



Recomendaciones de TalentX 2015: Resumen ejecutivo

En marzo de 2015, más de 40 “desarrolladores de talentos” de toda Europa y de más allá de sus fronteras se reunieron en el EYE Film Institute de Ámsterdam para la inauguración de “TalentX”, un foro de desarrollo profesional en el que los compañeros participantes pudieron compartir experiencias y sus mejores prácticas.

El grupo, cuyos integrantes se definen como profesionales que trabajan de forma proactiva para respaldar e impulsar a guionistas, directores y productores nuevos y emergentes (a los que nos referiremos colectivamente como “talentos” en este documento) y entre cuyas obras se incluyen desde contenidos en formato breve hasta largometrajes, está compuesto por representantes de fondos cinematográficos, escuelas de cine, laboratorios de desarrollo y entidades de formación, así como productores independientes.

Junto con agentes de ventas, distribuidores, productoras y talentos cinematográficos, el grupo debatió durante tres días sobre algunos de los retos fundamentales a los que se enfrentan en el contexto del mercado global actual.

Del debate surgieron seis temas principales a partir de preguntas anecdóticas, opiniones y conclusiones procedentes de un cúmulo de experiencias combinadas. Estos temas se detallan a continuación con el fin de informar y dar forma a la manera en la que se presta apoyo a los talentos cinematográficos nuevos y emergentes:

- **Cómo cerrar la brecha entre lo público y lo privado:** es esencial para el desarrollo y el progreso profesional realista de los talentos que encontremos la forma de capacitar a los sectores público y privado para que trabajen de una manera efectiva e impecable por medio de un mayor entendimiento sobre cómo compatibilizar sus intereses principales.
- **Priorizar a los productores:** reconocer el papel que ocupan los productores en el “triángulo del talento”, apoyar su función de mediadores entre guionistas y directores, y equiparlos con las habilidades adecuadas es vital para el desarrollo de un ecosistema sostenible del negocio cinematográfico.
- **Prestar apoyo a los talentos más allá de las primeras películas:** si consideramos el efecto sobre el progreso profesional a largo plazo, el apoyo al sector público no debería centrarse solamente en la primera película, sino ir más allá e incluir la segunda y la tercera. Tampoco debería subestimarse la importancia que reviste seguir manteniendo un diálogo con los directores durante las fases de los festivales y de las campañas publicitarias.
- **Impulsar la diversidad y el descubrimiento:** la creación de diversos enfoques alternativos para el desarrollo de los talentos es esencial a la hora de incrementar la inclusión, a la vez que se gestiona la diversidad en la cadena de valor, con el objeto de incorporar una gama más amplia de voces en el periodismo cinematográfico, en la financiación y en la producción. También debemos reconocer que disponer de una mayor diversidad de historias en el cine aumenta el potencial de creación o de incremento de público, lo cual también supone un mayor valor cultural y comercial.
- **Desarrollar equipos y comunidades creativos:** es fundamental centrarse en el desarrollo del triángulo del talento, en lugar de en las personas que lo componen; necesitamos fomentar un sentimiento de comunidad y ofrecer espacios creativos “seguros” en los que reunirse, explorar y trabajar. Los desarrolladores de talentos deben ser los principales promotores que pongan en contacto a los talentos existentes en el sector y aboguen por ellos.

- **Adoptar un enfoque nuevo:** la figura del “desarrollador de talentos” dentro del sector público necesita evolucionar con los mercados cambiantes y con los retos a los que se enfrentan los talentos en el “mundo real”, aceptando la flexibilidad, el fracaso... y la diversión.

TalentX 2015 hizo posible compartir y explorar prácticas de desarrollo de talentos establecidas y de éxito. En 2016, la atención se centrará en crear y en hacer: dar forma a nuevas estrategias, actitudes y modelos para el desarrollo de talentos en los sectores público y privado. Esperamos poder seguir manteniendo el diálogo y construyendo soluciones prácticas y colaboraciones del “mundo real”.

1. Cómo cerrar la brecha: hacer posible la colaboración entre los sectores público y privado.

Los colaboradores que hablaron desde una perspectiva comercial (distribuidores, agentes de ventas, productoras) estuvieron de acuerdo en que para ellos el “desarrollo de talentos” consiste principalmente en encontrar nuevos directores que sean prometedores y profesionales; encontrar buenos guiones, con géneros bien definidos; y la capacidad de una película de funcionar a nivel internacional. No importa necesariamente que sean noveles o el hecho de que procedan de otro medio, como el teatro o la televisión.

