1% de los trabajadores son menores de 34 años, el 7.2% mayores de 55 años
- Edad promedio de la fuerza laboral masculina = 38.78; de la fuerza laboral femenina = 36.74
- El 52.4% de hombres, 47.6% de mujeres - Reducción de la representación femenina luego de los 35 años
- El 90.6% de los trabajadores que no son artistas y el 75.1% de los artistas trabajan para un solo empleado

Empleadores: 466



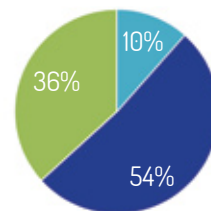
- Artistas con contrato permanente
- Artistas con contrato temporal
- Otras profesiones con contrato permanente
- Otras profesiones con contrato temporal

Trabajadores: 5,691

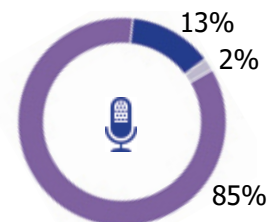


- Artistas de tiempo parcial
- Artistas de tiempo completo
- Otras prof. de tiempo parcial
- Otras prof. de tiempo completo

* Estadísticas no publicadas, proporcionadas por SFP



- Artes escénicas
- Actividades auxiliares a las artes escénicas
- Gestión de salas de espectáculo



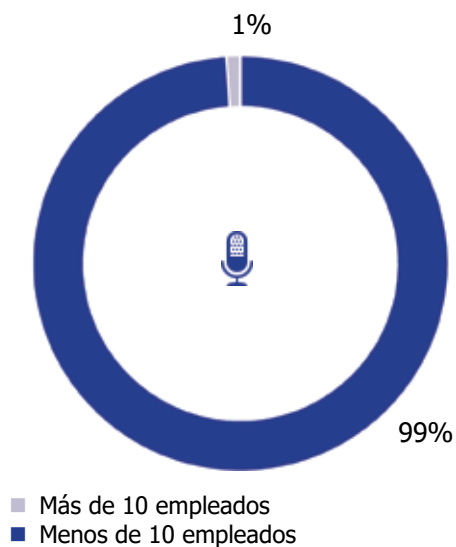
- Menos de 5 empleados
- Menos de 50 empleados
- Más de 250 empleados

ESTONIA*

POBLACIÓN TOTAL: 1,320,200
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 621,300

Presencia	Actividades creativas, de las artes y el espectáculo
Fuentes	Estadísticas de Estonia
Año	2013

Empresas / Empleadores: 641



* Estadísticas no publicadas proporcionadas por la Autoridad de Cualificaciones de Estonia (Kusekoda)
- Fuente: Estadísticas de Estonia

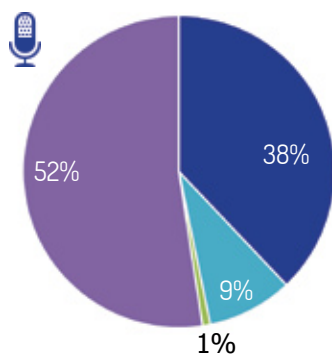
CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA SECTOR DE LA ACTUACIÓN EN VIVO

FINLANDIA*

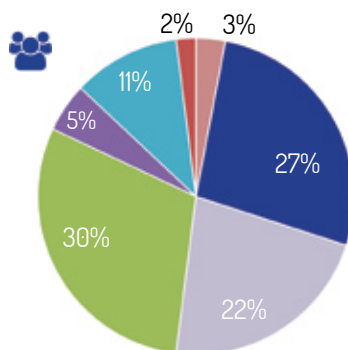
POBLACIÓN TOTAL: 5,426,700
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 2,456,700

Presencia	Empresas de artes escénicas subsidiadas por ley o proyectos que reciben subsidio público
Fuentes	Teatro, danza, circo Info Finlandia
Unidad (trabajadores)	Equivalente a tiempo completo
No se incluyen	Empresas que no reciben financiamiento público
Año	2013

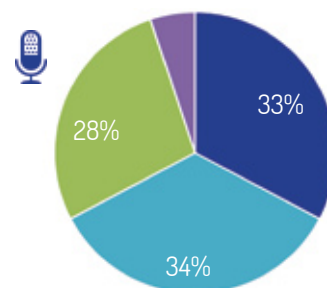
Empleadores: 124 Trabajadores: 3,718



■ Teatros de arte dramático
■ Compañías de danza
■ Ópera nacional
■ Teatros independientes y otros grupos de teatro

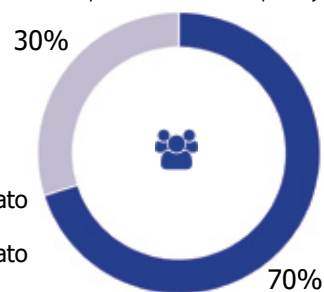


■ Personal artístico permanente
■ Personal artístico temporal
■ Personal técnico permanente
■ Personal técnico temporal
■ Personal administrativo permanente
■ Personal administrativo temporal
■ Directores



■ Menos de 20
■ Entre 20 y 50
■ Entre 50 y 150
■ Más de 150

Solo las empresas subsidiadas por ley



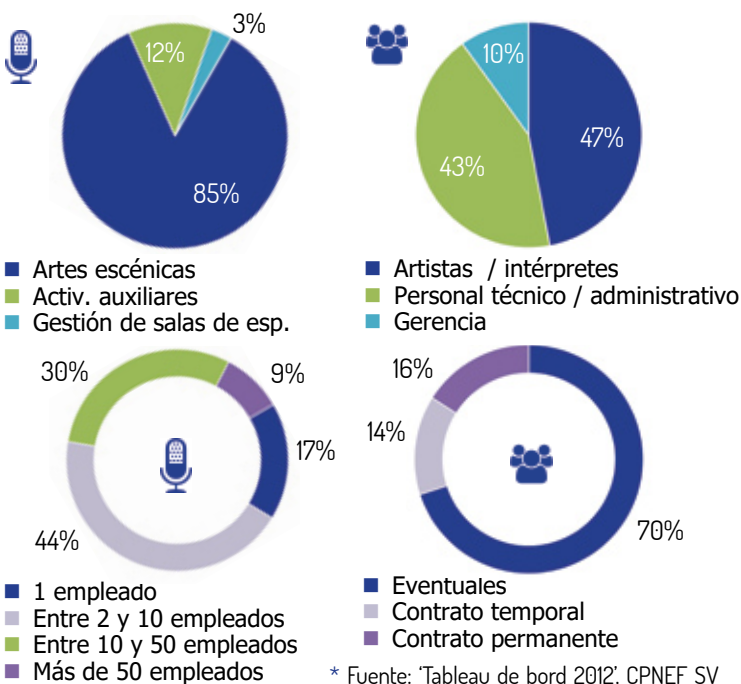
■ Con contrato permanente
■ Con contrato temporal

* Fuente: 'Finnish Theatre Statistics 2013', Theatre Info Finland (Estadísticas del Teatro de Finlandia, 2013)

FRANCIA*

POBLACIÓN TOTAL: 65,578,800
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 25,749,400

Presencia	Artes Escénicas, actividades auxiliares a las artes escénicas y gestión de salas de espectáculos
Fuentes	Grupo de protección (Audiens) / Instituto Nacional de Estadísticas
Unidad (trab.)	Una hora en un marco contractual de cualquier tipo, como mínimo
Año	2012



* Fuente: 'Tableau de bord 2012', CPNEF SV (Indicadores, 2012)

- Un aumento del 60% en el número de empleadores desde 2000
- 13% de volumen de ingresos / 30% localizados en la región de Île de France (que representa el 28% de la fuerza laboral)
- €1.382 mil millones en total en nómina salarial
- 85.066 empleadores en otras clasificaciones industriales, que generan actividades en las artes escénicas como ocupación secundaria (la principal actividad no es en el sector de la representación en vivo)

Empleadores: 19,160
Trabajadores: 190,263

- Un aumento del 31% de la fuerza laboral desde el año 2000
- El 62.4 % son hombres, el 37.6% mujeres - 50 % de los empleados son menores de 37 años
- El 45% de los empleados se benefician de derechos sociales (incluye beneficios de desempleo)
- El 32% de los empleados trabajan más de 500 horas al año (42% menos de 100 horas al año)
- El 55% de los empleados realizan múltiples actividades (en más de una ocupación), entre ellos el 47% lo hacen fuera del sector de la representación en vivo, el 73% trabajada para empleados empresas del sector; 27% para empleadores fuera de las empresas de la actuación en vivo

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA SECTOR DE LA ACTUACIÓN EN VIVO

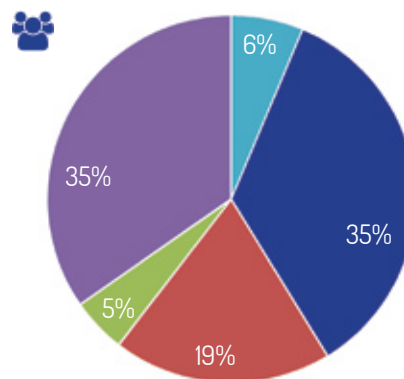
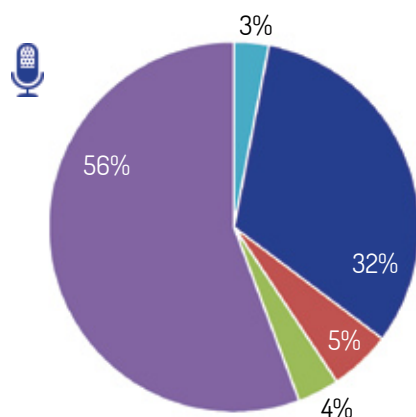
ALEMANIA*

POBLACIÓN TOTAL: 80,523,700
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 39,531,400

Presencia	Artes escénicas, actividades auxiliares a las artes escénicas y gestión de salas de espectáculos
Fuentes	Oficina Federal de Estadística y Agencia Federal de Empleo
Año	2012

Empleadores: 4,222**

Trabajadores: 57,926***



- Grupos de teatro
- Organización de espectáculos teatrales y de conciertos
- Gestión de salas de ópera, de teatro y de conciertos
- Gestión de teatros de variedad y cabarés
- Actividades auxiliares a las artes escénicas

* Fuente 'Monitoring of Selected Economic Key Data on the Culture and Creative Industries 2012', Federal Ministry for Economic Affairs and Energy, January 2014 (Monitoreo de datos económicos clave seleccionadas, Industrias culturales y creativas, 2012, Ministerio Federal para Asuntos Económicos y Energía, enero 2014)

** + 543 en la categoría 'Artistas escénicos autónomos y de grupos circenses'

*** + 1,091 en la categoría 'Artistas escénicos autónomos y grupos circenses'

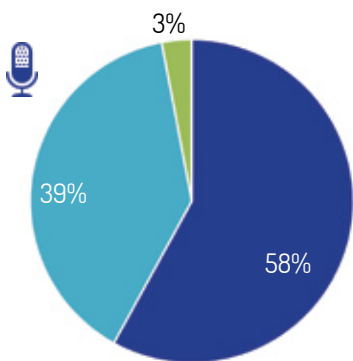
PAÍSES BAJOS*

POBLACIÓN TOTAL: 16,779,600
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 8,364,800

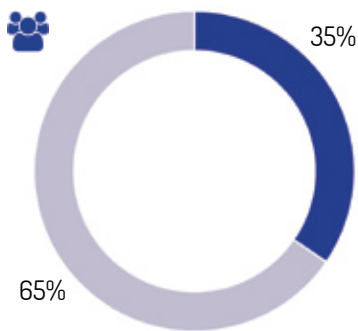
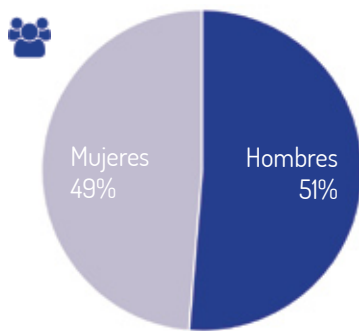
Presencia	Artes escénicas, actividades auxiliares a las artes escénicas y gestión de salas de espectáculo
Fuentes	Estadísticas de los Países Bajo y data propia de GOC
Unidad (trabajadores)	Los empleos a tiempo completo y a tiempo parcial son tratados de la misma manera, todo tipo de contrato
Año	2013

- Ingresos: 50.65% estable, 24.6% crecimiento débil, 16.5% declive
- 45.45% resultado económico ligeramente positivo

Empresas / Empleadores: 4,745 Trabajadores: 25,100



- Artes escénicas
- Actividades auxiliares a las artes escénicas
- Gestión de salas de espectáculo



- Otro tipo de contratos
- Contratos flexibles

* Estadísticas no publicadas, proporcionadas por GOC

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA SECTOR DE LA ACTUACIÓN EN VIVO

ESPAÑA*

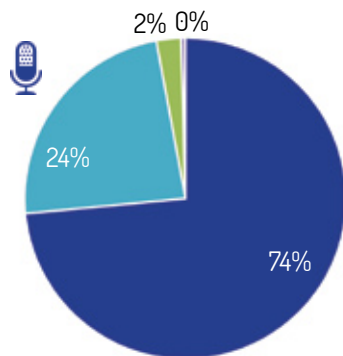
POBLACIÓN TOTAL: 46,727,900
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 17,139,000

Presencia	Creación artística y artes escénicas, actividades de diseño especializado (incluido en empleadores/ Estadísticas de empresas), actividades de fotografía, traducción e interpretación (incluidas en empresas/empleadores y estadísticas sobre trabajadores)
Fuentes	Directorio Central de Empresas y Plan Estadístico Nacional
Año	2013

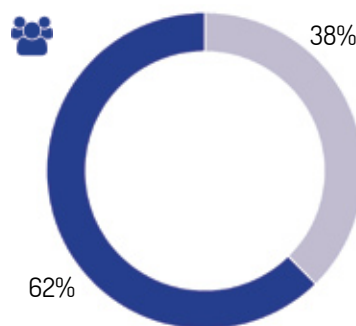
- ▶ El 66.6% de los trabajadores tienen contrato permanente
- ▶ El 60.7% son hombres, el 39.3% mujeres
- ▶ El 83.3% tienen entre 25 y 54 años, el 13.4% más de 55 años
- ▶ El 63.8% de los trabajadores ha completado superiores o técnicos equivalentes a ese nivel

Empleadores: 25,610**

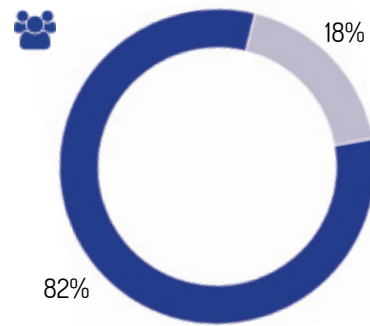
Trabajadores: 110 800



- Sin empleados
- Entre 1 y 10
- Entre 10 y 50
- Más de 50



- Empleados
- Otras modalidades



- Tiempo parcial
- Tiempo completo

* Fuente: 'Anuario de Estadísticas Culturales 2014'

** El número total solo incluye las actividades de las artes escénicas

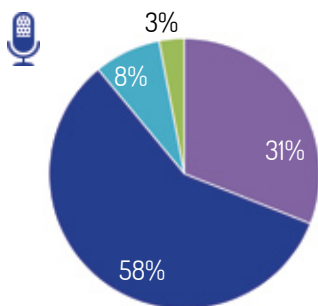
REINO UNIDO*

POBLACIÓN TOTAL: 63,896,100
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL: 29,952,500

Presencia	Artes escénicas, creación artística, actividades auxiliares a las artes escénicas y gestión de salas de espectáculo <i>Para estadísticas de los trabajadores, se incluye: formación en artes escénicas y se excluye a los músicos</i>
Fuentes	Oficina Nacional de Estadísticas
Unidad (trabajadores)	Se trata de modo igual los puestos a tiempo completo y a puesto parcial
Año	2010/2011/2013

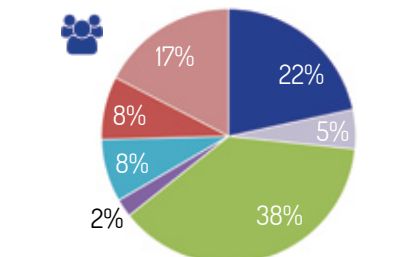
- El 54.8% de la fuerza laboral está compuesta por trabajadores autónomos – el 43.9% mujeres y el 56.1% hombres
- El 9% tiene un segundo empleo – el 59% ha completado una cualificación de nivel 4 o superior
- El 85.1% está en el sector privado
- Discapacidad: el 2.9% del total de la fuerza laboral – Diversidad: el 9.3% del total de la fuerza laboral
- El 4.85% vienen de otro país comunitario de la UE

Empleadores: 11,905**



- Creación artística
- Actividades auxiliares a las artes escénicas
- Gestión de salas de espectáculo
- Artes escénicas

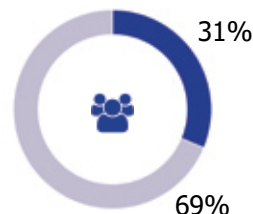
Trabajadores: 179,290



- Actores/ animadores
- Instalaciones / salas de espectáculo
- Funcionarios artísticos, productores, directores
- Personal entre bastidores
- Bailarines, coreógrafos
- Educación en artes escénicas
- Otros



- Más de 10 empleado
- Menos de 10 empleados



- A tiempo completo
- A tiempo parcial

* Fuente: Creative & Cultural Skills, Economic & Demographic Footprint 2012/13 – Subsector Performing Arts, (Presencia demográfica y económica, Creative & Cultural Skills 2012/13, subsector artes escénicas, no publicado)

** 28,435 si se incluye también a los 16,530 artistas individuales, escritores bajo la categoría 'creación artística'

d. Conclusiones preliminares

Los organismos nacionales de competencias han aprovechado la experiencia de los principales actores del sector para llevar adelante un análisis cualitativo de las estadísticas que disponen.

En Francia, por ejemplo, las estadísticas sobre la representación en vivo están acompañadas con comentarios a modo de introducción de los datos. En el Reino Unido, Creative Skillset publica una variedad de informes y documentos que complementan y enriquecen los datos estadísticos. La agencia Creative & Cultural Skills publicó su propio documento que hace un balance de las estadísticas y bibliografía existentes; además, resume las principales tendencias en empleo y las competencias necesarias en las industrias creativa y cultural. En Bélgica, las estadísticas anuales sobre el audiovisual están presentadas en un extenso informe que ubica los datos cuantitativos en su contexto nacional y sectorial.

Basándose en los datos cuantitativos compilados y usando también los análisis cualitativos de las estadísticas proporcionadas por los diferentes interlocutores, nuestro informe representa un primer paso para juntar información sobre las tendencias de empleo y las competencias que se necesitan en el mercado de trabajo de los sectores audiovisual y de la actuación en vivo europeos. Es la base a partir de la cual extraer conclusiones operativas.

Algunas de las conclusiones presentadas a continuación derivan directamente de las estadísticas recogidas (número de empleadores y empleados y sus características, tipos de contrato, etc.) mientras que en el análisis cualitativo desarrollado en los diferentes países se observan otras tendencias. En anexo II del presente informe se encuentra a disposición una bibliografía completa de las fuentes utilizadas.

OBSERVACIONES COMUNES: SECTORES AUDIOVISUAL Y ACTUACIÓN EN VIVO

Aunque los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo poseen sus propias características distintivas, por ejemplo, en sus modelos operativos económicos o la estructura y las ocupaciones que los componen, muchos profesionales se desempeñan entre los dos sectores y una cantidad de tendencias de empleo afectan de manera similar a ambos.