En aquellos casos en los que los directores tienen menos experiencia, existe una fuerte preferencia por la colaboración con un productor mucho más experimentado que pueda gestionar y guiar el proyecto de una forma segura. Así pues, el desarrollo de los talentos tiene mucho que ver con la elección correcta de un productor que ayude a proteger sus intereses —uno en el que confíen, que sea responsable y que comprenda cómo conseguir que el director dé lo mejor de sí mismo—.

Muchas empresas comerciales buscan una colaboración estrecha con los talentos a lo largo de todo el proceso de creación de la película —y quieren que los cineastas colaboren abiertamente en el marketing y la distribución, no solo en el desarrollo y la producción—. Por tanto, las intervenciones por parte de los desarrolladores de talentos del sector público deben comprender esta perspectiva más amplia de la industria del cine.

Con talentos todavía por probar, el mundo de la empresa también busca compartir el riesgo de su inversión al colocar a los cineastas entre los promotores —tales como los entes públicos de financiación o las cadenas de televisión— que también están dispuestos a comprometerse. Debe existir un sistema equilibrado y bien distribuido entre los participantes públicos y privados.

El desarrollo de talentos también plantea cuestiones relacionadas con el idioma y el léxico, y un buen ejemplo lo constituyen las palabras “independiente” y “comercial”. “Independiente” se usa a menudo en lugar de “original”, para hacer referencia a algo basado en el deseo de un creador, en su voz exclusiva, que puede verse como una exploración creativa, percibida en ocasiones como potencialmente frágil y no centrada en el público. “Comercial” se utiliza a menudo con el sentido de “que llega a un público” y, por tanto, se considera algo adecuado para unos gustos más amplios, pero que corre el riesgo de fomentar lo mismo demasiado. Independientemente de cómo los denominemos, estos dos mundos no deberían vivir separados, sino encontrar un punto intermedio; desarrollar talentos y proyectos debería significar probar y a veces fallar —y compartir los riesgos—.

Es vital que los desarrolladores y los fondos de financiación del sector público reconozcan la brecha entre cultura y comercio, y que ellos —junto con las fuentes de financiación y los productores— no intenten proteger a los *auteurs* de las realidades del mundo comercial. Nos interesa a todos crear un entorno que no se centre solamente en el proyecto, sino que ayude al cineasta a ver el mercado de la forma adecuada y a tomar decisiones fundamentadas, como, por ejemplo, de la forma siguiente:

- Haciendo hincapié en el mercado dentro del triángulo productor / guionista / director, y generando siempre oportunidades para que el productor les hable del mercado y les ayude a discutir esta cuestión con confianza.
- Introducir a los operadores del mercado, como los agentes de ventas y los distribuidores, en los planes y las intervenciones de desarrollo de talentos.
- Apoyar a los productores noveles, emparejándolos con productores más experimentados, especialmente si trabajan con directores también noveles (así se minimizará la sensación de riesgo).
- Promocionar a los cineastas que alcancen el éxito comercial como modelos a seguir, así como a aquellos cuyos trabajos sean galardonados en festivales.

2. Dar prioridad a los productores reconociendo su papel en el “triángulo del talento”.

Siempre existirá el talento, la clave está en cómo trasladarlo a la industria. Eso significa que los productores y las compañías productoras son importantes: asumen gran parte de la carga de trabajo y se arriesgan cuando se desarrollan los proyectos, en especial con los directores noveles y con los que dirigen su segunda película. Sin embargo, a pesar de esta inversión, a menudo se quedan atrás cuando los directores consiguen reconocimiento y atraen un mayor abanico de oportunidades.

El éxito del talento —cuando en la definición de “talento” solo entran guionistas y directores— es más dependiente de una relación estable, fértil y de colaboración con el productor que con ningún otro componente de la cadena de valor. Por ello, todos tenemos un interés personal en fomentar dichas relaciones y en apoyar a los productores.

Los productores desempeñan una función crucial en la obtención de fondos, de financiación, de ventas, etc. Deberían recibir apoyo para poder incrementar su capacidad de hacer todo esto, y también para montar productoras que les permitan crear una cultura combinada del cine y de la industria cinematográfica en toda la UE; no solo deberíamos desarrollar personas aisladas que trabajen por su cuenta, proyecto a proyecto.

Es fundamental reconocer y recompensar la función que los productores desempeñan en el desarrollo. Los productores están haciendo el mismo trabajo como desarrolladores, pero a menudo no reciben ninguna remuneración ni incluso ningún crédito por ello. Y en aquellos casos en los que los productores son remunerados durante la etapa de desarrollo, con frecuencia se trata más de un reconocimiento de su función en la presentación de la película, pues las fuentes de financiación suelen ser reacias a pagarles por sus capacidades de desarrollo creativo. Demasiadas películas entran en producción con guiones poco elaborados, porque el productor solo empieza a ver dinero durante la fase de producción.

Muchas intervenciones se centran en los directores noveles, mientras que de los productores se espera que hayan trabajado más por su propia cuenta. Es por esta razón que debería haber más oportunidades para que los nuevos productores acumulen experiencia, y dichas oportunidades deberían ser más accesibles. Existen algunos programas estupendos de formación para productores, pero hay una gran limitación en cuanto a lo que puede enseñarse, y al final la experiencia cuenta.

Es ampliamente reconocido que, para los productores, la mejor manera de aprender su oficio es en un entorno profesional. Cada vez más, los nuevos productores se dirigen a productores más arraigados y a compañías productoras para solicitar apoyo que les ayude a desarrollarse y progresar. Esto supone una responsabilidad que consume mucho tiempo y exige una inversión considerable, pero que es la mejor forma de hacer florecer a unos principiantes creativa y comercialmente capaces.

Cuando los productores ya establecidos asumen la función de formar a principiantes, a menudo no pueden hacer sitio para que estos se incorporen a su empresa y crezcan dentro de ella, por lo que el principiante la abandona para defenderse por su cuenta y la productora no percibe ningún rendimiento por su inversión. La función del sector público en este caso consiste en colaborar con el sector privado para considerar cómo

posibilitar de la mejor manera el desarrollo efectivo y sostenible de productores desde el propio sector, y hacerlo realidad.

Por tanto, el desarrollo de los productores constituye una parte vital del desarrollo de todo el talento, y los productores son una parte integral del “triángulo” del talento: productor, guionista y director. En este sentido, sería beneficioso hacer lo siguiente:

- Reconocer la función primordial de los productores e incorporarlos dentro del término “talento”, con un reconocimiento claro de que el desarrollo de las habilidades de un productor beneficiará a los guionistas, a los directores, a sus películas y a todo nuestro sector en conjunto.
- Centrarse en desarrollar productores como personas sostenibles, que también posean la capacidad de convertirse en empresas sostenibles a largo plazo.
- Invertir en los productores —con un apoyo financiero y general— para que desarrollen carreras y negocios sostenibles, y ayudarles a gestionar los riesgos que asumen cuando prestan apoyo a talentos menos experimentados e invierten en ellos.
- Conectar a los productores con mentores, con productores más experimentados o con compañías productoras —y, por ende, con el sector— para que tengan una visión más general de la producción; hacer esto en el entorno de una empresa podría dar mejores resultados que los planes individuales.
- Garantizar que los productores no trabajen en el vacío: aparte de sus relaciones con el director, necesitan un diálogo abierto y honesto con todo el equipo y con otras partes interesadas, incluidas las fuentes de financiación de la película.

3. Prestar apoyo a los talentos más allá de las primeras películas: desarrollar carreras profesionales sostenibles.

Para el director, puede existir el miedo después de cada película de que si fracasa no tendrá la oportunidad de volver a intentarlo. Y, de hecho, algunas estadísticas nacionales europeas respaldan esta tesis, pues demuestran las tasas de abandono entre la primera y la segunda película y posteriormente. Es esencial, en consecuencia, que los desarrolladores de talentos aprendan cómo hablar con los directores sobre el fracaso y sobre cómo aprender del mismo. Se desarrollan más películas de las que se hacen finalmente, por lo que es primordial aprender de la propia experiencia y pasar al siguiente proyecto habiendo asimilado las lecciones correspondientes.