Los sectores audiovisual y de la actuación en vivo tienen una fuerza laboral joven, están compuestas en su mayoría por pequeñas empresas, cuentan con un gran número (y con frecuencia en aumento) de profesionales que trabajan fuera de la 'modalidad de empleado' (como autónomos, trabajadores independientes, por cuenta propia, etc., o cualquier otra modalidad de conformidad con las disposiciones pertinentes de las legislaciones nacional). Asimismo representan una fuerza laboral relativamente equilibrada en términos de género (aunque siguen existiendo desequilibrios significantes en algunas ocupaciones específicas o grupos de ocupaciones). Ambos sectores poseen también mercados relativamente dinámicos que se traducen en un creciente número de compañías, pero el crecimiento en números no viene acompañado necesariamente por un crecimiento linear similar en la creación de empleo.

SECTOR AUDIOVISUAL

En **Belgica**¹ el sector audiovisual representa más de 10,000 trabajadores empleados por más de 770 empresas, el 60% de ellas desenvolviéndose en el sector privado. Desde 2008, la cantidad de empresas evidenció un fuerte aumento (+18.56%) pero empleo se mantuvo bastante estable con una variación de solo un par de centenares de puestos de trabajo por año. De las 773 empresas registradas bajo códigos audiovisuales en 2013, en Bélgica, la

¹ Información recogida del *Le secteur audiovisuel – chiffres 2013 – Marché de l'emploi*, 2015, mediarte.be (El sector audiovisual – cifras de 2013)

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA

mayoría son de tamaño muy pequeño (el 75% tiene menos de cinco empleados). En el otro lado del espectro, las cuatro empresas más grandes emplean a más de la mitad de la población activa (ya que se trata de las radiodifusoras públicas y privadas más grande). Más de la mitad de los empleadores se desempeña en el terreno de la producción.

En 2013 en **Francia** el sector audiovisual contabilizó 7,365 empresas y más de 246,163 trabajadores. La vasta mayoría de ellos (72%) eran empleados bajo la modalidad de trabajo 'eventual' (*contrat à durée déterminé d'usage*), en concreto, contratos de corto plazo para las ocupaciones artísticas.

Tanto en Bélgica como en Francia, la mayoría de las empresas son pymes: en Bélgica, el 75% cuenta con menos de cinco trabajadores y en Francia el 90% posee menos de 250 empleados.

En cuanto al equilibrio de género en el sector audiovisual, la mayoría de los países muestran un ligero desequilibrio con una representación más alta de fuerza laboral masculina (60/40 en Bélgica, 60/40 en Francia, 58/42 en los Países Bajos). En el Reino Unido el desequilibrio es más marcado con un 64% de hombres (pero la representación femenina ha aumentado significativamente en los últimos años, del 27% en 2009 al 36% en 2012; vale aclarar que la misma tendencia positiva se ha identificado en Francia). La representación femenina en el Reino Unido es la más alta para ciertas ocupaciones, como maquillaje, y peluquería (81%), diseño de vestuario y vestuaristas (73%), asuntos legales (56%) o gestión empresarial (52%) pero compone menos de la mitad de cada una de los otros grupos ocupacionales.

El sector audiovisual es además joven, con un significativo disminución en el número de trabajadores mayores de 40/45 años.

En los **Países Bajos**, el 88% de las empresas registradas bajo códigos audiovisuales son empresas de una sola persona (autónomos). Solo 1.535 de las empresas restantes contabilizan más de dos trabajadores. Los trabajadores independientes son por lo tanto una tendencia muy importante en el sector audiovisual neerlandés.

Otra tendencia identificada por GOC, el consejo de competencias sectoriales de los Países Bajos, es la necesidad de adquirir capacidades nuevas, en particular, con respecto al mayor solapamiento entre las áreas de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y el sector audiovisual más tradicionales. Esta demanda está alimentada, naturalmente,

por los nuevos desarrollos tecnológicos y también por la competición introducida por la entrada en escena de actores nuevos, por ejemplo, las compañías de cable o los servicios de *streaming* que ahora tienen un interés activo en la producción de contenidos. El declive de las compañías nacionales que se concentran en un solo formato (medios impresos o televisión, por ejemplo) también significa que los trabajadores necesitan dominar nuevas destrezas (en vídeos de web, por ejemplo).

En el **Reino Unido**², el nivel de empleo total en el sector audiovisual aumentó un 2% entre 2009 y 2012 (mientras que en el resto de la economía británica el aumento fue de 1%). En 2012 el sector contabilizaba 192.200 trabajadores, el 24% de ellos son autónomos. La modalidad de empleo autónomo es más frecuente en aquellas áreas relacionadas más directamente con el proceso de producción.

Dentro de la población activa en el área del audiovisual, el subsector más grande es el de la televisión, seguido por el de las películas. La gestión empresarial, que engloba una amplia gama de actividades y negocios auxiliares, entre los que se pueden mencionar: imagen corporativa y relaciones públicas y mercadotecnia, finanzas, recursos humanos, TICs, etc., forman el grupo ocupacional más grande. El grupo que le sigue en importancia es el relacionado con la creación de contenidos: producción y diseño. La gestión estratégica, ventas y exhibición le siguen en tamaño; ambas áreas emplean trabajadores que combinan capacidades genéricas y destrezas específicas.

En cuanto a la oferta, Creative Skillset, el consejo de competencias del sector audiovisual del Reino Unido, realizó estudios de manera regular basándose en datos proporcionados por la Agencia de estadísticas sobre educación superior. Estudios no publicados contabilizaron estudiantes a tiempo completo registrado en los cursos del año académico 2011/12 en cursos relevantes al sector de los medios creativos. Los resultados arrojan que 243,759 estudiantes se matricularon para seguir cursos relacionados con competencias creativas (esto es, casi el 10% del estudiantado total en educación superior del año en cuestión). Las cifras se analizaron también por temas, e indicaron que la mayor cantidad estaba registrada en estudios informáticos, medios de comunicación y fotografía y diseño³.

² Información compilada de dos publicaciones de Creative Skillset: censo del 2012 de las industrias de los medios creativos y del personal de los medios creativos del 2014

³ Mapeo de los estudiantes de capacidades relacionadas con la formación creativa, Creative Skillset, marzo de 2014

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA

Con el fin de desarrollar una visión a largo plazo de las competencias que se necesitan en el sector, Creative Skillset combina esta información suministrada por los estudiantes con una serie de herramientas de información, en concreto, encuestas sobre las destrezas necesarias en el futuro realizadas por el sector patronal y un instrumento de previsión para el periodo 2012-2022. Las proyecciones de esta herramienta de previsión indican que el volumen de empleo en el sector de los medios de comunicación aumentará de 32.34% en los próximos diez años. Las proyecciones por ocupación también proporcionan una idea de los puestos de trabajo que continuarán en demanda en los próximos años (editorial, periodismo y deporte, cámara y fotografía) y otros que declinarán, como gestión de radiodifusión y diseño de vestuario.

En el sector audiovisual, las entidades de radiodifusión continuán siendo el empleador más grande pero, en términos absolutos, la mayoría de las empresas se desempeñan en el área de la producción. La vasta mayoría de las empresas son muy pequeñas y el empleo autónomo es cada vez más importante. Encuestas, informes y otras consultas realizadas en el sector arrojaran que la revolución tecnológica y la adquisición de competencias digitales siguen siendo los retos clave para el desarrollo del sector. La recomposición del sector y la emergencia de nuevos actores y ocupaciones han tenido también un impacto inmediato en el conjunto de las capacidades que se les requiere a los profesionales del audiovisual. Dichos desarrollos afectan los programas de formación inicial, que necesitan no solo ajustarse velozmente a los cambios registrados sino que, además, tienen que mejorar la oferta de formación permanente, de este modo se permitirá que los profesionales renueven y/o amplíen sus destrezas y capacidades cuando sea necesario a lo largo de sus carreras.

SECTOR ACTUACIÓN EN VIVO

En la comunidad de habla neerlandesa de **Bélgica**, hay 466 empleadores y cerca de 5.700 trabajadores empleados en el sector de la actuación en vivo. El 85% de dichas empresas tienen menos de 19 empleados y más de la mitad participan activamente en el área de la creación en las artes escénicas y producción.

En **Francia**, 19.160 empresas desarrollan su actividad principal en las artes escénicas. El 63% de ellas cuentan con menos de 10 empleados y una gran mayoría (85%) participa activamente en la creación y producción en artes escénicas.

Desde el año 2000, el número de empresas en sector de la actuación en vivo en Francia aumentó 60.6%, esto se vio acompañado con un aumento del 30,8% de la fuerza laboral. Se estima que en el año 2012, en el sector de la actuación en vivo trabajaron 19,160 personas, el 73% de ellas lo hizo como intermittents (eventuales). El 52% de ellos son artistas o intérpretes, el 39% ocuparon un puesto técnico o administrativo y el 9% se desempeñó en tareas gerenciales.

Al igual que en Bélgica, la población activa en el sector de la actuación en vivo en Francia es joven y experimenta una significativa caída luego de los 30-35 años de edad.

Según análisis del CPNEF SV, el consejo de competencias de Francia, el sector de la actuación en vivo sigue siendo todavía un mercado de trabajo abierto en el cual la oferta es mayor que la demanda. La movilidad de los empleados es también muy alta (alrededor del 40%, con un nivel más alto para las mujeres). Las personas enfrentan duros desafíos para entrar al mercado laboral y permanecer en él. La duración media del periodo de trabajo anual está decreciendo, asimismo, el nivel de ingresos también está disminuyendo.

En Francia, existe otra tendencia que indica que las oportunidades de empleo son cada vez más diversificadas y los trabajadores se tienen que volver multifacéticos. Los trabajadores tienen que adquirir una variedad de competencias y destrezas junto a su principal actividad a fin de reducir los riesgos relacionados con la escasez de empleo y la falta de continuidad laboral. Se hace cada vez más necesaria la adquisición de actividades complementarias, sean elegidas o impuestas, dentro o fuera del sector.

En respuesta a este difícil contexto de empleo, las necesidades de la formación profesional son cada vez más importantes. En consecuencia, ha aumentado la inscripción a programas de formación y cualificación. El impacto de la formación especializada puede variar; en algunas ocasiones acelera el desarrollo profesional, sin embargo, también podría limitar las

CAPÍTULO I: TENDENCIAS EN EUROPA

oportunidades, en particular fuera del sector de la actuación en vivo.

En 2012, 23,792 empleados participaron en programas de formación en Francia (un aumento del 5,8 % en comparación con 2011), la mayoría en el área técnica y artística de la actuación en vivo pero también en áreas intersectoriales (29%).

En los **Países Bajos**, en el sector de la actuación en vivo, se contabilizan 4,745 empresas que emplean a 25,100 trabajadores (el 35% con contratos flexibles). El 58% de las empresas se desempeñan en actividades de creación de contenido y de producción.

Como constata GOC, el centro de recursos sobre competencias para el sector creativo, los recortes presupuestados del periodo 2010-2012 no han dado como resultado la desaparición de largas ramas del sector como se temía, no obstante, han conllevado cambios importantes en los modelos de empleo y las capacidades que se necesitan para trabajar en el sector. Las empresas que se desempeñan en el sector de la actuación en vivo y los trabajadores mismos han tenido que desarrollar sus 'capacidades empresariales' para poder identificar nuevas fuentes de ingresos y diversificar sus actividades (dentro y fuera del sector). Este ambiente ha creado también un aumento en la competición dentro del sector mismo, haciendo más precaria la situación tanto de los trabajadores como de los empleadores. Como resultado, las oportunidades internacionales se han vuelto más importantes a la hora de poder desarrollar nuevas actividades.

En el **Reino Unido**, la fuerza laboral del sector de la actuación en vivo consiste de casi 180,000 trabajadores (54,8% autónomos). La mayoría de ellos (60%) trabajan en desarrollo de las artes/ directores, actores o animadores. Por otra parte, las empresas son muy pequeñas, a saber, el 94% de ellas están compuestas por menos de 10 personas. Desde el 2004, las cifras de empleo han aumentado un 38%.

Como se destaca en las encuestas de Creative & Cultural Skills, el 34% de los empleadores del sector de la actuación en vivo que han intentado contratar personal perteneciente al sector de las artes escénicas han enfrentado dificultades. Para un poco más de la mitad del sector patronal (53%), esto se debió al hecho de que los solicitantes de empleo carecían de la experiencia necesaria para desempeñar el trabajo, pero solo unos pocos (7%) no poseían las cualificaciones para la tarea. El 38% de las empresas de las artes escénicas perciben también que hay lagunas en las competencias dentro de su fuerza laboral actual.

Las cualificaciones en el área de la actuación en vivo parecieran por lo tanto no adaptarse siempre a las necesidades laborales, lo que está conduciendo a una falta de idoneidad para desenvolverse en el sector de los espectáculos en vivo. Además, se percibe una falta de información básica sobre las carreras, asesoramiento y orientación relacionada con las posibilidades de trabajo y oficios entre bastidores para los espectáculos en vivo, en contraste con el inmenso volumen de información que la gente recibe sobre la posibilidad de hacerse artista, músico y animador.

El sector de la actuación en vivo está compuesto en su mayoría por empresas pequeñas que participan principalmente en la esfera de la creación y la producción. El sector, que depende enormemente de los subsidios públicos, ha sufrido como consecuencia de la reducción del financiamiento público y/o aumento en los impuestos del IVA, en particular, a partir de la crisis de 2008. Las oportunidades de empleo son de mayor precariedad; por ejemplo, la generalización de contratos más cortos o el aumento de la modalidad autónoma son tendencias que se han venido observando durante los últimos años. Paralelamente, como las ocupaciones en el sector de la actuación en vivo siguen siendo muy atractivas, la competencia dentro del sector permanece muy alta y la demanda de empleo supera a la oferta. La capacidad de los trabajadores de ser 'multifacéticos' es por lo tanto cada vez más importante (tanto en lo que respecta a las competencias dentro del sector, como la combinación con actividades propias de otros sectores). Tal como se refleja en una encuesta de empleadores en el Reino Unido, la falta de profesionales con la formación adecuada es también una preocupación en el sector de la representación en vivo (debido a que las cualificaciones no siempre se ajustan a las necesidades del lugar de trabajo). Para aumentar la seguridad de las trayectorias profesionales y brindar una fuerza laboral competente en las diferentes ocupaciones alrededor de la actuación en vivo (artística, técnica, administrativa) es importante contar con programas de formación adecuados, sean estos iniciales o de formación permanente.



Capítulo 2

COMPETENCIAS DEL FUTURO

A fin de identificar las principales tendencias laborales en los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo y entender el impacto que tienen sobre las necesidades de competencias presentes y futuras es importante recopilar datos estadísticos que permitan conocer cómo evoluciona el sector; sin embargo, esto no cubrirá cada uno de los aspectos. Algunos desarrollos son imposibles de registrar en cifras y estadísticas a secas y, por tanto, requieren un análisis y discusión más profundos.

Con el fin de comprender el presente y anticipar las tendencias futuras, la iniciativa Creative Skills Europe recopiló y analizó una serie de encuestas cualitativas y estudios sobre los nuevos desarrollos en el sector que se publicaron en distintos países de la UE. Posteriormente, se inició un debate sobre las tendencias más importantes con más de 100 representantes del sector en diferentes reuniones organizadas por toda Europa. A continuación se presentan los resultados de dicha labor.

a. **Análisis cualitativo de los sectores: evaluación de las fuentes bibliográficas**

Se han elaborado análisis cualitativos tanto a nivel nacional como europeo sobre los nuevos desarrollos que afectan el entorno operativo de los sectores del audiovisual y de la representación en vivo, por una parte, y su impacto en las necesidades de capacidades, por el otro.

A nivel nacional, nuestro informe se centra en las publicaciones de Francia y Reino Unido. Esto no se debe únicamente al hecho de que los idiomas de ambos países son más accesibles, sino a que en ambos países se han creado sofisticados organismos sobre capacidades dirigidas por interlocutores sociales y apoyadas por la política estratégica nacional, que vienen elaborando desde hace varios años análisis cualitativos sobre las tendencias en materia de capacidades. Si bien en otros contextos nacionales también se vienen llevando a cabo análisis similares, los mismos no han sido formalizados y/o publicados.

CAPÍTULO II: COMPETENCIAS DEL FUTURO

En Francia, los consejo de capacidades del sector (a saber, el CPNEF AV para el sector audiovisual y el CPNEF SV para la actuación en vivo) publican análisis temáticos a través de sus respectivos 'Observatorios de previsión sobre ocupaciones y cualificaciones'.

En el sector audiovisual, la atención se dirigió hacia una serie de ocupaciones del sector (sonido¹, dirección², periodismo³) y hacia desarrollos tecnológicos específicos que en los últimos años han creado un impacto en el sector (como el giro hacia la alta definición, HD⁴). Mediante estas encuestas y estudios cualitativos, se identificaron y analizaron los motores de cambio, y se elaboró un conjunto de recomendaciones para ayudar al sector a gestionar de manera adecuada los procesos de transición y así equipar a su fuerza de trabajo con las capacidades del mañana.

Hay que mencionar un informe publicado en 2015 en Francia⁵ por encargo del Ministerio de Cultura y Comunicación; si bien el mismo no fue elaborado por el consejo de capacidades sectoriales toca transversalmente temas del sector audiovisual. En sus observaciones sobre las consecuencias de la digitalización en el sector de la prensa escrita, el informe desarrolla un interesante análisis sobre el entorno de las nuevas plataformas multimedia y en él se extraen conclusiones relevantes para el sector audiovisual.

En el sector de la actuación en vivo, merece mención un estudio temático de 2012 en el cual se analiza la relación entre empleo y formación⁶, se exponen algunas conclusiones en materia de planes de acompañamiento que deben privilegiarse.

¹ Etude sur les métiers du son dans l'audiovisuel, Observatoire des métiers de l'audiovisuel, junio-setiembre de 2007

² Etude sur les métiers de la réalisation - réalisateur, assistant réalisateur, scripte, Observatoire des métiers de l'audiovisuel, 2010-2011

³ Etude sur l'évolution des activités des journalistes dans le cadre des nouveaux médias et les réponses en matière de formation, Observatoire des métiers de l'audiovisuel, enero de 2014 :

⁴ Etude sur l'impact du cinéma numérique et de la HD sur les qualifications, les compétences et les emplois, Observatoire des métiers de l'audiovisuel

⁵ Presse et numérique - L'invention d'un nouvel écosystème Jean-Marie Charon, junio de 2015

⁶ Etude sur la relation formation / emploi dans le spectacle vivant, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, publicado por l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant, marzo de 2012

Asimismo, en 2015, se elaboró otra ambiciosa publicación que ofrece un análisis comparativo de la situación de empleo y formación del sector de la representación en vivo en Francia (1997-2004); en ella, se propone una nueva hoja de ruta para el desarrollo de la formación profesional sectorial a mediano y largo plazo⁷.

Desde 2006, el CPNEF-SV ha elaborado también una guía para las ocupaciones artísticas, técnicas y administrativas, en la cual se describen las ocupaciones más emblemáticas del sector en materia de objetivos, contexto, actividades y capacidades.

En el Reino Unido, los dos consejos sectoriales que cubren las áreas del audiovisual y de la actuación en vivo, 'Creative Skillset' y 'Creative & Cultural Skills', publicaron tanto separada como conjuntamente, una variedad de interesantes documentos sobre la evolución de las necesidades de capacidades y ocupaciones. Una gran mayoría de dichas publicaciones están basadas en encuestas de empleo y fuerza laboral vinculadas a consultas de las partes interesadas, que brindan un sólido fundamento al análisis desarrollado.

Las dos publicaciones más importantes de los consejos de competencias que anticipan las capacidades que se necesitarán son: 'Evaluación de las capacidades del sector de las industrias creativas en el Reino Unido'⁸, de enero de 2011, y el 'Documento informativo'⁹ preparado por la Comisión de empleo y competencias del Reino Unido, de octubre 2012. En ellos, los consejos de competencias sectoriales presentan un panorama completo del sector y su desarrollo en los últimos años, antes de pasar a analizar los principales impulsores de cambio y sus principales repercusiones en materia de necesidades de competencia actuales y futuras.

⁷ Actualisation du contrat d'études prospectives du spectacle vivant - Diagnostic comparé de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle 1997 -2014 et nouvelles recommandations, CPNEF SV / Observatoire des Métiers du Spectacle Vivant / Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), setiembre de 2015

⁸ Sector Skills Assessment for the Creative Industries of the UK, Creative Skillset and Creative & Cultural Skills. Enero de 2011

⁹ Creative Media and Entertainment: Sector Skills Assessment 2012, Briefing paper, Creative Skillset and Creative & Cultural Skills, UK Commission for Employment and Skills

CAPÍTULO II: COMPETENCIAS DEL FUTURO

En 2013¹⁰ y 2015¹¹, la agencia Creative & Cultural Skills publicó documentos complementarios en los cuales se analizan la bibliografía y casos de estudios disponibles a nivel nacional con el fin de anticipar mejor qué capacidades se necesitarán en el futuro en los sectores culturales y creativos. Las publicaciones contienen muchos planteamientos interesantes sobre algunas de las tendencias que afectan de modo particular al sector de la actuación en vivo.

A partir de las siguientes publicaciones preparadas por el Creative Skillset: 'Creatividad y limitación: dirección y gestión en las industrias creativas del Reino Unido' (2015)¹², 'Encuesta de la Fuerza laboral de los medios creativos'¹³ (2014), 'Cuadro de los empleadores cinematográficos'¹⁴ (2014) y 'Fusión de capacidades: perspectivas y buenas prácticas'¹⁵ (2013) – todas en inglés - se han elaborado algunas reflexiones más profundas sobre el desarrollo de capacidades y las necesidades de competencias en los sectores del audiovisual y creativos.

Asimismo, dos estudios¹⁶ publicados en 2014 y 2015 por un grupo de organizaciones culturales y la Comisión de empleo y competencias el Reino Unido¹⁷ arrojan luz sobre el entorno digital y las capacidades digitales de mayor demanda en el sector.

Paralelamente, **se han elaborados proyectos específicos del sector a nivel europeo** sobre las iniciativas de las diferentes fuentes de financiamiento que promueven el desarrollo de la cooperación europea en el terreno de la educación superior y la formación profesional. El presente informe evalúa también el importante trabajo realizado en dicho contexto.

¹⁰ Building a Creative Nation: Evidence Review. Creative & Cultural Skills, 2013

¹¹ Building a Creative Nation: The Next decade - What the current literature tells us about the future skills needs of the creative and cultural industries, Creative & Cultural Skills, febrero de 2015

¹² 'Creativity and constraint: leadership and management in the UK creative industries' (2015), by Dr. Amy Armstrong & Natasha Page, Creative Skillset & Ashridge Business School

¹³ The Creative Media Workforce Survey 2014 Summary Report, Creative Skillset

¹⁴ Film Employment Panel, Creative Skillset, marzo de 2014

¹⁵ Fusion skills: Perspectives and Good Practice, Creative Skillset, julio de 2013

¹⁶ Digital Culture 2014: How arts and culture organisations in England use technology, Arts Council England, Arts & Humanities Research Council and Nesta

¹⁷ Sector insights: skills and performance challenges in the digital and creative sector, UK Commission for Employment and Skills, junio de 2015

Un ejemplo es una iniciativa en el área de las ocupaciones técnicas de la actuación en vivo. En los últimos diez años se pusieron en marcha una serie de proyectos que resultaron en la construcción de una sólida red de interlocutores educativos y profesionales en toda Europa. En este contexto, se pueden destacar tres importantes proyectos y sus principales publicaciones: 'Réflexions sur la formation aux métiers techniques du spectacle'¹⁸ (FIRCTE 3, abril de 2006), 'D'une photographie de l'emploi à la recherche de formation'¹⁹ (Leonardo - the Best, 2007) y 'Guide méthodologique'²⁰ del proyecto CAPES-SV (Capitalización de los resultados de aprendizaje en el sector de las Artes escénicas en Europa, noviembre de 2011).

En 2009, en el contexto del Foro sobre Capacitación de Pearle*/EURO MEI, dos expertos del sector tuvieron a cargo la elaboración de un informe sobre 'la formación de las profesiones técnicas del teatro en la UE'²¹. En él se evalúan los contextos nacionales y europeo de la formación profesional de los técnicos teatrales y se sugieren recomendaciones sobre la forma en la que se puede avanzar para lograr mayor cooperación y movilidad a nivel europeo.

En el área de la educación en periodismo, se desarrolló un proyecto a través de una unión de instituciones educativas europeas. Bajo el título 'Periodismo integrado en Europa', el proyecto se reflexiona sobre los cambios en los medios de comunicación y los ajustes que se deben hacer en los relevantes currículos educativos. Se debe mencionar que uno de los documentos del proyecto adquiere un interés particular en el estudio de nuestras fuentes bibliográficas: 'Recomendaciones sobre educación en periodismo – un informe comparativo basado en casos en Francia, España, Dinamarca, Rumania y Suecia'²², publicado en 2014.

¹⁸ Réflexions sur la formation aux métiers techniques du spectacle (*Reflexiones sobre la formación en las ocupaciones técnicas del sector de la actuación en vivo*), Proyecto, April de 2006

¹⁹ 'D'une photographie de l'emploi à la recherche de formation...' (*De una fotografía de la situación de empleo hacia la búsqueda de formación...*), Leonardo - the Best Project, F3C-CFDT (France) y FISTEL-CISL (Italy), 2007

²⁰ CAPE-SV: Methodological guide / Guide to CAPE-SV methodology and applications. Project Capitalization of Learning Outcomes in Europe Live's Performing Arts, noviembre de 2011

²¹ A report on theatre technical training in EU 1998 – 2008, by Umberto Bellodi (Accademia Teatro alla Scala) and Chris Van Goethem (Tead vzw), PEARLE* EURO-MEI Training Forum 2009

²² Recommendations on Journalism education - A comparative report based on the French, Spanish, Danish, Romanian and Swedish cases, IJIE Integrated Journalism in Europe project, febrero de 2014

CAPÍTULO II: COMPETENCIAS DEL FUTURO

Hay que destacar también otro ambicioso programa que tiene como objetivo desarrollar un 'Marco europeo de cualificaciones sectoriales (MCS) para las disciplinas creativas y artes escénicas y las humanidades'. El programa se ha desarrollado bajo el auspicio del proyecto Tuning (Estructuras Educativas en Europa, TUNING) y fue implementado conjuntamente con instituciones y redes educativas (entre ellas ELIA y AEC para la danza, el teatro y sectores musicales); asimismo, el programa produjo interesantes resultados, por ej. los 'documentos sintonizados' (en danza, cinematografía y educación teatral, entre otros), además del propio MCS²³.

Por su parte, Polifonía, 'La Red Erasmus para la Música 2011-2014', estudió diferentes aspectos relacionados con la formación que imparten los diferentes centros de enseñanza musical en el ámbito europeo. La red está integrada por 55 instituciones de educación musical superior de Europa y de países no europeos y fue coordinada conjuntamente por Koninklijk Conservatorium Den Haag y la Asociación Europea de Conservatorios (AEC). Una variedad de temas relevantes para nuestra investigación fueron objeto de estudio durante el curso del proyecto, esto incluye 'educación para iniciativas empresariales' y la promoción de la movilidad con 'el reconocimiento, supervisión y licenciaturas de grado ofrecidos conjuntamente con universidades'.

La Federación europea de escuelas circenses profesionales (FEDEC) puso en marcha un proyecto con el fin de analizar las capacidades más importantes que necesitan adquirir los artistas circenses profesionales²⁴. A partir de encuestas a empleadores y graduados el proyecto extrae conclusiones y sugiere recomendaciones de interés que se han incorporado en el presente informe.

Por último, en el marco de la 'Agenda Digital para Europa', la Comisión Europea viene coordinando desde marzo de 2013 un esfuerzo conjunto de distintos sectores y partes interesadas (Gran Coalición para el Empleo Digital) para impulsar la formación en el campo digital.

²³ Towards a European SQF for the Creative and Performing Disciplines and the Humanities, Tuning Project 2012, Universidad de Deusto, Bilbao y Universidad de Groningen

²⁴ Análisis de las capacidades clave de los jóvenes artistas profesionales del circo, Miroir Project part 2

b. Tendencias clave que impactan sobre el sector

La mayoría de las fuentes bibliográficas estudiadas para el presente informe tienen como objetivo mejorar el conocimiento del entorno laboral de los sectores de la actuación en vivo y del audiovisual; buscan también ajustar las capacidades de los profesionales del sector para potenciar su posibilidad de empleo, y así fomentar el desarrollo del sector.

Para poder adquirir un conocimiento profundo del entorno del sector, no solo hay establecer las necesidades actuales, sino también anticipar las futuras; además, deben ponerse en marcha los programas de formación necesarios que preparen a la fuerza laboral para dichos cambios. Entre las tendencias que ejercen un impacto clave sobre el sector se incluyen la recesión económica de 2008, la globalización y el nuevo entorno digital. Ellas han impactado en todas las actividades de la economía europea; no obstante, han golpeado con más fuerza a los sectores creativos y culturales. Mientras muchas personas solo ven las consecuencias negativas de dichas tendencias, por ejemplo: la necesidad de corregir la aplicación de programas injustos y de resistir los cambios destructivos, hay quienes recomiendan sacar provecho de esta nueva realidad; pero para ello, se deben poner a prueba nuevas oportunidades tecnológicas y modelos empresariales innovadores. El camino hacia la sostenibilidad a largo plazo probablemente radique en un equilibrio entre estas dos posiciones para permitir la creación de nuevos modelos a la vez que se preserven los logros alcanzados que han contribuido a la fortaleza y éxito del sector.

En las siguientes páginas se identifican los impulsores de cambio más importantes, igualmente, se analizan sus consecuencias con respecto a las capacidades que se necesitan en los sectores del audiovisual y la actuación en vivo. Hay que tener en cuenta que aunque los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo comparten muchos rasgos y una gran cantidad de profesionales se desempeña en ambos campos, también presentan importantes diferencias operativas. Cada sector está compuesto por subsectores que a veces requieren, luego de establecer un pronóstico común, medidas específicas, adaptadas a sus necesidades técnicas y/o artísticas particulares. El principio rector de las próximas páginas será un equilibrio entre preocupaciones comunes, por una parte, y soluciones específicas, por otra.

CAPÍTULO II: COMPETENCIAS DEL FUTURO

A fin de establecer y seleccionar los principales impulsores de cambio estudiados a continuación, se recurrió a las fuentes bibliográficas para revisar y completar las conclusiones presentadas en el capítulo I; el cual está dedicado a la compilación de estadísticas de empleo. También se han incorporado otros impulsores de cambio, identificados en las encuestas, estudios y análisis cualitativos publicados en diferentes países y a nivel europeo.

En el capítulo I se han hecho varias observaciones a partir de las pruebas estadísticas:

- el sector está compuesto por una variedad de ocupaciones: artísticas, técnicas, administrativas y una variedad de actividades: creación, producción, distribución, etc. Todos ellos están interconectados, pero con frecuencia requieren programas de apoyo adaptados;
- el sector está en crecimiento, pero sin impacto directo en la cantidad o calidad de empleo;
- el sector está mayoritariamente compuesto por empresas pequeñas y muy pequeñas;
- la modalidad de trabajo autónoma (u otras formas de trabajo por cuenta propia, según sea el contexto jurídico de cada país) se está expandiendo a un ritmo muy rápido.

Además de estas observaciones, hay que destacar algunas características particulares de los campos del audiovisual y de la representación en vivo que pesan profundamente en la situación de empleo en el sector:

- en muchos casos el trabajo está organizado 'sobre la base de proyectos', lo que afecta las oportunidades de empleo y los modelos de gestión disponibles para los profesionales;
- la demanda de empleo (número de graduados) es, en la mayoría de las ocupaciones, mucho más alta que la oferta de empleo (debido a que los trabajos en el sector resultan muy atractivos para los jóvenes, el bajo nivel de regulación profesional y el aumento masivo en la oferta de cursos en los últimos años);
- los procesos de selección de personal siguen siendo en gran medida informales y las recomendaciones profesionales son la característica más valiosa de un candidato;
- muchos profesionales se dan cuenta que tienen que desarrollar un gama de capacidades más amplia a lo largo de sus carreras, ya sea dentro de su sector originario (artista y escritor, artista y docente, técnico en sonido y en iluminación, etc.) o fuera del campo de las artes, para poder garantizar sus ingresos y ganarse la vida en el periodo libre entre proyectos;

- las carreras profesionales en algunas disciplinas (artistas, técnicos) se interrumpen por cuestiones físicas o de salud, lo que requiere la reconversión o el reciclaje profesional²⁵;

Por último, los factores externos también juegan un rol importante y pueden afectar tanto las perspectivas de desarrollo en los sectores audiovisual y espectáculo en vivo como su entorno de trabajo y las condiciones laborales actuales.

Como consecuencia de la recesión económica, los recortes en los fondos públicos tuvieron repercusiones negativas en los modelos económicos de muchas empresas subsidiadas, lo que a su vez condujo a una desaceleración de las actividades y la necesidad de buscar nuevas fuentes de ingresos. Igualmente, la calidad del empleo ofertado en la actualidad es más vulnerable que los puestos de trabajo previamente ofrecidos, evidenciándose un aumento en la modalidad de empleo autónomo a causa de la reducción de recursos y una creciente inseguridad presupuestaria del lado de la patronal.

Asimismo, el nuevo entorno digital ha repercutido fuertemente en el sector. Si bien algunos subsectores han tenido que adaptarse más rápidamente que otros, en última instancia todos operan en entornos completamente nuevos. Así, el entorno digital ha otorgado una renovada importancia a los sectores culturales y creativos, ubicándolos en el centro de la creación de contenido empleando sus capacidades de innovación para desarrollar nuevas herramientas y aplicaciones.

La globalización ha llevado a la apertura de nuevos mercados, aunque al mismo tiempo esto ha traído aparejada una mayor competencia entre los trabajadores y el sector patronal²⁶.

La combinación de los rasgos característicos del sector y la situación del mercado de empleo sumados al impacto de los impulsores de cambio externos (tales como la revolución digital,

²⁵ Réflexions sur la formation aux métiers techniques du spectacle, Project FIRCTE3, abril de 2006, pp. 6-13

²⁶ Building a Creative Nation: The Next decade - What the current literature tells us about the future skills needs of the creative and cultural industries, Creative & Cultural Skills, febrero de 2015, p. 6

CAPÍTULO II: COMPETENCIAS DEL FUTURO

la crisis económica y la globalización) resulta de un nuevo entorno operativo que demanda conjuntos de habilidades específicas para ayudar al sector a adaptarse y responder a las nuevas realidades.

EL ENTORNO DIGITAL

Desde finales de los noventa, el mundo digital ha dominado nuestra vida personal y profesional, además de modificar, a un ritmo más o menos rápido, el funcionamiento de la mayoría de los sectores económicos. Algunos subsectores de la economía cultural y creativa han sido afectados de manera más rápida y dramática que otros, en particular, los medios de comunicación, la industria editorial y los sectores de la música y la cinematografía. Con el tiempo, las consecuencias se han sentido en todos los sectores de las industrias culturales y creativas, impulsando la necesidad de un rápido ajuste al nuevo entorno.

El aspecto más importante de esta nueva realidad a la que tienen que hacer frente las partes interesadas de las industrias culturales y creativas es el entorno multiplataforma; el cual requiere no solo nuevas competencias de mantenimiento sino también nuevas capacidades creativas y de producción para el desarrollo de contenidos específicos para cada plataforma. La presencia de la multiplataforma impacta de manera más obvia en las partes implicadas en el audiovisual, quienes, además de seguir con su medios tradicionales, tienen que mantener su presencia en línea. El entorno digital se ha convertido en una nueva herramienta para muchos operadores en la representación en vivo también, obligándolos a acudir a nuevas tecnologías para llegar a nuevas audiencias y abrir horizontes creativos innovadores.

Además de las tendencias relacionadas con la creación de contenido, la digitalización ha creado la demanda de nuevas capacidades, a veces se trata de competencias puramente digitales (la gestión de la seguridad cibernética, computación móvil y nube informática, manejo y análisis de bases de datos grandes, nuevas aplicaciones para redes sociales, etc.); sin embargo, en ocasiones son competencias de otro tipo, aunque están directamente relacionadas al nuevo entorno digital (visión estratégica para el desarrollo de nuevos modelos empresariales, creación de plataformas colaborativas, gestión de los derechos de propiedad intelectual, etc.).

Estos desarrollos tienen un fuerte impacto sobre casi todas las ocupaciones técnicas y auxiliares del sector audiovisual y están empezando a afectar, a un ritmo cada vez mayor, las operaciones del sector de la representación en vivo, según lo ilustra un reciente estudio realizado en el Reino Unido. El estudio arroja que los operadores artísticos y culturales británicos reconocen cada vez más la importancia de las nuevas tecnologías en su actividades de mercadotecnia, distribución y programas para generar ingresos²⁷. Mientras que los operadores y compañías de las artes escénicas más pequeños presentan una adopción baja de herramientas digitales²⁸, la digitalización parece ser una tendencia unidireccional que aumentará en los próximos años.

Así como la revolución digital ha impulsado a las partes interesadas en el audiovisual y la representación en vivo a adquirir nuevas capacidades para diseñar, gestionar y mantener nuevas herramientas digitales, también se abren nuevas perspectivas para los creadores e innovadores. Aunque funciona dentro de un marco operativo completamente nuevo, el entorno digital depende de la producción de contenido original y de buena calidad. Además, busca constantemente la innovación para acompañar, y a veces incluso anticipar, los desarrollos tecnológico y los nuevos horizontes ofrecidos. Esto significa que, para los sectores del audiovisual y de la representación en vivo, no basta simplemente actualizar los conjuntos de competencias para poder adaptarse al entorno digital. Si queremos asegurar el dinamismo y la calidad del mundo digital a mediano y a largo plazo, **hay que invertir en programas que doten** a los profesionales del audiovisual y de la representación en vivo de nuevas competencias para que puedan involucrarse en el entorno digital y moldearlo.

²⁷ Digital Culture 2014: How arts and culture organisations in England use technology, Arts Council England, Arts & Humanities Research Council and Nesta, 2014, p. 6 (Cultura digital 2014: ¿Cómo usan la tecnología las organizaciones artísticas y culturales en Inglaterra)

²⁸ Op. cit., Fact sheets Performing groups and Arts centres (Op. cit. Hojas de datos de grupos de artes escénicos y centros artísticos)

EL CONTEXTO ECONÓMICO Y LA BÚSQUEDA DE NUEVOS MODELOS EMPRESARIALES

Otro importante impulsor de cambio en los sectores del audiovisual y de la representación en vivo es el contexto económico, sus consecuencias sobre el sector y el mercado laboral asociado al mismo. En la última década, organizaciones y trabajadores han tenido que adaptarse simultáneamente al entorno digital y al nuevo contexto económico, lo que lleva, en la mayoría de los casos, a modalidades de gestión y modelos empresariales completamente nuevos.

El trabajo basado en proyectos y el empleo autónomo siempre han sido parte del marco audiovisual y de la representación en vivo. Cabe destacar que ambas modalidades de empleo han visto un rápido crecimiento durante los últimos años y, aunque ya estaban presentes antes de la crisis de 2008, se precipitaron dramáticamente luego de ella. Esta tendencia está claramente ilustrada en los datos estadísticos presentados en el primer capítulo del presente informe.

Para un gran número de profesionales en los sectores culturales y creativos las ya de por sí fragmentadas e irregulares oportunidades de empleo se han vuelto más precarias desde la crisis. Ha llevado a los profesionales a diversificar sus actividades dentro y fuera del sector.