En ocasiones, el fracaso puede deberse a que los guionistas y directores pierden el hilo porque no colaboran con otro guionista. Esto plantea la cuestión más amplia de que los talentos deben conocer sus limitaciones y centrarse en sus puntos fuertes (pocas personas son brillantes como guionistas y como directores). Los directores deben aprender cómo trabajar en colaboración con los guionistas. Este es un reto generado por la obsesión del mundo del cine por los *auteurs*, algo que no sucede en la televisión, donde el énfasis en el guionista se hace patente.

El año siguiente al estreno de una primera película puede desorientar al director, al tener que enfrentarse a los festivales y a la publicidad. Cuando este termina, el siguiente circuito de películas de festivales y de talentos ya está listo, lo cual deja al director en un segundo plano, lejos de la atención de los medios. A los directores se les debería animar a pensar de forma estratégica sobre sus carreras profesionales, para encontrar formas factibles de preparar sus segundas y sus terceras películas mientras ruedan la primera.

Para los directores, una fuerte relación con el fondo cinematográfico nacional o regional es muy importante, al sentir que se conocen entre ellos y no desarrollan solos el proceso, especialmente en países en los que no existe un sistema de agentes consolidado. Pero puede suponer un reto que los fondos públicos mantengan un diálogo proactivo con los directores entre los proyectos, ya que aquellos pueden estar sujetos a restricciones que les impidan hacerlo; mientras, otras partes interesadas, como las cadenas de televisión, pueden “atraer” talentos. Por lo tanto, debemos encontrar una forma de mantener las relaciones y de conectar y respaldar a los talentos de manera decisiva, en especial dentro del sector.

Podría plantearse una cuestión estructural por un énfasis excesivo en las primeras películas, como parte de un “plan”. Es fácil enamorarse de la idea del talento, de hacer algo significativo y nuevo, pero esto puede confundirse con el concepto de principiante, aunque no sea necesariamente así. Es extremadamente importante mantener el apoyo a los directores mediante informes del trabajo realizado y la discusión sobre lo que necesitan para avanzar más allá de su primera película.

El desarrollo sostenible de los directores debería tener en cuenta lo siguiente:

- Prestar apoyo a los cineastas en todas las etapas de la publicidad, y ver si los agentes y los colegas pueden desempeñar un papel más importante conectándolos con el sector durante esta fase tan exigente.
- Equipar a los directores con destrezas sociales, para incrementar su solidez en áreas como la gestión del éxito y del fracaso, y para saber cómo construir conexiones emocionales que les respalden, así como una planificación estratégica de su carrera profesional.
- Formar equipos de guionistas-directores con otros guionistas y equipar a los directores con las habilidades necesarias para trabajar con guionistas, propiciando así un valioso mecanismo de desarrollo al garantizar una progresión más fluida y continuada.
- Mantener el contacto con los directores entre los proyectos por medio de conversaciones informales regulares o de intervenciones formales, como la mentorización.
- Permitir a los directores que se mantengan en contacto con la “realización” entre sus proyectos de rodaje, por ejemplo trabajando en otros formatos, como la televisión o Internet.
- Diseccionar los errores y los fracasos y aprender de ellos, en lugar de “esconderlos debajo de la alfombra”.
- Plantearse si el apoyo del sector público puede estructurarse para dar respaldo a los directores que trabajan en su segunda o en su tercera película, además de a los noveles.

4. Impulsar la diversidad y el descubrimiento: abrir rutas y enfoques alternativos.

Es importante que una película refleje la más amplia gama de voces, experiencias y trayectorias, que cuente historias auténticas directamente desde el corazón. Los puntos de vista y los enfoques sobre cómo fomentar dicha diversidad en el cine difieren en gran medida entre las personas, las entidades y los países. Es importante reconocer que las series dramáticas de televisión comparten en gran medida esta característica con el cine. Con todas sus diferencias y su actual auge, la diversidad sigue constituyendo un reto también en este medio, incluso con series que continúan y vuelven para nutrir y educar a los talentos.

Los desarrolladores de talentos y el sector en general deben ser proactivos al nutrir y educar nuevas voces, y deben proporcionar a la gente la confianza necesaria para contar su historia; y además, y que también es importante, deben presentar unos modelos a seguir efectivos.

Los cupos constituyen un medio de intervención, que puede aplicarse para solucionar aspectos de la diversidad como el género, el origen étnico, la sexualidad y la movilidad social. Dichos sistemas proporcionan un punto de referencia respecto al que evaluar el compromiso de una organización con una diversidad creciente tanto en el contenido de la película como en el equipo de detrás de las cámaras. Los planes de “acción positiva” dirigidos a los cineastas de grupos concretos constituyen otro medio corriente entre los fondos cinematográficos públicos.