Los recortes en los fondos públicos y la necesidad de adoptar nuevos modelos de negocio han animado a los empleadores (y a un creciente número de empresarios individuales) a desarrollar sus capacidades empresariales para poder seguir desarrollando sus iniciativas en los próximos años.

Ambas tendencias, el entorno digital y el difícil contexto económico, han influenciado las opciones económicas y el marco de empleo en el sector. Como resultado, hay una emergencia de nuevas capacidades de aplicación transversal en materia de financiación, gestión y organización de las actividades audiovisuales y de la representación en vivo.

Aunque no se mencionan específicamente en la reseña de la bibliografía estudiada, hay que destacar también otras tendencias importantes que afectarán los sectores del audiovisual y de la representación en vivo en los próximos años. Es importante considerarlas no solo a raíz de su impacto social y económico, sino también porque habrá que desarrollar nuevas capacidades de fin de satisfacer la nueva demanda.

El ejemplo más obvio es el de la 'revolución ecológica'. Ella requiere el desarrollo de capacidades adecuadas para garantizar que las producciones en los sectores del audiovisual y de la representación en vivo sean más 'verdes'.

Es importante también entender y abordar el impacto del flujo migratorio en los mercados laborales de Europa para asegurar la optimización de las destrezas ofrecidas por los nuevos participantes y ofrecer programas de formación apropiados al personal que necesite actualizar o renovar su acervo de capacidades.

c. Impacto sobre las profesiones

El entorno digital y el contexto económico ejercen un impacto a nivel horizontal en todas las actividades audiovisuales y de la representación en vivo. Algunas ocupaciones, desde luego, han sido más afectadas que otras.

Lo que podría considerarse como el ADN de los sectores audiovisuales y de la actuación en vivo es, sin duda, la categoría de '**creadores y artistas escénicos**', o, en un sentido más general, las 'ocupaciones artísticas'.

Aunque puede que para algunos artistas escénicos las tendencias identificadas no hayan tenido un impacto directo sobre su acervo de habilidades, es de suma importancia que adquieran nuevos conocimientos y capacidades para así poder operar en el nuevo entorno.

CAPÍTULO II: COMPETENCIAS DEL FUTURO

Para los artistas escénicos, la digitalización ofrece nuevas oportunidades creativas y de distribución, además, es un canal poderoso para llegar a nuevas audiencias y seguidores. Para los artistas del audiovisual (que con frecuencia trabajan también en el campo de la actuación en vivo) el entorno digital representa una realidad nueva con retos y oportunidades que tienen que entender y transitar para poder desarrollar su carrera profesional.

Para otras categorías de 'creadores' (cineastas, técnicos cinematográficos y de la actuación en vivo, etc.) la digitalización también ha transformado su entorno de trabajo y las formas de distribución de su obra (*streaming* en vivo, alta definición, canales de internet, etc.). Aunque muchas personas afirmen que el proceso creativo permanece igual, los creadores necesitan comprender y adaptarse al nuevo entorno y perfeccionar su acervo de habilidades en función de las nuevas tecnologías para aprovechar plenamente las nuevas oportunidades creativas.

Otra tendencia importante que impacta las ocupaciones artísticas es el aumento de la cantidad de trabajadores autónomos.

Los artistas escénicos y creadores, así como los técnicos y otros trabajadores contratados por proyectos, encuentran cada vez más a lo largo de sus carreras que tienen que ganarse la vida con trabajos fuera de su marco de empleo tradicional, lo que los empuja a tener que desarrollar nuevas capacidades. No solo tienen que entender las normas del trabajo autónomos y cómo hacer para encontrar trabajo en un mercado laboral muy competitivo, sino que también tienen que adquirir destrezas administrativas, de gestión y comunicación, todas ellas muy alejadas de sus formación original. La realidad de esta situación se refleja en una encuesta combinada de empleadores y jóvenes graduados del sector circense. Este estudio ha mostrado que aunque al graduarse de las escuelas de profesionales de circo los estudiantes declaran adquirir y manejar '*el conocimiento técnico, la competencia artística y la capacidad de adaptarse al nuevo entorno*', es notable que carecen de la capacidad de enfrentarse a diversas modalidades de empleo y a las duras realidades del mercado laboral²⁹.

²⁹ Analysis of key skills of young professional circus artists, Miroir Project part 2, FEDEC, diciembre de 2009, p. 22, 29 and p. 31

Los periodistas se ven fuertemente afectados por la digitalización. Al trabajar en un entorno periodístico totalmente transformado, se han tenido que adaptar a nuevos métodos de trabajo, tanto en la forma en la cual se recauda información (seguimiento por internet, comprobación de datos, crowdsourcing o colaboración abierta, etc.) como a los nuevos canales de comunicación para llegar a la audiencia (plataforma multimedia, gestión de comentarios, infografía, etc.)³⁰.

Además, la llegada de los profesionales y expertos en las TIC a puestos nuevos y poco conocidos en el mundo de los medios de comunicación, sumado a la emergencia de nuevos perfiles de especialistas (periodismo de datos, video juegos de periodismo, documentales web o multimedia, etc.) ha obligado a los periodistas a tener que reconstruir sus roles. En la 'convergencia de redacciones' se produce contenido para varios formatos multimedia y a los periodistas se les pide cada vez más que contribuyan en distintos medios (las plataformas 'tradicionales' como la televisión y la radio y también las digitales, como los sitios web y las aplicaciones de móviles). La demanda de nuevas competencias combinada con el endurecimiento financiero con frecuencia ponen a las editoriales bajo presión, y presenta interrogantes sobre el nivel de diversificación que se debe esperar de un periodista sin que esto ponga en riesgo sus competencias centrales de investigación y narrativa³¹.

Los puestos de trabajo técnicos en los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo se han visto muy afectados también por los nuevos desarrollos digitales y tecnológicos, así como por las presiones económicas que repercuten en sus entornos operativos.

A los profesionales cada vez más se les pide que lleven adelante una variedad de operaciones técnicas que van más allá de su formación inicial. A causa de la digitalización y el creciente uso de algunas tecnologías, están desapareciendo una cantidad de puestos de trabajo especializados, los que se reemplazan con otros de perfiles multifacéticos.

³⁰ Etude sur l'évolution des activités des journalistes dans le cadre des nouveaux médias et les réponses en matière de formation, Observatoire des métiers de l'audiovisuel, enero de 2014, p. 31

³¹ Presse et numérique - L'invention d'un nouvel écosystème, Jean-Marie Charon, junio de 2015, p. 25

CAPÍTULO II: COMPETENCIAS DEL FUTURO

Mientras que algunas ocupaciones han conservado su razón de ser (principalmente aquellas relacionadas con la dimensión artística/técnica de las producciones, cuyas actividades pueden ser trasladadas al nuevo entorno digital), hay que destacar que otras profesiones, vinculadas más directamente a la generación de tecnologías más viejas, han desaparecido y dieron lugar a la emergencia de nuevas ocupaciones (por ejemplo, aquellas ligadas al archivo digital o postproducción³²).

Los roles administrativos y de gestión también han tenido que ajustarse al nuevo entorno digitalizado.

En el sector audiovisual, se han tenido que inventar nuevos modelos empresariales para contrarrestar la pérdida de ingresos por publicidad y abordar el modelo del 'libre acceso a la información' que se ha convertido en una característica muy importante del mundo en línea³³.

En el sector de la actuación en vivo, el entorno digital ha creado nuevas obligaciones (mantenimiento de un sitio web, desarrollo de herramientas en líneas de promoción y difusión) y también nuevas oportunidades para mejorar la comunicación con la audiencia³⁴.

Con el fin de anticiparse a los cambios, los administradores y gestores tienen que integrar su trabajo en la nueva realidad digital y prepararse estratégicamente para los próximos pasos relacionados con futuros desarrollos tecnológicos y una mayor competencia internacional. Las capacidades más importantes son: 'planificación presupuestaria', 'identificación de fuentes de financiamiento nuevas y alternativas' y 'gestión del desarrollo sostenible y el crecimiento'. Se espera que los gestores tengan experiencia en *"recaudación de fondos, crear nuevos modelos de financiamiento alternativos y aprovechar nuevas fuentes de ingresos"*³⁵.

³² Etude sur l'impact du cinéma numérique et de la HD sur les qualifications, les compétences et les emplois, Observatoire des métiers de l'audiovisuel, pp. 29-31

³³ Presse et numérique - L'invention d'un nouvel écosystème, Jean-Marie Charon, junio de 2015, pp. 6-8

³⁴ Digital Culture 2014: How arts and culture organisations in England use technology, Arts Council England, Arts & Humanities Research Council and Nesta, 2014, p. 7

³⁵ Building a Creative Nation: The Next decade - What the current literature tells us about the future skills needs of the creative and cultural industries, Creative & Cultural Skills, febrero de 2015, pp. 14-15

d. Adaptar la formación a las necesidades de competencias

Las tendencias de cambio en el lugar de trabajo en los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo afectan a casi todas las ocupaciones de ambos sectores; en consecuencia, es imperioso hacer una revisión de los programas de formación inicial y de aprendizaje permanente.

INICIATIVA EMPRESARIAL, EMPLEO AUTÓNOMO Y LA DIVERSIFICACIÓN DE ACTIVIDADES

Las capacidades empresariales para el desarrollo estratégico son relevantes tanto para iniciativas existentes como futuras. Deben adquirirse a través de diferentes herramientas de formación.

La mayoría de las personas que esperan poder trabajar en el sector inevitablemente necesitarán adquirir una comprensión profunda de la estructura del mercado, la legislación laboral, y las diferentes modalidades y/o tipos de empleo y regulaciones.

El trabajo en equipo junto al desarrollo de redes de profesionales, estrategias de comunicación y modelos empresariales sostenibles, son las áreas más importantes que tendrán que incorporarse en los currículos de educación inicial de casi todas las profesiones para poder equipar a los futuros trabajadores con las herramientas adecuadas para hacer frente a posibles etapas de empleo autónomo y les permita, además, gestionar sus carreras profesionales.

Sensibilizar sobre la necesidad de diversificar el propio acervo de capacidades para atender la multiplicidad de actividades, elegidas o impuestas, se ha convertido en un tema central para un importante número de profesionales en una creciente cantidad de ocupaciones del sector.

CAPÍTULO II: COMPETENCIAS DEL FUTURO

DIVERSIFICACIÓN Y NUEVOS PERFILES LABORALES

Aunque la formación polivalente o diversificada en el campo del periodismo se considera como *“una cualidad principal para ajustarse a un entorno multimedia”*, también es vista por algunos como *“pura utopía [ya] que nadie puede dominar de manera razonables todos los diferentes formatos, medios, habilidades, escritura y contenidos periodísticas que se espera encontrar en la llamada ‘redacción integrada’ [o incluso más cuando uno acuerda con el hecho de que] el entorno técnico cambia todo el tiempo.”*³⁶.

En este respecto, los estudios o talleres de producción de formatos multimedia en las escuelas de periodismo se han vuelto un aspecto importante de la formación práctica. En la mayoría de los casos, los estudiantes de primer año se familiarizan con las cuatro modalidades y luego se especializan en un medio tradicional, por lo general asociado con la web³⁷. El foco se dirige también al ‘trabajo en equipo’ en donde coinciden especialistas con distintos perfiles sin que se le solicite a todo el mundo dominar todas las competencias.

Se ha reconocido también que es necesario tender nuevos puentes entre los marcos educativos (en concreto, entre instituciones periodísticas y escuelas gráficas y de informática) para poder anticipar futuras modalidades de colaboración en el lugar de trabajo y, además, potenciar el atractivo de los medios de comunicación entre los profesionales gráficos e informáticos³⁸.

Las escuelas de periodismo que han implementado de manera conjunta el proyecto ‘Periodismo integrado en Europa’³⁹ también han reconocido la importancia de informar a los graduados sobre las futuras perspectivas laborales, de prestar más atención a las nuevas oportunidades

³⁶ Recommendations on Journalism education – A comparative report based on the French, Spanish, Danish, Romanian and Swedish cases, IJIE Integrated Journalism in Europe project, febrero de 2014, p. 12

³⁷ Op. Cit., p. 13

³⁸ Presse et numérique – L’invention d’un nouvel écosystème, Jean-Marie Charon, junio de 2015, p. 98

³⁹ University Pompeu Fabra (Barcelona, Spain), Danish School of Media Journalism (Copenhagen, Denmark), Linnaeus University (Kalmar/Vaxjö, Sweden), Université Paris 8 (Paris-Vincennes, France), Babes-Bolyai University (Cluj-Napoca, Romania)

que ofrece el mercado laboral, y de darles a los futuros periodistas la información que necesitan sobre la realidad del mercado de trabajo en el nuevo entorno digital (empleo autónomo, competencias empresariales, etc.)⁴⁰.

COMPETENCIAS TÉCNICAS EN LA REPRESENTACIÓN EN VIVO

Para las ocupaciones técnicas es de vital importancia adquirir las destrezas en condiciones de trabajo reales. Todo el conocimiento adquirido durante la formación técnica tiene que ser puesto en práctica y comparado con situaciones reales que, las que, en el caso de las representaciones en vivo, están influenciadas por diferentes factores (creativo, tecnológico, la audiencia y aspectos relacionados con su seguridad, etc.).

Para los empleadores del sector de la representación en vivo puede ser un reto recibir a becantes y aprendices debido a los estrictos plazos de producción y una situación financiera cada vez más complicadas. No obstante, cada vez se reconoce más que la inversión y el diálogo con los proveedores de educación es imprescindible para que los empleadores se beneficien de una reserva de profesionales técnicos cualificados listos para incorporarse al mundo laboral. Debe encontrarse un equilibrio adecuado entre el tiempo de aprendizaje en las aulas y los talleres durante la etapa de formación, por una parte, y el tiempo de aprendizaje en el lugar de trabajo, por otra⁴¹.

Las encuestas europeas constatan que es preciso hacer más para promover el aprendizaje en el lugar de trabajo, en particular, en los países en los cuales la patronal y los sindicatos no implementen iniciativas en común con los institutos de formación vocacional oficiales. A nivel europeo, será necesario también establecer lazos más fuertes entre los interlocutores del diálogo social, por un lado, y los proveedores y redes de educación, por el otro⁴².

⁴⁰ Recommendations on Journalism education – A comparative report based on the French, Spanish, Danish, Romanian and Swedish cases, IJIE Integrated Journalism in Europe project, febrero de 2014, p. 17

⁴¹ Op. Cit., p. 21

⁴² A report on theatre technical training in EU 1998 – 2008, by Umberto Bellodi (Accademia Teatro alla Scala) and Chris Van Goethem (Teatr vzw), PEARLE* EURO-MEI Training Forum 2009, p. 21 and p. 48

CAPÍTULO II: COMPETENCIAS DEL FUTURO

A fin de asegurar la movilidad de los técnicos profesionales, la validación y reconocimiento de las cualificaciones es de suma importancia, no solo porque los técnicos manejan maquinarias y así se podrá velar por la seguridad del equipo técnico y la audiencia, sino también para aumentar la seguridad de la trayectoria profesional, muchas veces condicionada por la movilidad internacional. Se han implementado diferentes proyectos en este sentido, sin embargo, se necesitan más esfuerzos para compartir e implementar sus resultados⁴³.

Por último, a los profesionales que no tienen contratos laborales con un empleador único les resulta muy difícil actualizar sus competencias y mantenerse al día de los nuevos desarrollos técnicos. La convergencia creciente entre los roles técnicos (grabación de espectáculos en vivo, servicio de *streaming* de los espectáculos y las plataformas multimedia) crea también situaciones de mayor complejidad para el sector de la representación en vivo a medida que la barrera entre los medios digitales y físicos se está derrumbando. Por ello, es preciso encontrar soluciones a esta nueva situación⁴⁴.

COMPETENCIAS TÉCNICAS EN LAS ACTIVIDADES AUDIOVISUALES

En el sector audiovisual, los profesionales deben contar con competencias técnicas, entender el proceso creativo y, además, deben poder trabajar en equipos multidisciplinarios. El ritmo increíblemente rápido de los nuevos desarrollos tecnológicos implica que para la gran mayoría de pequeñas empresas es difícil acumular los recursos necesarios para poner en práctica programas de formación sofisticados ajustados a las necesidades de sus empleados (sean contratados o autónomos). Los programas de formación continua existentes están por lo general ofrecidas por las grandes patronales del sector, a saber, las emisoras públicas y privadas.

43 CAPE-SV: Methodological guide / Guide to CAPE-SV methodology and applications. Project Capitalization of Learning Outcomes in Europe Live's Performing Arts, November 2011, p. 25

44 Building a Creative Nation: The Next decade - What the current literature tells us about the future skills needs of the creative and cultural industries, Creative & Cultural Skills, febrero de 2015, p. 34

En el Reino Unido, existe una escasez de mano de obra en algunos perfiles de puestos de trabajo, por ejemplo, en el área de efectos visuales⁴⁵.

A medida que los subsectores en el campo de la creación estén cada vez más digitalizados, habrá una creciente necesidad de actualizar las capacidades de la fuerza laboral; por ello, los empleadores tendrán que asignar tiempo especiales en sus planes empresariales para incorporar los cambios necesarios. Este aspecto justifica aún más la creación de relaciones más sólidas con las instituciones educativas locales y los proveedores de cursos de formación a fin de evitar que el personal tenga que desplazarse distancias largas para poder actualizar sus destrezas laborales.⁴⁶

⁴⁵ Creative Media and Entertainment: Sector Skills Assessment 2012, Briefing paper, Creative Skillset and Creative & Cultural Skills, UK Commission for Employment and Skills, p. 20

⁴⁶ Op. Cit., p. 74



creative
skills
europe

Capítulo 3

INICIATIVAS INSPIRADORAS

Iniciativas impulsadas por el sector para una acción sostenible en materia de capacidades en Suecia

El desarrollo de destrezas que benefician tanto a las organizaciones como a sus empleados ha ocupado un lugar privilegiado en la agenda cultural de Suecia. Sin embargo, empujado el creciente número de trabajadores sin contrato permanente, que tienen que obtener una nueva cualificación, o que se ven obligados a cambiar de trabajo en el medio de su carrera y un entorno laboral cada vez más difícil para la sobrevivencia de las organizaciones culturales, el sector ha tenido que buscar soluciones innovadoras.

Con este fin, los interlocutores sociales han impulsado diferentes iniciativas, una de las últimas lo constituye el lanzamiento de un estudio de viabilidad para conocer detalles más específicos sobre los retos y oportunidades del mercado laboral en los sectores de las artes escénicas, la música y el cine y televisión. El objetivo es elaborar recomendaciones con miras a impulsar actividades sostenibles en materia del desarrollo de destrezas.

El estudio KROM, por Kompetens (destreza y competencias), Rörlighet (movilidad) y OMställning (transformación) está dirigido por Trygghetsrådet TRS, una fundación de los interlocutores sociales que ofrece soluciones para el desarrollo de destrezas acorde a las necesidades de organizaciones, instituciones y empresas.

El estudio está financiado por el Fondo Social Europeo; sus objetivos son impulsar acciones concretas a fin de establecer plataformas sostenibles de destrezas (preferiblemente a nivel de los subsectores) que podrían ser propiedad del sector, cubrir las necesidades del sector y reaccionar ante futuras tendencias. El proyecto recibirá fondos adicionales de la UE para poner a prueba las recomendaciones del estudio una vez completado la fase de investigación. El objeto último del estudio es la elaboración de un plan operativo refrendado por los diferentes interlocutores.

El estudio KROM es la continuación de diferentes proyectos realizados a lo largo de varios años.