Pero no todo cineasta perteneciente a un grupo subrepresentado desea ser seleccionado, por cómo se le percibe o por lo que se considera que representa, y una nueva generación de creadores de contenidos están “sorteando el sistema” para buscar sus propias rutas hacia la financiación y el público mediante la astuta inclusión de plataformas tecnológicas y sociales.

Esta compleja cuestión presenta también una perspectiva de mercado: narrar un abanico de historias más diverso ofrece la posibilidad de crear público nuevo o de incrementarlo. Al atraer más gente al cine de esta forma, se puede dar lugar a nuevos proyectos fascinantes y a nuevas visiones para el sector.

Hay muchos otros niveles que considerar: no solo se trata de los cineastas propiamente dichos. Existe la cuestión, por ejemplo, de si existen suficientes mujeres críticas de cine en el mundo, suficientes “controladoras”, suficientes financieras, etc. Es posible también que existan más factores escondidos en juego, como por ejemplo: ¿rueda un menor número de licenciadas en cine su primera película en comparación con sus homólogos masculinos? Y, si es así, ¿por qué?

Resolver todos estos retos en un solo plan o intervención no es posible: hay muchas cosas que cuadrar y, como sucede con los aspectos más amplios del desarrollo del talento, no existe una solución “para todos”. Así pues, la diversidad creciente debería considerarse parte integrante de toda actividad. Existen cuestiones que ponen a prueba nuestra forma de pensar al plantearnos cómo los fondos cinematográficos y los desarrolladores pueden tener una repercusión positiva sobre un grupo más amplio de talentos:

- Cómo llegamos y animamos a personas que no quieren ser elegidas por lo que se considera que representan; ¿debe la búsqueda de la diversidad ser en ocasiones encubierta en lugar de abierta?
- ¿Es una cuestión de confianza? Y, si es así, ¿de quién? ¿Es la falta de confianza para pedir financiación el motivo de que algunos grupos de cineastas queden en segundo plano? ¿O quizá, por el contrario, existe una falta de confianza para financiarlos?
- ¿Podemos planteárnoslo como la construcción de distintas rutas para alcanzar un mismo lugar, como construir rampas además de escaleras? La accesibilidad no debería verse necesariamente como una ruta especial o un atajo, sino como una alternativa.
- ¿Qué podemos aprender de otros sectores creativos que pueden tener un mejor expediente en lo que respecta a llegar a grupos y voces más amplios, como las escuelas de arte o la música pop? ¿Existen sectores acostumbrados a un enfoque más multicultural, entre los talentos y los equipos de trabajo, y en los que la diversidad no se considera una cuestión especial, sino que simplemente se acepta?
- ¿Qué estamos haciendo para comprender, llegar y respaldar a esos nuevos creadores proactivos que operan en línea, fuera de nuestros modelos cómodos o tradicionales de desarrollo de talentos?
- Si introducimos cupos, ¿cómo nos aseguramos de que no pongan en peligro la creatividad o provoquen que los talentos se echen para atrás como reacción a ellos?

5. Desarrollar equipos y comunidades creativas: no centrarse solo en los talentos aislados.

Un apoyo efectivo y sostenible del sector público podría centrarse mejor en crear equipos y comunidades creativas, cuestionando así la viabilidad del “talento solitario”. El valor y la importancia que tiene reunir a las personas y a los socios adecuados (en toda la cadena de valor) es crucial para alcanzar el éxito que ninguno puede conseguir por su cuenta.

Trabajar en equipos; fomentar y facilitar el apoyo entre los compañeros de profesión; conectar a las personas; y proporcionar espacios creativos “seguros” en los que reunirse, explorar y trabajar; todas ellas son tareas clave en los modelos exitosos de desarrollo en laboratorio. ¿Son los programas o “planes” bien definidos el único foro en el que plantear este enfoque, o es posible apoyar a una base más amplia de talentos adoptando un enfoque comunitario desde un punto de vista más general?

Se podrían aprender unas valiosas lecciones de sectores industriales más recientes, como el de desarrollo de contenidos digitales, en el que se aceptan de buen grado prácticas tales como los códigos abiertos, y en el que el “usuario final” se entiende como parte del proceso de desarrollo. Dichos enfoques promueven un mejor acceso y unas mejores actitudes hacia las redes creativas, así como un compromiso con la colaboración y la comunidad, que en última instancia nos permite enfrentarnos a retos como las nuevas formas de utilizar y crear fondos cinematográficos o de contenidos.

Pensar de forma diferente sobre la repercusión de nuestro trabajo por medio de comunidades podría ayudar a generar una conexión emocional más fuerte, a mantener el valor y a crear una experiencia más satisfactoria, en la que no solo se tenga en cuenta la repercusión sobre los participantes individuales de un fondo o de un plan (como su progresión o su reconocimiento), sino también los efectos sobre la economía local o general y sobre el público de las películas. Se trata de desarrollar el talento no de forma aislada, sino como parte de un ecosistema más amplio.

Contemplar al equipo cinematográfico en su amplitud, más allá del triángulo del talento, es otra valiosa lección de la que se pueden extraer algunos modelos de laboratorio, si consideramos el desarrollo como un proceso comunitario. Los jefes de departamento experimentados pueden ofrecer una gran cantidad de perspectivas, experiencia y apoyo a los cineastas noveles cuando estos dan sus primeros pasos (de hecho, algunos directores pueden haber desarrollado ya una carrera profesional en el cine como directores de fotografía o editores y esa experiencia no debería desdeñarse).

Mantener a los cineastas más experimentados en el mundillo —ya sea como mentores, asesores o sencillamente como buena gente con la que relacionarse — también constituye una parte esencial del proceso de “devolución” y supone una fuente fundamental de “sabiduría heredada”. Debemos incrementar la seguridad en la capacidad de confiar en nuestros compañeros y fomentar sus críticas positivas, aspirando a lo siguiente:

- Fomentar una cultura que comparta experiencias; esto rige tanto para los desarrolladores como para los talentos de primera fila, así como para el mundo del cine en general.
- Desarrollarse en equipos o en grupos. Es difícil desarrollar talentos en solitario; la solidez y el equilibrio de un equipo o “triángulo” de productores / guionistas / directores es crucial.
- Promover una mejor comprensión de lo que ocurre en el triángulo creativo, un factor esencial para hacer posible que los talentos se dejen llevar y trabajen como un equipo.
- Crear un espacio comunitario “seguro” en el que permitir a los talentos que exploren, aprendan y florezcan, como una forma efectiva de maximizar y multiplicar la repercusión.
- Ayudar a los talentos a responder a los factores cambiantes en los mercados nacionales e internacionales compartiendo los conocimientos y garantizando que la gente cree redes de contactos, no trabaje de forma aislada y encuentre nuevas formas de recaudar fondos y de construir conexiones emocionales con el público.
- Utilizar las comunidades para construir y mantener un diálogo de “sabiduría heredada” y apoyo a los compañeros o, lo que es lo mismo, compartir y beneficiarse de las experiencias de los demás.

6. Adoptar un enfoque nuevo: aceptar la flexibilidad, el fracaso y la diversión.

El desarrollador de talentos podría considerarse un “nexo entre la visión de futuro y el pragmatismo”. Como tal, a menudo deberá buscar el equilibrio entre el riesgo, la innovación y las elecciones necesarias para el mundo comercial, contando con la seguridad, la planificación y las cuestiones prácticas requeridas por el mundo de la financiación pública.

Es importante saber dónde está el límite cuando se están desarrollando talentos. Los responsables de las fuentes de financiación pueden validar el talento o un proyecto, pero los desarrolladores también son posibilitadores cuya misión es escuchar y hacer preguntas, sin ser excesivamente reactivos ni proactivos. Desarrollar talentos es algo muy privado: se trata de respaldar una búsqueda personal para encontrar la historia adecuada. Todo el mundo es diferente, por lo que se requiere un enfoque flexible adaptado a las necesidades, a las trayectorias y a las experiencias individuales.

Encontrar la terminología adecuada también es fundamental. El lenguaje es importante a la hora de relacionarnos con la gente que estamos desarrollando. ¿Define o sugiere el propio término “talento” una fase determinada de una carrera profesional o es algo aplicable a todo el tiempo? ¿Tiene el término “artista” la misma implicación o es más aceptable?