CAPÍTULO III: INICIATIVAS INSPIRADORAS

El proyecto KulturKraft se implementó de 2010 a 2014 en tres regiones de Suecia (Skåne/ Malmö, Gothenburg/región oeste, y Estocolmo) bajo gestión de los interlocutores sociales de Trygghetsrådet TRS y fue financiado por el Fondo Social Europeo. El programa ayudó a la adquisición de nuevas destrezas y organizó más de 1.100 actividades orientadas a más de 16.000 participantes, empleados y autónomos, que trabajan en la esfera de las artes escénicas, música, film, televisión, transmedia y la industria de los videojuegos. Las actividades se diseñaron en estrecha colaboración con las instituciones, organizaciones y empresas implicadas con el propósito de satisfacer las necesidades y requisitos pendientes en ese momento.

'Alianzas': Dansalliansen (Alianza de la Danza), Musikalliansen (Alianza de la Música), y Teateralliansen (Alianza del Teatro) emplea a actores, bailarines y músicos autónomos que se encuentran 'entre contratos' y ofrece un número de servicios para ayudar a los artistas escénicos autónomos a que aseguren sus carreras, esto incluye el desarrollo de competencias.

En el ámbito regional (en el oeste de Suecia), Kulturakademin Trappan (un programa de formación cultural diseñado para los profesionales del cine, la televisión y las artes escénicas) ofrece cursos, talleres y conferencias elaboradas a partir de los comentarios de las instituciones culturales que componen su gobernanza y asociación extendida¹. La oferta de capacitación está financiada por la región, es gratuita y de libre acceso para empleados, trabajadores autónomos y personas que trabajan por cuenta propia. Kulturakademin lleva a cabo evaluaciones continuas para evaluar el impacto de sus acciones en materia de empleo, y también para abordar los desafíos transversales del sector, por ejemplo la igualdad de género.

Una nueva fundación lanzada en enero de 2016 apoyará a los bailarines, cantantes, músicos y actores en edad de jubilación, en la transición en la etapa final de sus carreras mediante apoyo financiero y servicios de orientación². La fundación estará conectada a TRS.

¹ Kulturakademin Trappan: sus equipos directivos están compuestos por academias, instituciones culturales, organizaciones y grupos independientes, los interlocutores sociales del cine y el teatro, la televisión sueca de la región oeste, el fondo regional para el cine, Film West y la Secretaría de Cultura y Medios de Comunicación de la Oficina Nacional de Empleo.

² La fundación, lanzada en enero de 2016, es el resultado de un nuevo acuerdo colectivo que reemplaza al antiguo sistema de pensiones y jubilación anticipada para bailarines, cantantes, músicos y actores. Fue firmado por Svensk Scenkonst (organización de empleadores), Teaterförbundet y SYMF (organizaciones de trabajadores). Cubre aproximadamente a 60 instituciones de Suecia.

Diagnóstico comparativo (1997-2014) de la situación de empleo y formación en el sector de la actuación en vivo en Francia

En 1997 se publicó un primer estudio en el cual se establece un diagnóstico de la situación social y económica del sector de la representación en vivo en Francia. Diseñado con el objeto de ser una herramienta operativa, combina datos estadísticos con un análisis cualitativo del sector. A partir de las observaciones y descripciones de los retos emergentes, el estudio recomienda un plan de acción con el fin de beneficiar el empleo y la formación en el sector.

El estudio fue el primer proyecto ambicioso del comité nacional conjunto para el empleo y la formación en el sector de la representación en vivo de Francia (CPNEF SV). Organizaciones de trabajadores y de la patronal participaron en la implementación de las recomendaciones con el apoyo de las autoridades públicas (ministerios de empleo y cultura) y agencias de bienestar social (seguridad social, de desempleo, fondos para capacitación, etc.).

Veinte años más tarde, el comité conjunto decidió actualizar el estudio. Su objeto es establecer un diagnóstico comparativo, evaluar nuevos desarrollos, estudiar la emergencia de nuevo retos, sugerir vías de acción y hacer un resumen de las acciones implementadas hasta el momento.

El nuevo estudio³, publicado en octubre de 2015, identificó los siguientes factores que afectan la evolución del sector:

■ **Artísticos y culturales:** desarrollo y reestructuración de una cantidad de subsectores (música moderna, musicales, arte callejero, circo nuevo, danza urbana, etc.); obras de arte híbridas; desarrollo de interpretaciones artísticas en entornos no tradicionales; etc.

³ 'Actualisation du contrat d'études prospectives du spectacle vivant – diagnostic comparé de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle 1997-2014', CPNEF SV / Observatoire des Métiers du Spectacle Vivant / Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), setiembre de 2015

CAPÍTULO III: INICIATIVAS INSPIRADORAS

■ **Políticos e institucionales:** expansión de la involucración de las autoridades regionales y locales en la cultura; generalización de la financiación cruzada (estados, regiones, departamentos, ciudades); desarrollo de acuerdos con el estado y las regiones sobre empleo y capacitación; etc.

■ **Legislativos, reglamentarios y convenciones:** reforma de licencias para empresarios del sector de la representación en vivo; codificación de las regulaciones del sector en la legislación laboral; adopción de la Directiva de Servicios de la UE; desarrollo de obligaciones en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo, así como accesibilidad para las personas con discapacidades, etc.

■ **Organizativos:** fortalecimiento de los organismos sociales sectoriales (seguridad social, formación, etc.), diversificación de las actividades empresariales y del estatus legal de las empresas, etc.

■ **Tecnológicos:** revolución digital; aumento del uso de ordenadores y el consiguiente impacto en las actividades artísticas (composición musical, vídeo y 3D, captura de movimientos, etc.), técnicas (redes, grabación, proyecciones, etc.) y administrativas (web, comercio electrónico, *streaming*, protección de la propiedad intelectual, etc.).

■ **Económicos:** aumento y luego reducción de fondos públicos; diversificaciones de las fuentes de financiación (no culturales, europeas, privadas, participativas, etc.); procesos de producción más largos debido a la complejidad del financiamiento de los proyectos artísticos; colapso económico de la industria discográfica; emergencia de la piratería y la descarga ilegal, etc.

■ **Sociales:** desarrollo de un mercado de trabajo europeo (e incluso mundial) y del dumping social; aparición de los “contratos 360’ en la industria de la música; desarrollo de intermediarios empresariales (oficinas productores, cooperativas, compañías intermediarias de contratación – incluso ilegales...); retos mayores a la movilidad internacional de los artistas, etc.

■ **En materia de formación profesional:** creación de títulos de educación superior para los artistas intérpretes; aumento de la oferta de cualificación/titulación inicial y de la

formación continua; acuerdos sectoriales sobre formación permanente más favorables que el marco general, que lleva a la creación de programas específicos gestionados por el fondo de formación del sector, etc.

El estudio establece también nuevos **elementos de diagnóstico** en lo referente a la situación del sector de la representación en vivo en Francia en materia de empleo y formación.

Aunque el sector es dinámico y está en expansión y se renueva constantemente debido a su capacidad de innovación, tiene **debilidades estructurales a nivel social y económico**. Los profesionales y las empresas necesitan apoyo, por supuesto, pero una consolidación de conjunto se logra también mediante el fortalecimiento de las organizaciones y las instituciones y la adaptación del marco jurídico.

Desde 1997, se han realizado grandes esfuerzos para **recopilar información sobre el mercado laboral** del sector, no obstante se tiene que recolectar datos estadísticos complementarios para poder tener un mejor conocimiento de algunos desequilibrios en el sector. Los encargados de la adopción de decisiones también deben hacer un mejor uso de los datos así recogidos.

El número de **empresas del ámbito de la representación en vivo** crece de forma continua, pero con una fuerte disparidad entre las instituciones culturales grandes y la miríada de pequeñas empresas. El sector ha avanzado progresivamente hacia una mayor estructuración. En la actualidad, se consideran acciones prioritarias tanto el proporcionar apoyo a las empresas como la formación del personal.

El **modelo económico de la representación en vivo** es vulnerable, y lo es aún más desde la aplicación de los recortes a los subsidios públicos; además, los hogares gastan cada vez menos en actividades culturales. Aunque el sector ha desarrollado estrategias para contrarrestar las dificultades económicas, su futura evolución asociada a los cambios profundos de su entorno y de los modelos de producción y distribución podrían amenazar aún más su modelo económico, lo que tendría un enorme impacto en sus propias actividades y fuerza de trabajo.

CAPÍTULO III: INICIATIVAS INSPIRADORAS

Si bien la mano de obra ha aumentado, **las desigualdades entre los trabajadores** son más marcada en lo que respecta al tipo de tarea, modalidad de contrato, tipo de empleador y también el perfil de la persona (edad, género, ubicación geográfica, origen social, etc.). Los artistas siguen siendo la población activa más vulnerable, sin embargo, dentro de esta categoría hay grandes variaciones.

La inestabilidad y la falta de seguridad económica de la trayectoria profesional sigue siendo la norma para la gran mayoría de los trabajadores (contratos de corto plazo, niveles altos de renovación del personal). Los programas de apoyo al sector deben abordar mejor la complejidad de las situaciones individuales (movilidad, diversificación, etc.)

Más de la mitad de profesionales del sector de la representación en vivo **realizan trabajo remunerado por fuera del sector** (la mayoría en áreas del espectáculo, ocio y turismo pero algunos trabajadores trabajan en los sectores público o educativo). El establecimiento de acuerdos interprofesionales podrían proporcionar mejor seguridad a sus trayectorias laborales, ya que podrían permitir el reconocimiento de competencias horizontales y asegurarían la coordinación de los regímenes de bienestar social.

Si bien la oferta de formación inicial responde en términos generales a las necesidades del sector, debido a que el **sector resulta muy atractivo para los jóvenes** la oferta de empleo está muy por debajo de la demanda.

Los programas de formación que se ofrecen deben **responder mejor a las necesidades de las empresas y a las de los profesionales**. A este respecto, las empresas deben seguir desarrollando sus estrategias de recursos humanos y de gestión empresarial.

A partir de este diagnóstico comparativo, en el informe se hacen **recomendaciones** que se presentan articuladas bajo cuatro títulos principales:

1. Mantener y regular el empleo (consolidar la representación de los empleadores del sector, desarrollar la coordinación y el diálogo con las autoridades públicas y otros sectores, desarrollar las capacidades empresariales de las empresas pequeñas, apoyar la cooperación

entre empresas, articular los regímenes de beneficio social de la población activa en diferentes sectores, etc.)

2. Capacitación de los individuos mediante programas de formación inicial y aprendizaje permanente (informar sobre las perspectivas de empleo antes de comenzar la formación inicial, desarrollar prácticas durante los programas de formación inicial y permanente, fomentar la adquisición de destrezas transferibles para facilitar la movilidad, integrar el conocimiento del entorno profesional y de la legislación social de la representación en vivo en el currículum académico, desarrollar programas de formación continua para que los profesionales del mundo artístico adquieran más habilidades tanto en su propia disciplina como en otras, desarrollar cualificaciones y certificaciones de formación para las profesiones técnicas, etc.)

3. Mejorar la calidad de la oferta de los programas de formación inicial y permanente (para que sean más accesibles, especialmente en lo que respecta a los objetivos de aprendizaje; además, se considera muy útil sistematizar las encuestas sobre inserción profesional de los graduados, etc.)

4. Potenciar la producción, coordinación y uso de los datos, para mejorar conocimiento de la situación del mercado laboral (desarrollar enfoques longitudinales para permitir la gestión de las trayectorias profesionales individuales, recoger información sobre la remuneración individual de los trabajadores y también sobre las políticas salariales para tener un mejor conocimiento de las principales causas de desigualdades en el sector, etc.)

CAPÍTULO III: INICIATIVAS INSPIRADORAS

'El 2020 empieza mañana': anticipar los perfiles del futuro en el sector de los medios de información y comunicación en los Países Bajos

¿Cómo será el sector de los medios de información y comunicación en el 2020?

'En el 2020, las empresas de información y comunicación trabajarán juntas en asociaciones de redes. Ellas ganarán dinero produciendo, publicitando, realizando y combinando contenidos; además, abarcarán una amplia gama de servicios, desde los altamente especializados hasta los integrados. La cualidades más importantes del sector (al igual que en 2013) son las cuatro 'C': creación, conservación, comunicación y conversión.'

Así es cómo se pinta el futuro en la publicación holandesa 'El 2020 empieza mañana: conoce a los empleados de las empresas de información y comunicación en 2020'⁴, elaborada por GOC, el centro de expertos para las industrias creativas.

Con un tono entretenido, se presenta el perfil de diez empleados de los medios de comunicación del futuro y el de sus empresas. Mediante un 'perfil de capacidades' (en vez de una descripción del trabajo) y largas entrevistas en ambientes 'futurísticos', nos enteramos de lo que hacen, cómo interactúan con sus colegas, y cuáles son sus cualidades profesionales más importantes.

Micky, la directora de comunicaciones, es buena para establecer redes y posee sólidas habilidades de escritura. Entre otras tareas, ella supervisa y participa en las conversaciones en línea, crea contenidos (blogs, fotos, vídeos) y transfiere información a otros departamentos de su empresa para el futuro desarrollo de productos. Mantiene contacto regular con sus colegas, el 'trabajador encargado de la red' y el 'director de conceptos'.

Marcel, el director de logística, está en estrecho contacto con los socios externos tales como los diseñadores de web, consultores de software y diseñadores para imprimir en 3D. Su principal

⁴ 2020 starts tomorrow – meet the employees of media and communication companies in 2020', GOC, 2014

tarea es proporcionar servicios de respaldo para la concreción y logística de los productos impresos y digitales, además de organizar los procesos de producción multimedia. Posee buena aptitud en solución de problemas.

Simone, la periodista de datos, es curiosa y analítica. Posee sólidas aptitudes en escritura y domina métodos de trabajo multidisciplinarios basados en proyectos. Recopila datos (públicos, de su propia base de datos, de tiempo real mediante aplicaciones), los analiza, hace el trabajo preliminar para la visualización, y los utiliza para crear contenido (blogs, artículos). Descubre historias dentro de grandes cantidades de información que luego cuenta.

Al mirar estos perfiles y observar cómo trabajan, la conclusión más importante a los fines del presente informe es destacar la forma en la que la colaboración y el establecimiento de redes se convertirán en rasgos fundamentales en el futuro, tanto entre colegas en una misma compañía, como entre compañías dentro de un mismo sector.

Plataforma para ofrecer orientación y asesoramiento a los empleados y empresarios de la industria cinematográfica y la de técnicas audiovisuales en Francia.

Se han necesitado pocos años para que la digitalización modificara en profundidad el proceso de producción de la industria del audiovisual: los rollos de películas se están volviendo cosa del pasado, las plataformas mediáticas ahora son la norma y hay un creciente y masivo uso de las tecnologías digitales. Esto ha tenido un gran impacto en muchas ocupaciones. Los laboratorios fotoquímicos, las actividades de doblaje y las unidades de postproducción han estado particularmente expuestas a este cambio.

Para hacer frente a esta nueva situación, en Francia se creó en 2010 una plataforma para los sectores técnicos. La plataforma tiene como objeto sugerir respuestas que ayuden a los trabajadores de las profesiones afectadas por los cambios a adaptarse a las nuevas necesidades. El plan consistía en reunir recursos financieros y humanos a nivel sectorial para asistir al

CAPÍTULO III: INICIATIVAS INSPIRADORAS

subsector más golpeado. La plataforma cuenta con el apoyo de interlocutores sociales, el Fondo Social Europeo, el distrito de la región de Île-de-France, el Centro Nacional para el Cine y la imagen animada (CNC), y del fondo de formación del sector (AFDAS). Está dirigido por la comisión nacional francesa conjunta sobre empleo y formación del sector audiovisual (CPNEF AV).

Durante el periodo 2010-2013, gracias a esta plataforma, se brindó apoyo a más de 750 personas y 250 compañías. Se contabilizaron 65 reconversiones laborales, 174 personas se beneficiaron de un servicio de evaluación de habilidades y orientación profesional y 461 tuvieron acceso a programas de formación. En el 2015, se extendió el periodo de actividad de la plataforma debido a que las industrias técnicas (al final de la cadena productiva) siguen debilitándose por los desarrollos técnicos y económicos. Ahora se ha puesto más hincapié en los laboratorios.

El apoyo otorgado a los empleados consiste en orientación sobre gestión profesional; el servicio es gratuito, confidencial y se adapta a las necesidades del individuo. Se elaboran estrategias para los próximos pasos profesionales, se identifica qué competencias y cualificaciones la persona tiene que convalidar o adquirir y se prepara un plan de acción con los nombres de los posibles interlocutores y los fondos disponibles que se pueden solicitar. También se da asesoramiento sobre los programas de formación disponibles y cómo solicitar financiamiento.

A las compañías se les ofrece un diagnóstico institucional de los recursos humanos para analizar el impacto de la digitalización sobre la fuerza de trabajo de la empresa; asimismo, se identifican cuáles son las capacidades y cualificaciones actuales de sus empleadores, qué ocupaciones son las más vulnerables y cuáles son las necesidades en materia de formación. Luego se otorgan los fondos para implementar el programa de capacitación. También es posible organizar sesiones informativas para los empleados.

Red de aprendizaje entre pares sobre gestión de recursos humanos en el sector de la representación en vivo en Flandes

Desde 2010 el Fondo social para las artes escénicas de Flandes (SFP), Bélgica, viene impulsando una red de aprendizaje entre pares de los directores de recursos humanos del sector de la representación en vivo. En la actualidad la red cuenta con más de 80 miembros que representan a 67 empleadores, grandes y pequeños, de todas las disciplinas.

Se organizan reuniones una o dos veces al año. Por lo general tienen lugar en las dos o tres ciudades en la cual están ubicados la mayoría de las organizaciones, para que las personas no tengan que viajar distancias largas y puedan hablar con colegas que trabajan en la misma región. El propósito de la red es crear un espacio para que los participantes intercambien experiencia y aborden retos comunes de manera informal. Si los miembros de la red carecen de experiencia o información se puede invitar a participantes externos. La afiliación es gratis y la participación voluntaria. Las discusiones se mantienen lo más abiertas posible de modo que se pueda dar lugar a todas las experiencias, desde las más positivas hasta las más difíciles. En los últimos años, los temas debatidos, ya sea propuestos por los miembros de la red o por SFP siguiendo la adopción de una nueva legislación, son los siguientes: evaluaciones, beneficios extralegales, trabajadores mayores, diversidad y modalidades de trabajo irregular. Las reuniones también representan una herramienta útil para identificar las necesidades que hay que abordar a nivel sectorial.

Además, a fin de facilitar la gestión de recursos humanos en el sector y gracias a una subvención del Ministro de Cultura, la agencia SFP actualizó el sistema de clasificación de ocupaciones del sector. Como la descripción de las ocupaciones que contiene están basadas en tareas y responsabilidades más que en las destrezas necesarias para desempeñar las ocupaciones, SFP desarrolló como material complementario un diccionario de destrezas para el sector.

Junto con un consultor externo, SFP recopiló las descripciones de los puestos existentes de los perfiles ocupacionales oficiales (del sector de la representación en vivo o de otros sectores,

CAPÍTULO III: INICIATIVAS INSPIRADORAS

como salud y seguridad, o administración). A partir de estas descripciones de puestos de empleo, se aislaron 25 competencias, todas claramente identificadas, así como 15 indicadores de comportamiento relacionados con esas competencias.

La lista de competencias/descripciones puede ser vista como una caja de herramientas a la cual pueden recurrir los directores de recursos humanos cuando necesiten describir un perfil laboral (por ejemplo, para actualizar una descripción de un puesto de trabajo, publicar una oferta de empleo, identificar las necesidades de formación para la plantilla o identificar talentos ocultos, etc.). A través de una herramienta digital, los directivos tendrán acceso a un número de 'perfiles de referencia'; sin embargo, como en muchas organizaciones los empleados combinan diferentes ocupaciones/funciones, podrán también agrupar "paquetes de capacidades" específicos. SFP brindará formación sobre el uso de la herramienta, cómo identificar las capacidades que un directivo necesita/quiere en una organización, y cómo organizar entrevistas de trabajo.

Elaboración de un nuevo sistema nacional de estándares ocupacionales para competencias digitales en el Reino Unido

Creative Skillset, el organismo sobre competencias para los sectores audiovisual y creativo del Reino Unido, desarrolló un nuevo sistema nacional de estándares ocupacionales (NOS, en inglés) para las habilidades requeridas para desempeñar tareas relacionadas con la producción digital. Esta iniciativa fue financiada por la Comisión del Reino Unido para el Empleo y Competencias, y la apremiante necesidad por crearla se puso de manifiesto cuando la industria reconoció que había carencias de capacidades derivadas de la aparición de nuevas tecnologías y la convergencia de competencias necesarias para la producción de contenidos.

Esta iniciativa aborda el espectro completo del proceso de trabajo digital y será beneficiosa para muchos puestos de trabajo en el ciclo productivo. En el censo más reciente de Creative Skillset, del 2012, en el Reino Unido, se registraron 8.661 puestos en el ámbito de la producción, 2.385 de ellos corresponden a tareas de edición y 7.900 a tareas relacionadas con la postproducción.

El desarrollo de la iniciativa NOS fue solicitada originalmente por la iniciativa Digital Production Partnership (DPP), una organización no lucrativa gestionada por sus miembros y la asociación comercial UK Screen Association. Estas entidades han señalado ejemplos específicos de nuevas tecnologías que están modificando los puestos de trabajo. Las organizaciones reconocieron también los recientes cambios legislativos en lo referente a los derechos laborales y las condiciones de trabajo que están afectando a la industria.

El Consejo de las Industrias subrayó los retos derivados de la transformación digital: *"Estudios sobre las capacidades requeridas por el sector sugiere que cada vez es más importante contar con múltiples aptitudes para entender las diferentes plataformas tecnológicas y su impacto en el desarrollo de contenido y en el proceso del trabajo digital; además, es necesario adoptar nuevos enfoques para trabajar en equipos creativos/técnicos multidisciplinarios, ya sea dentro una misma compañía o entre ellas".* A esto agrega: *"fundamentalmente, las industrias creativas necesitan un amplio abanico de capacidades muy diferentes, que incluyen conocimientos científicos, tecnológicos, de producción y empresariales".*

La evaluación de competencias para la industria de medios creativos y del entretenimiento de 2012 identificó que los roles de producción digital son de una importancia crucial para la económica del Reino Unido; sin embargo, hay una carencia de las competencias requeridas en el sector. Así lo demuestra la laguna de competencias en las áreas de formatos multiplataforma y CTIM/tecnología⁵, ambas relevantes para la producción digital.

Por último, se sugiere que una futura consecuencia del rápido cambio en el sector será la incorporación de nuevas funciones laborales; las mismas no están registradas en la clasificación de ocupaciones usada en la actualidad. Los cambios en el proceso del trabajo y la convergencia de sectores requieren la elaboración de descripciones de puestos de trabajo nuevas.

Durante el proceso de consulta para crear el nuevo sistema de estándares ocupacionales, la agencia Creative Skillset obtuvo información de profesionales de todo el país a través de

⁵ CTIM es el equivalente en español de STEM, un acrónimo en inglés de science, technology, engineering y mathematics que sirve para designar las disciplinas académicas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

CAPÍTULO III: INICIATIVAS INSPIRADORAS

consultas en línea y talleres. Por último, se identificó a un grupo de encuestados clave como grupo final para aprobar el conjunto de los estándares nacionales ocupacionales. Al realizar un análisis 'funcional' y desarrollar la clasificación ocupacional, la agencia Creative Skillset posee ahora un conocimiento más profundo sobre la forma en la que las ocupaciones laborales, nuevas o revisadas, se articulan en el sector. La tecnología de la información y la transmisión siguen convergiendo, esto crea un solapamiento y entrelazamiento que desdibuja las funciones entre la producción y la postproducción.

Se identificaron seis áreas de funcionamiento clave: proceso del trabajo digital, captura de medios digitales, procesamiento de medios digitales, uso profesional de competencias informáticas, archivo digital y entrega y distribución digital.

Entre las competencias generales identificadas como necesarias se mencionaron: autogestión, el trabajo en equipos, y conocimientos en materia de salud y de seguridad.

Las descripciones de trabajo nuevas que se identificaron son: 'data wranglers' (a cargo de hacer las copias de seguridad), técnico de imagen digital, 'media wrangler' y operador de gestión digital.

La agencia Creative Skillset está buscando en la actualidad formas de compartir el trabajo de 'mapeo' y de clasificación de las funciones laborales de manera clara y de fácil utilización.

Centro de servicios para la inserción laboral y profesionalización de los estudiantes de artes en Alemania

La Universidad de las Artes de Berlín, ofrece cursos de enseñanza en las facultades de Bellas Artes, Arquitectura, Medios de Comunicación y Diseño, Música, y Artes Escénicas, y también en el Instituto Central para el Aprendizaje Permanente/Instituto Vocacional de Berlín. Abarca el espectro completo de las artes y estudios académicos conexos con más de 70 cursos.

El Centro de orientación profesional (CTC, en inglés) se fundó en 2001 al igual que los centros vocacionales de tres importantes universidades en Berlín con cofinanciación de la UE. Es el primer centro vocacional en una universidad de las artes en Alemania. Desde el 2004, todas las actividades del centro están abiertas a participantes de tres universidades artísticas en Berlín, la Escuela de Arte de Berlín Weissensee, la Escuela de Música de Berlín "Hanns Eisler" y la Academia de Arte Dramático "Ernst Busch".

El centro asesora a los estudiantes y graduados sobre cuestiones relacionadas con la inserción laboral y la planificación de sus carreras profesionales, también orientan sobre decisiones estratégicas cuando los beneficiarios del programa crean una empresa. La información sobre los servicios que ofrece el centro está disponible en varios medios: en su sitio web, en tableros de anuncios en los edificios universitarios y en un boletín de noticias al que hay que suscribirse. Desde el 2001, el centro llevó a cabo 10 programas de la UE. En el 2015, unos 859 participantes se beneficiaron de cerca de 10 mil horas de actividades.

Cada año unos 500 estudiantes aspiran completar su capacitación en la Universidad de las Artes. La mayoría de ellos termina con una licenciatura de grado o máster, o 'graduados de maestría'. Aunque durante sus años de estudios tienen oportunidades de desarrollar contactos con instituciones profesionales (galerías, teatros de ópera, etc.), y empresas comerciales, los estudiantes y graduados también necesitan adquirir competencias adicionales que sean relevantes para el mercado laboral. Este es el objeto principal del Centro.

CAPÍTULO III: INICIATIVAS INSPIRADORAS

La iniciativa se precia de ser un centro de coordinación entre la facultad/universidad, el mercado laboral y el mundo del trabajo. Ofrece oportunidades para adquirir experiencia práctica así como cualificaciones en materia de destrezas organizativas, sociales, personales, de informática y/o aprendizaje de idiomas. Además, se desarrollan capacidades personales como la aptitud de trabajo en equipo, destrezas comunicativas, capacidad de innovación y habilidades sociales que son considerados fundamentales para un exitoso ingreso a la vida laboral. Las realidades del mercado laboral también obliga a los estudiantes a estar dispuestos a trabajar con contratos temporales, periodos de experiencia práctica y el trabajo autónomo.

Por lo tanto los objetivos del centro son:

1. sensibilizar sobre la situación del mercado laboral y fomentar la educación empresarial;
2. mejorar la capacidad empresarial con calificaciones;
3. acompañar la traducción de ideas de proyectos en planes empresariales viables.

El Centro ofrece servicios de **consulta y orientación, talleres y servicios**.

Sesiones de consulta ponen al individuo (artista) en el centro de todas sus actividades. Se elaboran perfiles detallados de las personas que buscan asesoramiento, centrándose en las elecciones a hacer a partir de las ofertas de cualificaciones disponibles, teniendo en cuenta su utilidad para mejorar el perfil del artista. Las consultas buscan empoderar a la persona y responder directamente a las inquietudes específicas de la personas. El abanico de respuestas es muy amplio: aspectos puramente informales, desarrollo de estrategias iniciales o mejora de las que ya están planificadas, consideración de la hoja de vida de la persona o ajustar sus ideas de una futura profesión a las realidades profesionales económicas y prácticas. También se dan recomendaciones sobre otros recursos, instituciones e individuos que pueden ofrecer asesoramiento y asistencia además del ya brindado por el Centro.

Durante las consultas, se establecen las capacidades de los estudiantes, sus conocimientos, experiencias, aspiraciones y destrezas; y, sobre esta base, se crea un "perfil de empleabilidad". Se identifica el 'potencial oculto' y se compara con las demandas del mercado artístico y de empleo. Luego se prepara un plan individual para mostrar qué destrezas tiene que adquirir la persona para ser competitiva y dónde hacer la formación correspondiente.

Talleres tienen lugar durante el periodo lectivo de lunes a viernes y por lo general duran de 3 a 8 horas. Durante el periodo de vacaciones, se ofrecen talleres de una semana de duración sobre áreas específicas, por ejemplo, marketing.

Los módulos de los talleres cubren '*posicionamiento*' (cómo posicionarse de manera óptima como empresario en un mercado artístico y creativo difícil). '*finanzas*' (orientación sobre las herramientas de apoyo del mercado, tanto público como privado, cubriendo también crowdfunding o financiación colectiva, becas, patrocinio y recaudación de fondos), '*Seguridad social y contribuciones*' (cómo construir un fondo de seguridad con un presupuesto bajo, contribuciones relevantes para los artistas, etc.). '*Jurídico*' (asuntos de propiedad intelectual, como creador y usuario de servicios creativos'), '*Marketing y redes sociales*' (cómo comercializar un producto usando canales apropiados en las redes sociales), '*Comunicación y cooperación*' (cómo participar en colaboraciones interdisciplinaria de manera exitosa).

Además de las consultas y talleres, el centro proporciona información sobre pasantías y ofertas de trabajo, asociaciones y competiciones, y oportunidades para establecer redes en los ámbitos regional, nacional e internacional. También ofrece acceso a bibliografía sobre orientación profesional y solicitudes; a plataformas en línea que tratan temas prácticos como salario inicial y búsqueda de estudios, etc.

Implementación de programas de formación de aprendices en el sector de la actuación en vivo en el Reino Unido

Hace varios años atrás, no existían posibilidades de aprendizaje o prácticas en el lugar de trabajo en los sectores creativo y cultural del Reino Unido. Cuando se usaba este término era, por lo general, para acuerdos informales sin estructuras educativas de soporte y con frecuencia sin remuneración. En unión con socios educativos y de la industria, Creative & Cultural Skills desarrolló y puso en práctica el primer sistema de formación de aprendices en el sector creativo. En 2013, el Programa de Empleo Creativo, con al apoyo del Fondo de las Artes de la lotería del Consejo de las Artes (Arts Council) del Reino Unido, lo que permitió dar un salto cualitativo en este respecto.

En su publicación de 2016 'Construir una nación creativa: poner en práctica los conocimientos y aptitudes; crear empleo, aprendizaje o prácticas, y oportunidades de empleo en las industrias culturales y creativa'⁶, Creative & Cultural Skills hace un balance de esta experiencia, ofrece un panorama del sistema del Reino Unido, y proporciona herramientas para seguir desarrollando sistemas de formación de aprendices y de práctica laboral en los próximos años.

Los estudios de caso de los aprendices, permiten conocer el punto de vista de los estudiantes y relaciona su experiencia en el lugar de trabajo. Los informes de primera mano que las organizaciones implicadas en los proyectos le proporcionan a los empleadores ('Seis pasos para tomar a un aprendiz') sirven para que estos últimos decidan si los sistemas de prácticas responden a sus organizaciones y se adaptan a sus necesidades.

Por último, la sección de la publicación dedicada a las futuras vías de financiación de los programas de formación de aprendices en el Reino Unido brinda a las organizaciones artísticas un panorama de las perspectivas para este tipo de iniciativas en el sector.

⁶ 'Building a Creative Nation: Putting Skills to work – creating jobs, apprenticeships and work opportunities in the creative and cultural industries', Creative & Cultural Skills, 2016

Proyecto para acompañar pasantías de jóvenes graduados en el sector audiovisual en Bélgica

El proyecto "STAGES MEDIA" ha sido diseñado para ayudar a jóvenes (menores de 26 años) que quieren adquirir experiencia profesional en el campo de los medios de comunicación. Es una iniciativa impulsada por mediarte.be, el Fondo social para el sector audiovisual y de producción cinematográfica de Bélgica.

El proyecto le ofrece a los jóvenes la posibilidad de apuntarse en iniciativas de pasantías que respetan las condiciones legales y que, además, les permita la adquisición de competencias profesionales. La agencia mediarte.be crea el vínculo entre el joven graduado y el empleador y vela por la calidad de la pasantía.

Las ofertas de pasantías son publicadas en el sitio web de mediarte.be. Los jóvenes interesados en una oferta de trabajo se postulan a mediarte.be usando un formulario de contacto dedicado para tal fin. Si los objetivos personales y la motivación del aprendiz se ajustan a las expectativas del empleador, mediarte.be los pone en contacto y luego desempeña la función de 'patrocinador de la pasantía', supervisa la pasantía durante toda su duración y, cuando termina, le ofrece al aprendiz información práctica para que pueda acceder al primer trabajo profesional pagado. Para la compañía está claro que ningún interno puede reemplazar a un miembro de la plantilla y que los objetivos educativos tienen que ser respetados durante todo el tiempo que dura la pasantía.

Mediante esta iniciativa, el objeto de mediarte.be es luchar contra el uso indebido de aprendices y ofrecerles los jóvenes graduados una experiencia de trabajo significativa.

Otro recurso desarrollado por mediarte.be apunta a ofrecer a los trabajadores el conocimiento necesario para gestionar sus carreras de manera informada. Esta herramienta en línea brinda un panorama exhaustivo de los diferentes puestos de trabajos no permanentes en el sector. Se detalla la modalidad de los diferentes puestos (contrato directo, autónomo, eventual,

CAPÍTULO III: INICIATIVAS INSPIRADORAS

terceras partes para ocupaciones artísticas) y destaca las principales características en distintos niveles:

- **financiero** (salarios, contribuciones de seguridad social, impuestos, costes laborales);
- **responsabilidades** (obligaciones administrativas, responsabilidades en caso de incidente, riesgos en caso de falta de pago, terminación del contrato, relación de subordinación con respecto a la autoridad);
- **desarrollo personal y profesional** (reconocimiento de experiencia y competencias, formación, gestión profesional); y
- **bienestar y familia** (flexibilidad del tiempo, enfermedad, días de vacaciones, etc.).

Programa de reconversión profesional para bailarines en los Países Bajos

Fundado en 1986, el programa Omscholing Dansers Nederland (Programa de Reconversión del Bailarín en Holanda) ayuda a los bailarines que están en la etapa final de sus vida laboral como artistas, brindándoles asesoramiento y apoyo financiero.

El programa Omscholing Dansers Nederland brinda ayuda a un bailarín o bailarina que está haciendo planes para el futuro de diferentes maneras: mediante orientación vocacional; reembolsando los costes de formación, estudios o curso, ya sea el total o parte de la matrícula; ofreciendo una retribución a un bailarín luego de la culminación de la carrera profesional y cuando se está preparando para una nueva; ofreciendo asistencia financiera y asesoramiento al bailarín para que establezca su propia empresa.

El servicio de orientación vocacional se ofrece a todos los profesionales de la danza en cualquier momento de su carrera. Este servicio no acarrea ninguna condición o coste. Para ser elegible y poder recibir ayuda financiera, se deben cumplir ciertos criterios y el bailarín tiene que haber estado suscripto al esquema de conversión profesional durante su carrera.

El Programa holandés de reconversión del bailarín está financiado con contribuciones del sector patronal y de los trabajadores; está cubierto por el Convenio colectivo para el teatro y

la danza. El programa de reconversión profesional también recibe contribuciones de subsidios públicos. Los bailarines autónomos cuyo empleador no paga automáticamente dichas contribuciones puede inscribirse al programa de manera voluntaria.

El bailarín que haya abonado 60 cuotas, como mínimo, puede solicitar un reembolso de los costos de estudios por una suma máxima de €10.000. Para beneficiarse del reembolso no es necesario que el bailarín esté desempeñándose en su profesión, así, los bailarines pueden prepararse para su cambio de carrera mientras siguen desempañándose en el mundo de la danza.

Los bailarines que hayan llegado al fin de su carrera, y que hayan abonado 96 cuotas, como mínimo, durante un periodo de 10 años, como mínimo, pueden solicitar una asignación de ingresos y estudios. Esta asignación abarca un reintegro del coste de los estudios y una suma para gastos de manutención. Se puede emplear esa suma para el reintegro de gastos incurridos en el establecimiento de una iniciativa empresarial.



creative
skills
europe

CONCLUSIONES

DESARROLLAR UNA BASE DE DATOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

Los datos recopilados sobre los mercados de trabajo de los sectores del audiovisual y de la representación en vivo en los diferentes países europeos son parciales y, al presente, no pueden ser comparados a nivel europeo. En muchos países no hay estadísticas disponibles o, si las hay, las entidades profesionales y el público en general no tienen acceso a los mismos.

Es necesario desplegar más esfuerzos para compilar datos relevantes, guiada por Eurostat y siguiendo las recomendaciones del proyecto ESSnet CULTURE (Red Europea de Estadísticas sobre Cultura). Será de capital importancia movilizar a los principales actores del sector para recopilar estadísticas armonizadas y comparables, proporcionadas por una gama de entidades, que vayan desde agencias nacionales de estadísticas, ministerios de empleo y del sector hasta autoridades que otorgan cualificaciones.

Debido a que las operaciones estadísticas son complejas y acarrear procedimientos engorrosos, hay que recopilar datos que sean

relevantes y se ajusten a las características y necesidades específicas del sector. La 'presencia' del sector usada para recopilar los datos estadísticos debe definirse con un nivel de detalle preciso (que permita analizar los subsectores); además, los datos deben estar armonizados y así poder permitir análisis a nivel nacional y europeo. Los principales actores del sector deberían participar en la elaboración de las metodologías de recogida de datos para garantizar que los resultados reflejen la situación real del sector y se puedan utilizar como una herramienta para anticipar futuras tendencias. Los profesionales del sector también deberían jugar un rol en el análisis cualitativo de los datos recopilados.

Es preciso que los datos recogidos cubran aspectos específicos de las partes empresarial y trabajadora (tamaño, volumen anual, estatus y área de actividades para las empresas, y modalidad de contrato, condición de empleo, edad, género, nivel de estudios, para los empleados). Además, en los diferentes países de la UE es pertinente recoger 'datos relevantes para Europa', a saber, número de trabajadores provenientes de otros países, o el número de actividades transfronterizas realizadas en un año calendario.

En la mayoría de los países todavía no se cuenta con datos agrupados por profesión.

No obstante, podría resultar muy útil para desarrollar estrategias de competencias para el futuro.

A fin de preparar el presente informe se ha creado una tabla que reúne datos nacionales, que se podrá ampliar y desarrollar en los próximos años. ■

CREAR ESPACIOS PARA EL INTERCAMBIO Y LA COOPERACIÓN

Todos los participantes de nuestro proyecto (interlocutores sociales, instituciones educativas y asociaciones profesionales) recomendaron la creación de oportunidades de encuentros para poder intercambiar opiniones e ideas, y diseñar iniciativas en común como herramienta esencial para mejorar la calidad de la formación profesional en los sectores del audiovisual y la actuación en vivo.

En muchos países, los debates sobre tendencias y el impacto que ejercen sobre las necesidades de formación profesional a nivel sectorial se dan en muy contadas ocasiones, y casi nunca en un ámbito formal que pudiese abrir nuevas vías de cambios estructurales.

De manera general, las entidades educativas siguen los desarrollos del sector, ya que entre su personal docente hay profesionales activos en las disciplinas sectoriales, quienes en ocasiones establecen asociaciones con empresas (que implementa, por ejemplo, programas de pasantías). No obstante, no se entablan instancias de diálogo estructuradas con las principales partes interesadas del sector. Ambos mundos están evolucionando de forma paralela, de este modo se pierden enormes oportunidades de enriquecimiento mutuo y de preparar mejor a los estudiantes para sus futuras carreras profesionales.

Por consiguiente, es necesario que se creen más espacios, no solo cuando se elaboran los programas de estudio sino también durante el ciclo de formación y más adelante en momentos clave de la carrera profesional. Diferentes iniciativas nacionales puestas a prueba a lo largo de Europa podrían servir como inspiración en otros contextos locales y nacionales. Ejemplos de ello incluyen: en los Países Bajos se invitó a empresarios locales a tomar parte en el consejo académico de instituciones de formación vocacional; en el Reino Unido, se convocaron encuentros entre profesionales y graduados jóvenes; en Francia, se organizaron encuentros regulares entre los principales actores de los ámbitos educativo y profesional en el sector

de la animación, entre otros ejemplos de actividades similares.

También deberían proporcionarse instancias formales de diálogo para desarrollar una comprensión común de los estándares profesionales de una manera dinámica y flexible. Sin duda, los estándares ocupacionales son una herramienta muy útil para ayudar a los principales actores del mundo académico y profesional a desarrollar un marco común de las distintas ocupaciones del sector.

Sin embargo, los estándares ocupacionales pueden ser limitados, en lo que respecta a la 'capacidad de proyección', ya que, por definición, tienden a fijar las capacidades y competencias esperadas asociadas a una ocupación en un momento dado. Con el objeto de desarrollar una visión de la evolución de las competencias a nivel sectorial, es importante que el conocimiento sobre el funcionamiento del sector vaya acompañado de la capacidad de identificar y anticipar los cambios, no solo dentro del marco de los estándares ocupacionales existentes en un momento particular, sino con nuevas perspectivas. En este sentido, en la actualidad se están implementando algunas acciones en diferentes países de la UE donde las entidades del sector, además de elaborar estándares y cualificaciones

ocupacionales¹, están conduciendo encuestas entre empleadores y trabajadores, organizando consultas y encargando estudios para identificar las tendencias actuales y las competencias que se necesitarán en el futuro. Por lo tanto, es de suma importancia emparejar la definición de los estándares, ocupaciones con los análisis cualitativos del sector y su evolución, tanto a nivel nacional como europeo.

La creación de espacios sostenibles para el intercambio, a nivel sectorial, en contextos nacionales y en el ámbito europeo, podría ser un ejercicio de gran relevancia. El desarrollo de oportunidades para establecer un diálogo permanente debería ir acompañada de la identificación de los recursos financieros necesarios para poner en marcha estas iniciativas.

¹ Para consultar los ejemplos de estándares nacionales de ocupación para nuestros sectores, véase los sitio dedicados al tema:

Creative Skillset (<http://standards.creativeskillset.org/standards>), mediarte.be (<http://www.mediarte.be/fr/le-secteur/les-fonctions>), Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten (<http://www.podiumkunsten.be/Home/werk/jeloopbaanindesector/beroepenindesector/tabid/4578/Default.aspx>), CPNEF SV (<http://www.cpnefsv.org/metiers-spectacle/presentation>) or GOC (<http://www.goc.nl/kwalificatiedossiers>)

En estos nuevos espacios para el intercambio se podrían discutir y abordar una gran cantidad de temas:

- las perspectivas a largo plazo del desarrollo del sector (¿Cómo puede el sector anticipar cambios, en vez de atender las necesidades una vez que ya han emergido?);
- el desequilibrio entre las personas que se incorporan por primera vez al mercado laboral y la oferta de puestos (¿El sector debería pensar soluciones para fomentar una mejor regulación del mercado de trabajo?);
- la creciente realidad intersectorial de muchas ocupaciones; ya sea con respecto a las competencias que se necesitan o su impacto en la carrera profesional de los individuos (¿Los programas de educación del sector deberían ampliar su alcance para formar a los estudiantes con una gama variada de destrezas? ¿Las instituciones del sector deberían estar más sensibilizadas sobre la interdisciplinariedad y desarrollar las adecuadas herramientas para garantizar las trayectorias profesionales: modalidad de empleo, acceso a la formación, beneficios sociales, etc.?).

EQUIPAR A LOS PROFESIONALES DEL SECTOR CON LAS COMPETENCIAS RELEVANTES PARA EL ENTORNO DIGITAL

La revolución digital ha provocado una rápida transformación de nuestra vida cotidiana y el entorno operacional de los principales actores de nuestra economía. En este contexto, algunas competencias, que son necesarias para desempeñarse en esta nueva realidad, se han vuelto esenciales y este es claramente el caso en los sectores culturales y creativos, que han visto un radical cambio en sus actividades como resultado de los cambios tecnológicos.

En el sector audiovisual, el entorno multi-plataforma demanda nuevas destrezas creativas y de producción, nuevas competencias técnicas y también la capacidad de crear modelos empresariales nuevos e innovadores que permitan la sostenibilidad de las actividades a largo plazo.

En los sectores de la actuación en vivo es necesario desarrollar las competencias digitales para garantizar la presencia en la web, usar herramientas en línea para actividades de marketing, acceder a nuevos

fuentes de financiamiento y experimentar nuevos procesos creativos y de divulgación (artes digitales, streaming en internet, etc.).

El desarrollo y adquisición de competencias para el entorno digital es una cuestión que interesa a una amplia mayoría de partes implicadas en los sectores educativo y profesional, sin embargo, este proceso no está libre de tensiones.

En un entorno multimedia y con múltiples tecnologías, la diversificación de las destrezas, en otras palabras, desarrollar perfiles que permitan la diversificación de las actividades profesionales, es vista como una cuestión necesaria. No obstante, a la diversificación se la considera también como una amenaza potencial para la especialización de perfiles y la calidad de los resultados.

Las nuevas generaciones de trabajadores poseen diferentes capacidades, muchas veces complementarias, pero que requieren procesos de formación, jerárquicos y de dinámica de equipo completamente nuevos y distintos.

La desaparición de algunos perfiles especializados y la aparición de otros nuevos presentan el reto de la transición al entorno digital y la creación de nuevos programas de formación.

Para poder desenvolverse en este nuevo entorno, y poder seguir el ritmo del cambio, los actores empresariales del audiovisual y la actuación en vivo deben incorporar la realidad digital en sus estrategias de gestión, ofrecer al personal oportunidades de formación adecuadas, y mantener un diálogo constante con las instituciones educativas y de formación.

Para muchas empresas los equipos de trabajo interdisciplinarios deben volverse la norma, para ello, las competencias relevantes deberían incorporarse en los planes de estudio. En este sentido, es necesario fomentar la formación de profesionales con 'perfiles en forma de T' (en concreto, que combinan conocimiento especializado en un área de competencia con capacidades transferibles). ■

RECONOCER LA TRANSFORMACIÓN DEL SECTOR Y EL IMPACTO SOBRE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL

Los cambios que están teniendo lugar hoy en día en los sectores del audiovisual y la actuación en vivo no solo afectan el conjunto de actividades relacionadas y las perspectivas de desarrollo, sino que también modifican las trayectorias profesionales de los trabajadores que se desempeñan en sus entornos.

Debido a que los trabajadores de estos sectores tienen que actualizar sus competencias de manera permanente (para mantenerse al tanto de los desarrollos tecnológicos, poder ser innovadores en el entorno digital, diversificar sus actividades para poder ganarse la vida, volver a capacitarse cuando sea necesario y desarrollar capacidades empresariales y de gestión, entre otras), la gestión eficiente de la carrera profesional se vuelve un aspecto prioritario y la gestión de competencias es una parte integral de este proceso. Es necesario que todas las partes interesadas reconozcan esto y reciban el apoyo necesario mediante políticas públicas.

Para poder hacer frente a esta nueva realidad de manera efectiva, los empleados deben ajustar sus estrategias de recursos humanos, no solo para garantizar la sostenibilidad de sus actividades, sino también para ofrecer perspectivas laborales adecuadas a sus empleados y personal autónomo. Los individuos por sí mismos tienen que buscar oportunidades en las cuales puedan adquirir nuevas destrezas de manera continua, y deberían solicitar que se proporcionen programas de formación adecuados que les ayude a una mejor gestión de sus carreras profesionales.

Para el sector, debe ser una prioridad encontrar soluciones de financiamiento; esto puede ser mediante convenios colectivos, iniciativas impulsadas por los sindicatos y la patronal, o financiamiento público.

Los programas de apoyo tienen que ser accesibles para todos los trabajadores (empleados y autónomos) y ser lo suficientemente flexibles de modo que permitan un ajuste rápido a las nuevas realidades que enfrenta el sector. Cuando se elaboren estos programas, el sector debe pensar de manera creativa e innovadora a fin de poder reconocer las últimas tendencias y reaccionar (al aumento de los empleados

autónomos, al surgimiento de nuevas ocupaciones, al aumento en las ocupaciones intersectoriales, a la diversificación de las actividades, etc.).



PROMOVER PROGRAMAS PARA EL APRENDIZAJE EN EL LUGAR DE TRABAJO ADAPTADOS AL SECTOR

Los rápidos y fuertemente arraigados desarrollos que han transformado los sectores del audiovisual y la actuación en vivo exigen forjar fuertes lazos entre el mundo del trabajo y el de la educación.

Es preciso desarrollar nuevos modelos de adquisición de capacidades, esto es, que pongan al alumno o aprendiz en situaciones de la 'vida real', que les permita entender la realidad de las tareas que tendrán que desempeñar en sus futuros puestos laborales.

Los programas de aprendizaje en el lugar de trabajo todavía son escasos en nuestro sector, por tanto, hay que hacer una prueba en gran escala, teniendo en cuenta las características específicas de nuestra industria.

Es preciso integrar las oportunidades de pasantía en los planes de estudio; además, las instituciones educativas y las organizaciones participantes deben estar en constante diálogo al respecto. No hay que explotar la atracción del sector en detrimento de una 'mano de obra barata'; estos programas deben ser considerados un área de inversión en futuras capacidades.

Los programas de aprendiz y la formación vocacional deben transformarse en herramientas centrales para el desarrollo del sector. Deben servir para reforzar las competencias que poseerán los futuros trabajadores, y garantizarán una mayor diversidad del sector en materia de perfiles y conocimientos.

Para ayudar a las empresas del sector a que se involucren en programas de pasantías, es necesario establecer y tener en cuenta las características específicas de la empresa (basada en proyectos, de temporada) y su organización (en general, pequeña).

Hay que explorar y formalizar soluciones, por ejemplo, de apoyo público y sectoriales colectivas, en marcos de acción sostenible.

También deberían probarse otras modalidades de aprendizaje en el lugar de trabajo en distintos momentos de la formación inicial y en curso.

Es preciso que tengan distintos formatos y persigan diferentes objetivos (asociaciones entre escuelas y empresas locales sobre proyectos específicos, apoyo y tutoría empresarial, consulta a los estudiantes sobre el desarrollo de nuevos instrumentos digitales, etc.).

Por último, se debería desarrollar un

reconocimiento mutuo de las cualificaciones, las capacidades y las competencias adquiridas mediante los programas de aprendizaje en el trabajo, tanto a nivel nacional como de la UE, que le dé prioridad a los subsectores y ocupaciones que durante la trayectoria profesional están afectadas por un alto nivel de movilidad. ■



creative
skills
europe

RECOMENDACIONES

Los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo están compuestos por una mano de obra joven, una gran cantidad de empresas pequeñas y un creciente número de individuos sin estatus de empleado que deben diversificar sus tareas y, por consiguiente, necesitan programas de formación específicas. Asimismo, esto se ve reforzado por dos tendencias clave que afectan las actividades del sector en los últimos años: en primer lugar, la revolución digital y su impacto en la creación, la producción y los canales de distribución; y, en segundo lugar, la situación económica, que ha transformado el modelo tradicional empresarial y de empleo.

Con el fin de diseñar e implementar programas de capacitación apropiados, el sector tiene que mejorar la base de datos del mercado de trabajo, que debe contar con una sólida y detallada base de datos cuantitativa, acompañada con un análisis cuantitativo. El sector tiene que aprender también de las experiencias registradas en diferentes países de la UE.

BASE DE DATOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

Para poder seguir los últimos desarrollos en los mercados laborales del audiovisual y de la actuación en vivo, entender las tendencias más profundas, anticipar mejor el futuro y adaptar las competencias de la fuerza laboral en conformidad, las partes interesadas del sector y los responsables de las decisiones políticas deben tener acceso a datos estadísticos sólidos y fiables.

Con el fin de desarrollar una perspectiva europea sobre los temas en cuestión, establecer acciones colectivas y promover la movilidad entre ocupaciones y fronteras,

parte de los datos recopilados deberían ser comparables a nivel de la UE.

A los fines de desarrollar una estrategia de competencias, se debe establecer una base de datos con el nivel correcto de detalles (para poder aislar los subsectores); asimismo, la recogida de datos debe poder sostenerse en el tiempo (para identificar tendencias). Además, los datos deben estar acompañados con un análisis cualitativo que coloque las tendencias en perspectiva con las especificadas propias de nuestros sectores.

Con el fin de contribuir a la elaboración de políticas de desarrollo de destrezas efectivas del sector se identificaron las áreas prioritarias

para la recopilación de datos: número, tamaño, tipo de actividades, dinámica de crecimiento, etc. de los empleadores del sector y el número, ocupación, modalidad

de contrato, situación de empleo (empleado, independiente, autor/creador), ingresos, tiempo de trabajo, nivel de educación, etc., de los trabajadores en el sector. ■

ACCIONES RECOMENDADAS

A nivel de la EU: EUROSTAT debería recoger estadísticas culturales más detalladas que reconocen las especificidades del sector, las que, a su vez, permitirán un análisis significativo de las competencias requeridas en el sector. Debe basar sus acciones en las recomendaciones del proyecto de la red ESSnet. En materia de movilidad de empleo (número de trabajadores que se desempeñan en otros estados miembros de la UE, países donde recibieron la formación inicial, etc.) es necesario recopilar más datos en el ámbito paneuropeo.

A nivel nacional: Un número de países de la UE ya han recopilado datos pertinentes sobre el mercado de empleo del sector. En dichos países, se deben desplegar esfuerzos para enriquecer este cuerpo de datos, con mayor información de relevancia y publicarlos junto con el análisis cualitativo desarrollado con, y para, el sector. En otros países, debería recopilarse información similar, en un proceso de consulta permanente con las partes interesadas del sector.

A nivel sectorial: Las partes interesadas del sector deberían definir sus objetivos y prioridades en materia de información y datos del mercado de trabajo, teniendo en cuenta el contexto de las políticas sociales. Si los datos recogidos no se ponen en perspectiva considerando el contexto social específico no servirán para la elaboración de información relevante. Para ser productivas, las estadísticas deben ser recogidas en paralelo con la elaboración de los planes de acción, los que deben basarse en un diálogo con el sector. Por último, es necesario crear programas de cooperación del sector para el desarrollo de indicadores cualitativos (trayectorias profesionales de graduados, beneficios de los programas de formación en curso, etc.).

INTERCAMBIO, COOPERACIÓN, Y CONSULTA

El análisis cualitativo de las tendencias laborales en los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo y el establecimiento de respuestas apropiadas a estas tendencias solo pueden materializarse si las partes interesadas del sector (profesionales y educativos) se reúnen e intercambian puntos de vista y las mejores prácticas en **plataformas sostenibles y temáticas**. Estas plataformas tienen que facilitar el

desarrollo de herramientas prácticas que respondan a las necesidades de **mediano plazo**, y permitir discusiones a **largo plazo** que garanticen que el sector anticipe mejor las tendencias del futuro y se configuren las acciones futuras.

Asimismo, deben incluir un **apropiado grupo de socios** (que representen el sector y sus desarrollos) y recibir los recursos necesarios para poder poner funcionar de una manera sostenible y productiva. Solamente entonces, pueden volverse instrumentos de consulta útiles para los responsables de las decisiones políticas. ■

ACCIONES RECOMENDADAS

A nivel de la EU: Las principales partes interesadas del sector, en concreto, institutos nacionales de competencias, interlocutores sociales, asociaciones de profesionales, organizaciones educativas y de formación, etc., necesitan recibir constante reconocimiento y apoyo para implementar las diferentes iniciativas europeas en materia de competencias.

A nivel nacional: Deben establecerse plataformas estables del sector, cuando no existan, para reunir representantes educativos y profesionales, que se financiará con los medios más relevantes en el contexto nacional (acuerdos colectivos, financiamiento público, etc.).

A nivel sectorial: Deberían establecerse canales para el intercambio y la cooperación más permanentes entre las escuelas o centros universitario de arte y diseño y las empresas, que vayan más allá de los proyectos específicos y permitan entablar un diálogo de ida y vuelta.

EL ENTORNO DIGITAL

El entorno digital no solo ha transformado **la producción y los canales de distribución**, también ha ofrecido una renovada importancia a la **creación de contenido**. Ha puesto a los sectores culturales y creati-

vos en el centro de nuestras economías y sociedades, que ahora dependen, más que nunca, de su capacidad de innovación. Por consiguiente, es de capital importancia que las competencias del sector se adapten a los cambios digitales y sus constantes desarrollos tecnológicos; así como reconocer la importancia de las competencias en el marco de potenciar y moldear el futuro del entorno digital. ■

ACCIONES RECOMENDADAS

A nivel de la EU: Además de desarrollar las competencias digitales en diferentes sectores de la economía, se debe reconocer la contribución específica de los sectores creativos y culturales. Todos los programas de financiación relevantes de la UE (Europa Creativa, Erasmus +, Horizonte 2020, etc.) deben reconocer y apoyar la necesidad de fomentar el desarrollo de las competencias en los sectores del audiovisual y la actuación en vivo, que incluya, pero que vaya más allá de los destrezas básicas en las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

A nivel nacional: Se deben poner a disposición programas de financiamiento, tanto regionales como nacionales, para apoyar a que las partes interesadas en el ámbito educativo y profesional del sector se adapten al nuevo entorno digital y lo modelen. Las entidades educativas y de formación deben replantearse sus planes de estudios con el objetivo de integrar la realidad digital con estructuras horizontales, que promueva el perfil profesional en 'forma de T' y los equipos de trabajo interdisciplinarios.

A nivel sectorial: Las partes interesadas (interlocutores sociales, asociaciones profesionales, empresas) deberían evaluar la transformación en su entorno laboral y la de las ocupaciones del sector, adaptar sus acciones con respecto a la formación formal e informal, y experimentar nuevos modelos de formación y herramientas (aprendizaje intergeneracional, aprendizaje en línea y combinado, asociaciones con otros sectores para emprender iniciativas de capacitación, etc.).

GESTIÓN PROFESIONAL

Los nuevos desarrollos que afectan los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo han tenido un impacto no solo en las ocupaciones y el conjunto de competencias asociados a los mismos, sino también en las trayectorias profesionales. Los trabajadores individuales enfrentan una **mayor inseguridad de empleo** (contratos a corto plazo, periodos breves y largos de empleo autónomo, ya sea por elección personal o impuesto, etc.) y cada vez más ven la necesidad de **diversificar sus propias actividades laborales** para poder ganarse la vida. Estas tendencias se suman a las especificidades propias del sector que ya vienen teniendo

un impacto en sus carreras en las últimas décadas, en concreto, trabajos sobre la base de proyectos, empleo eventual o la necesidad de hacer una transición profesional en una etapa temprana de su carrera.

Por tanto, es de suma importancia establecer programas de formación, tanto iniciales como durante la vida laboral, que ayuden a los trabajadores a adquirir **competencias sectoriales especializadas pero también transferibles** (trabajo en equipo, empresariales, comunicativas, etc.).

Además, es vital equipar a los empleadores con las capacidades necesarias para que desarrollen sus políticas de recursos humanos de manera apropiada. Solo entonces el desarrollo profesional se podrá transformar en una herramienta que beneficie tanto a las empresas como a la fuerza laboral (empleada y autónoma). ■

ACCIONES RECOMENDADAS

A nivel nacional: Deben rediseñarse los esquemas de apoyo que garanticen las herramientas necesarias para el desarrollo profesional (capacidades específicas y transferibles) para todos los trabajadores (empleados y autónomos).

A nivel sectorial: Se deben desarrollar políticas sociales y de gestión apropiadas que combinen una visión de futuro tanto para el sector como para las carreras de los profesionales que conforman la plantilla. Debe mejorarse la publicidad destinada a promocionar las oportunidades de formación para que aumente el número de empresas y trabajadores individuales que emprendan iniciativas de formación..

APRENDIZAJE EN EL LUGAR DE TRABAJO

En los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo, al igual que en otros sectores, el aprendizaje en lugar de trabajo ha dado muestras de su eficiencia, puesto que ayuda a los futuros profesionales a **conocer mejor su futuro entorno de trabajo** y así adquirir **el conjunto de**

competencias más apropiado para desenvolverse en su profesión.

Deben establecerse más oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo y garantizar que los programas creados **sean adecuados para la organización de la actividad en el sector** (sobre base de proyectos, eventual, actividades llevadas por pequeñas estructuras, etc.) y **ofrezcan perspectivas de movilidad** a los futuros trabajadores. ■

ACCIONES RECOMENDADAS

A nivel de la EU y nacional: Deben apoyarse asociaciones entre instituciones educativas y organizaciones de profesionales que desarrollen iniciativas de aprendizaje en el lugar de trabajo. Deben mejorarse el reconocimiento y la validación de la acreditación de las cualificaciones vocacionales, y de las capacidades y competencias en el sector con el objeto de incrementar y facilitar la movilidad profesional.

A nivel sectorial: El compromiso con el desarrollo de iniciativas de aprendizaje en el lugar de trabajo debe tomar la forma de pasantías, programas de aprendices y otras modalidades de cooperación entre el mundo del trabajo y el de la educación. Debido a las especificidades del sector se deben experimentar nuevos modelos de formación (programas en línea y combinados, mentores, tutorías, talleres de formación colectiva en el lugar de trabajo, etc.).



creative
skills
europe

ANEXOS

ANEXO I: ORGANIZACIONES CLAVE Y RECURSOS

ALEMANIA

- **Career and Transfer Service Center (CTC)** / Berlin University of the Arts, Centro de orientación profesional / Universidad de las Artes de Berlín
http://www.careercenter.udk-berlin.de/sites/careercenter/content/index_ger.html

BÉLGICA

- **Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten (SFP)**, Fondo social para las artes escénicas de Flandes
www.podiumkunsten.be

- **mediarte.be**, Fondo social para el sector audiovisual y de producción cinematográfica de Bélgica
www.mediarte.be

ESTONIA

- **Estonia Qualifications Authority** (Kutsekoda): <http://www.kutsekoda.ee/en/index>

FRANCIA

- **CPNEF SV** (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant), Comisión nacional francesa conjunta sobre empleo y formación del sector de la representación en vivo
www.cpnefsv.org

- **CPNEF AV** (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Audiovisuel), Comisión nacional francesa conjunta sobre empleo y formación del sector audiovisual
www.cpnef-av.fr

- **AFDAS**, Fondo de formación del sector cultural y creativo
<https://www.afdas.com>

- **Plataforma de las industrias técnicas** del sector audiovisual
<http://www.plateforme-itac.fr>

PAÍSES BAJOS

- **GOC**, el centro de expertos para las industrias creativas
www.goc.nl

- **Omscholing Dansers Nederland** (Programa de Reconversión del Bailarín en Holanda):
<http://www.omscholingdansers.nl>

REINO UNIDO

- **Creative & Cultural Skills (CCS)**
<http://ccskills.org.uk>

- **Creative Skillset**
www.creativeskillset.org

SUECIA

- ▶ **Trygghetsrådet TRS**
<http://www.trs.se>
- ▶ **Dansalliansen**
<http://www.dansalliansen.se>
- ▶ **Musikalliansen**
<http://www.musikalliansen.org>
- ▶ **Teateralliansen**
<http://www.teateralliansen.se>
- ▶ **Kulturakademin Trappan**
<http://www.kulturakademintrappan.se>

A NIVEL EUROPEO

- ▶ **European League of Institutes of the Arts (ELIA)**
<http://www.elia-artschools.org>
- ▶ **Association Européenne des Conservatoires, Académies de Musique et Musikhochschulen (AEC)**
<http://www.aec-music.eu>
- ▶ **Groupement Européen des Ecoles de Cinéma et de Télévision (GEECT) / European Grouping of Film and Television Schools**
<http://www.cilect.org/page/8#.Vz2Nb9ckL8M>
- ▶ **European federation of Cinematographers (IMAGO)**
<http://www.imago.org>

▶ **European Federation of Professional Circus Schools**

<http://www.fedec.eu/en/la-fedec/>

▶ **CAPE SV: Capitalisation of Learning Outcomes in Europe's Live Performing Arts' project**

<http://www.cfpts.com/capesv/?controller=front&r=34#>

▶ **Integrated Journalism in Europe' project**

<http://integratedjournalism.upf.edu>

▶ **European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO)**

<https://ec.europa.eu/esco/home>

▶ **European Qualifications Framework (EQF)**

http://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im_field_entity_type%3A97

▶ **EU Skills Panorama**

<http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu>

▶ **Grand Coalition for Digital Jobs**

<https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0>

▶ **The European Audiovisual Observatory**

<http://www.obs.coe.int>

▶ **The Compendium – Cultural Policies and Trends in Europe**

<http://www.culturalpolicies.net/web/index.php>

ANEXO II: BIBLIOGRAFÍA

Enlaces consultados el 19 de mayo de 2016

ALEMANIA

- Monitoring of Selected Economic Key Data on the Culture and Creative Industries 2012 (en inglés), Federal Ministry for Economic Affairs and Energy, enero de 2014
<https://www.kultur-kreativ-wirtschaft.de/KuK/Redaktion/PDF/monitoring-wirtschaftliche-eckdaten-kuk-2012-kurzfassung-englisch-property=pdf,bereich=kuk,sprache=de,rwb=true.pdf>

BÉLGICA

- Le secteur audiovisuel – chiffres 2013 – Marché de l'emploi (en francés), mediarte.be, mayo de 2015 http://www.mediarte.be/sites/default/files/fileupload/photo_sectorielle_marche_de_lemploi_-_2008-2013.pdf
- Le secteur audiovisuel –chiffres 2013 – Effort de formation (en francés), mediarte.be, 2015 http://www.mediarte.be/sites/default/files/fileupload/photo_sectorielle_efforts_de_formation_-_2008-2013.pdf
- Flanders in Figures 2013 (en inglés), Departement Internationaal Vlaanderen, noviembre de 2013
<http://www.vlaanderen.be/int/en/publications/detail/flanders-in-figures-2013-1>

ESPAÑA

- Anuario de Estadísticas Culturales 2014, Anuario de Estadísticas Culturales 2014, preparado por la Subdirección General de Estadística y Estudios de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, octubre 2014
<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/cultura/mc/naec/portada.html>

FINLANDIA

- Audiovisuaalisen alan tuottajakentän toimialakartoitus, (en finlandés), Marianne Toiskallio & Minna Laukkanen, PREFIX, noviembre de 2013
<http://www.prefix.fi/docs/Toimialakartoitus.pdf>
- Finnish Theatre Statistics 2013 (en inglés), Theatre Info Finland
http://www.tinfo.fi/documents/teatteritilastot_2013_web_2908141513.pdf

FRANCIA

- Tableau de bord, données 2012 (en francés), CPNEF SV
<http://www.cpnefsv.org/donnees-statistiques/tableau-bord/donnees-nationales>

► Etude sur la relation formation / emploi dans le spectacle vivant (en français), Centre d'études et de recherches sur les qualifications, publiée par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant, marzo de 2012
<http://cpnefsv.org/sites/default/files/public/pdf/E-Etude-et-rapport/E1-Pdf1-rapport-emploi-formation-2012.pdf>

► Actualisation du contrat d'études prospectives du spectacle vivant – diagnostic comparé de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle 1997-2014 (en français), CPNEF SV / Observatoire des Métiers du Spectacle Vivant / Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), setiembre de 2015
<http://www.cpnefsv.org/etudes-colloques/etudes-rapports/contrat-detudes-prospectives-cep-spectacle-vivant#>

► Etude sur les métiers de la réalisation – réalisateur, assistant réalisateur, scripte (en français), Observatoire des métiers de l'audiovisuel, 2010-2011
<http://www.cpnep-av.fr/metiers-realisation/>

► Etude sur l'évolution des activités des journalistes dans le cadre des nouveaux médias et les réponses en matière de formation (en français), Observatoire des métiers de l'audiovisuel, enero de 2014
<http://www.cpnep-av.fr/les-etudes/les-journalistes-face-aux-nouvea>

► Etude sur l'intégration des technologies numériques dans les formations aux métiers de l'audiovisuel (en français), Observatoire des métiers de l'audiovisuel
<http://www.cpnep-av.fr/les-etudes/les-techniques-numeriques-et-leu>

► Presse et numérique – L'invention d'un nouvel écosystème (en français), Jean-Marie Charon, junio de 2015
<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Ressources/Rapports/Rapport-Charon-Presses-et-numerique-L-invention-d-un-nouvel-ecosysteme>

PAÍSES BAJOS

► Vind je draai – Trends in de creatieve industrie (2014 – en holandés) GOC
<http://www.goc.nl/trends2014>

► 2015/2016: De mens een merkwaardige trend – Trends in de creatieve industrie (2016 – en holandés), GOC
<http://www.goc.nl/Onderzoeken-Publicaties/Trends-2015-16-De-mens-een-merkwaardige-trend>

► 2020 starts tomorrow – meet the employees of media and communication companies in 2020' (en holandés), GOC, 2014
<http://www.goc.nl/Onderzoeken-Publicaties/2020-starts-tomorrow>

REINO UNIDO

- ▶ Sector Skills Assessment for the Creative Industries of the UK (en ingles), Creative Skillset and Creative & Cultural Skills, enero de 2011
http://creativeskillset.org/assets/0000/6023/Sector_Skills_Assessment_for_the_Creative_Industries_-_Skillset_and_CCSkills_2011.pdf
- ▶ Creative Media and Entertainment: Sector Skills Assessment 2012 (en ingles), Briefing paper, Creative Skillset and Creative & Cultural Skills, UK Commission for Employment and Skills
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/306379/briefing-paper-ssa12-creative.pdf
- ▶ 2012 Employment census of the Creative Media Industries (en ingles), Creative Skillset
http://creativeskillset.org/assets/0000/5070/2012_Employment_Census_of_the_Creative_Media_Industries.pdf
- ▶ Creative Media Workforce Survey Report 2014 (en ingles), Creative Skillset
http://creativeskillset.org/assets/0001/0465/Creative_Skillset_Creative_Media_Workforce_Survey_2014.pdf
- ▶ Film Employment Panel (en ingles), Creative Skillset, marzo de 2014
http://creativeskillset.org/assets/0000/7823/Employer_Panel_Film_Report_March_2014.pdf
- ▶ Fusion skills: Perspectives and Good Practice (en ingles), Creative Skillset, julio de 2013
http://creativeskillset.org/assets/0000/0230/Fusion_report.pdf
- ▶ The Creative and Cultural Industries, Performing Arts 2012/13, (en ingles), Creative & Cultural Skills, octubre de 2012
<http://creative-blueprint.co.uk/statistics/reports/industry-statistics>
- ▶ Building a Creative Nation: Evidence Review (en ingles), Creative & Cultural Skills, 2013
http://ccskills.org.uk/downloads/Building_a_Creative_Nation_-_Evidence_Review.pdf
- ▶ 'Building a Creative Nation: the Next Decade - What the current literature tells us about the future skills needs of the creative and cultural industries' (en ingles), Creative & Cultural Skills, marzo de 2015
<http://ccskills.org.uk/supporters/employer-advice/article/building-a-creative-nation-the-next-decade-a-research-report>
- ▶ Building a Creative Nation: Putting Skills to work - creating jobs, apprenticeships and work opportunities in the creative and cultural industries' (en ingles), Creative & Cultural Skills, 2016
<https://ccskills.org.uk/supporters/advice-research/article/building-a-creative-nation-putting-skills-to-work>

► Creative Industries Economic Estimates, Department for Culture, media & Sport (en ingles), enero de 2015
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/394668/Creative_Industries_Economic_Estimates_-_January_2015.pdf

► 'Publicly-Funded Arts as an R&D Lab for the Creative Industries? A Survey of Theatre Careers in the UK' (en ingles), Creative & Cultural Skills, Arts Council England and Nesta, 2013
<http://creative-blueprint.co.uk/library/item/publicly-funded-arts-as-an-rd-lab-for-the-creative-industries-a-survey-of-u>

► Digital Culture 2014: How Arts and Cultural Organisations in England use Technology (en ingles), Nesta, Arts Council England and the Arts and Humanities Research Council
<http://artsdigitalrnd.org.uk/wp-content/uploads/2014/12/Digital-Culture-2014-Research-Report1.pdf>

► Creativity and constraint: leadership and management in the UK creative industries ((en ingles) - 2015), by Dr. Amy Armstrong & Natasha Page, Creative Skillset & Ashridge Business School
http://creativeskillset.org/assets/0001/5933/Creativity_and_constraint_leadership_and_management_in_UK_2015.pdf

► Sector insights: skills and performance challenges in the digital and creative sector (en ingles), UK Commission for Employment and Skills, junio 2015
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/433755/Skills_challenges_in_the_digital_and_creative_sector.pdf

A NIVEL EUROPEO

Iniciativas sectoriales

► Réflexions sur la formation aux métiers techniques du spectacle (en francés), Project FIRCTE3 (Formation initiale et reconnaissance de compétences des techniciens du spectacle vivant), abril de 2006
http://www.cfpts.com/download.php?id_file=324

► 'D'une photographie de l'emploi à la recherche de formation...' (en francés), Project Leonardo the Best, F3C-CFDT (Francia) y FISTEL-CISL (Italia), 2007
http://www.cfpts.com/download.php?id_file=317

► CAPE-SV: Methodological guide / Guide to CAPE-SV methodology and applications (en ingles). Project Capitalization of Learning Outcomes in Europe Live's Performing Arts, noviembre de 2011
http://www.cfpts.com/download.php?id_bloc=1219

- A report on theatre technical training in EU 1998 – 2008 (en ingles), by Umberto Bellodi (Accademia Teatro alla Scala) and Chris Van Goethem (Teatd vzw), PEARLE* EURO-MEI Training Forum 2009

http://www.podiumtechnieken.be/sites/podiumtechnieken.be/files/TTF_5-nov_definitive_0.pdf

- Analysis of key skills of young professional circus artists (en ingles), Miroir Project part 2, European Federation of Professional Circus Schools
https://issuu.com/fedecpro/docs/fedec_miroir2_en_web?e=12051196/8235650

- Recommendations on Journalism education – A comparative report based on the French, Spanish, Danish, Romanian and Swedish case (en ingles), IJIE Integrated Journalism in Europe project, febrero de 2014
http://integratedjournalism.upf.edu/wp-content/uploads/2015/06/NR_RECOMMENDATIONS.pdf

- Towards a European SQF for the Creative and Performing Disciplines and the Humanities (en ingles), Tuning Project 2012, Universidad de Deusto, Bilbao and University of Groningen
<http://www.elia-artschools.org/images/activiteiten/32/files/sectorial-qualifications-framework.pdf>

- Tuning Educational Structures in Europe – SQH Humanities and Arts
<http://www.unideusto.org/tuningeu/sqf-humanities-and-arts.html>

- Tuning document for Dance Education:

http://www.elia-artschools.org/images/activiteiten/32/files/Tuning_Dance.pdf

- Tuning Document for Film/Screen Arts Education

http://www.elia-artschools.org/images/activiteiten/32/files/Tuning_document_film_EN.pdf

- Tuning Document Theatre Education
http://www.elia-artschools.org/images/activiteiten/32/files/Tuning_Theatre.pdf

- Polifonia

<http://www.aec-music.eu/polifonia>

- Polifonia Final report (en ingles)

http://www.aec-music.eu/userfiles/File/2011_3637_FR_Polifonia_pub.pdf

Datos culturales europeos

- Proyecto de Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre el Plan de trabajo en materia de cultura (2015 – 2018), Consejo de Educación, Juventud, Cultura y Deporte, Bruselas, noviembre de 2014
<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16094-2014-INIT/es/pdf>

- Cultural statistics (en ingles), Eurostat Pocketbook, Eurostat – European Commission, 2011
<http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-pocketbooks/-/KS-32-10-374>

- ESSnet-CULTURE – European Statistical System Network on Culture, Final report, (en ingles), Luxembourg, mayo de 2012
http://ec.europa.eu/culture/library/reports/ess-net-report_en.pdf
- The Economy of Culture in Europe (en ingles), KEA European Affairs, 2006
<http://www.keanet.eu/ecoculture/studynew.pdf?4f4eb7>
- Creating growth, measuring cultural and creative markets in the EU (en ingles), EY, 2014
[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Measuring_cultural_and_creative_markets_in_the_EU/\\$FILE/Creating-Growth.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Measuring_cultural_and_creative_markets_in_the_EU/$FILE/Creating-Growth.pdf)
- The resilience of employment in the Culture and Creative Sectors during the crisis (en ingles), EENC, 2015
http://www.europacreativamedia.cat/rcs_auth/convocatories/EENC-resilienceemploymentCCSs-final20022015.pdf

Datos generales europeos

- 'Key figures on Europe – 2014 edition' (en ingles), Eurostat
<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3930297/6309576/KS-EI-14-001-EN-N.pdf/4797faef-6250-4c65-b897-01c210c3242a>
- Total working active population (total employment – resident population concept – Labour Force survey), Eurostat website,
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en

Créditos de las fotos

- Prólogo (p. 5) y Capítulo 2-Competencias del futuro (p. 63): CC licence
- Resumen ejecutivo, p.8: La Belle et la Bete © National Theatre Brno
- Introducción (p. 15), Conclusiones (p. 107) y Recomendaciones (p. 116): European Broadcasting Union
- Capítulo 1-Tendencias en Europa (p. 20): Belonoga, BNR, Bulgaria, Euroradio Folk Festival 2015, © Michal Ramus, KBF, Cracovia
- Capítulo 3-Iniciativas inspiradoras (p. 85): Kesäteatteri ©Leena Klemelä
- Anexos (p.123) : Gobé Band, MTVA, Hungría, Euroradio Folk Festival 2015, © Michal Ramus, KBF, Cracovia

Creative Skills Europe, el Consejo europeo de competencias para el empleo y la formación en los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo fue lanzado en noviembre de 2014 a modo de asociación de organizaciones sindicales y patronales europeas.

Desde noviembre de 2014 hasta junio de 2016 la plataforma Creative Skills Europe recogió y compartió información sobre el mercado de trabajo sectorial de distintos países de la UE, elaboró una perspectiva europea sobre los desarrollos en los sectores audiovisual y de actuación en vivo, promovió el contacto e intercambio entre las partes interesadas del sector involucradas en el área de empleo y formación y fomentó el aprendizaje entre pares y el intercambio de las mejores prácticas a través de las fronteras de la UE.

En el presente informe se recogen los resultados de dicho trabajo. Se resumen horas de discusión en diferentes capitales europeas y, además, se saca partido de la experiencia de los institutos nacionales de competencia que accedieron amablemente a jugar un rol activo en este proyecto.



Publicación preparada en el marco de un proyecto europeo apoyado por el Programa de la UE para el Empleo y la Solidaridad Social – PROGRESS (2007-2013)