Los talentos (o los artistas) podrían sentirse humillados si piensan que están siendo “desarrollados”, como si todavía se encontraran en la escuela de cine en lugar de tener la oportunidad de demostrar su valía como cineastas profesionales. Enfrentarse al desarrollo personal y profesional por medio del desarrollo de un proyecto puede aliviar estos sentimientos, aunque sigue siendo primordial garantizar que se les ofrezca un amplio apoyo, que abarque desde las competencias sociales básicas hasta la concienciación sobre el mercado, de manera que les sea evidente la totalidad de su vía de progresión potencial.

Es necesario subsanar una debilidad endémica en la forma en la que se estructuran muchas relaciones de desarrollo —es decir, adaptándose a los proyectos en lugar de a las carreras profesionales— porque, de lo contrario, podría darse una relación forzada de proyecto a proyecto, en lugar de un diálogo y una relación más a largo plazo.

Es necesario un cambio en la cultura que permita más espacio para hacer cosas y fracasar en ellas. Puede resultar útil comparar actitudes y enfoques practicados en otros sectores. En el sector de los videojuegos, por ejemplo, el desarrollo y el fracaso asociado son considerados investigación y desarrollo (I+D), una parte inevitable y reconocida del proceso. En el cine —y en la televisión— no se acepta de esta forma, y los talentos no siempre reciben apoyo o remuneración en estos casos. El desarrollo se juzga con frecuencia dependiendo de si un proyecto obtiene éxito en el mercado o la aclamación de la crítica, y poco más se considera importante o relevante.

Igualmente importante, además del fracaso, es la diversión. En ocasiones, los procesos dictados por las intervenciones con financiación pública pueden ahogar la creatividad y eliminar el placer. Algunos proyectos o personas también pueden seguir las instrucciones con demasiado celo, y eso se nota en el resultado final de la película. El miedo a la creatividad y la falta de flexibilidad pueden impedir de hecho que algunas voces lleguen a oírse.

En realidad, los desarrolladores de talentos deben ser capaces de darse cuenta de su propia redundancia. Los talentos no solo necesitan personas que los desarrollen: necesitan la financiación, el tiempo y el espacio adecuados. Los fondos deberán intentar provocar de forma proactiva un cambio en la cultura desde dentro y crear las mejores condiciones en las que pueda florecer el talento, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Establecer relaciones de confianza a largo plazo, considerar la terminología (p. ej.: “artistas” frente a “talentos”) y generar empatía: pensar en lo que uno puede sentir cuando le cuentan que está “siendo desarrollado”.
- Ser y mantenerse flexible: las personas tienen necesidades diferentes que se deben reconocer y satisfacer.
- Reconocer y permitir los fracasos y los errores; buscar inspiración en otros sectores.
- Hacer posible que los talentos pasen más tiempo inmersos en la creación, la perfección llega con la práctica.
- Animar a los talentos a pensar sobre su voz a largo plazo, no solo a saltar de proyecto en proyecto.
- Trabajar en equipos de desarrolladores de talentos, para obtener una mezcla variada de estilos, de enfoques y de representantes.
- ¡Mantener el proceso creativo en el corazón del proyecto y pasárselo bien!

Representantes de los socios de TalentX 2015:

Creative England: Chris Moll, Lisa Howe, Jude Lister

Instituto Danés del Cine: Prami Larsen, Mette Damgaard-Sørensen

Irish Film Board: Teresa McGrane, Keith Potter

Fondo cinematográfico de los Países Bajos: Dorien van de Pas

Muchas gracias por las valiosas aportaciones hechas por los asistentes al TalentX 2015:

Yolanda Mogatusi, Writers' Guild of South Africa, Zaire
Simon Brestler, Amsterdam Film Commission, Holanda
Marianna Kaat, Baltic Film Production / Baltic Film & Media School, Estonia

Jane Williams, Biennale College – Cinema, Reino Unido / Italia

Gamila Ylstra, Binger Filmlab, Holanda

Matimba Kabalika, British Film Institute, Reino Unido

Lizzie Francke, British Film Institute, Reino Unido

Holly Daniel, Centre for the Moving Image, Reino Unido

Stienette Bosklopper, Circle Films, Holanda

Laurent Crouzeix, Clermont-Ferrand Filmfest & Market, Francia

Paul Ashton, Creative England, Reino Unido

Ross McKenzie, Creative Scotland, Reino Unido

Marie Schmidt Olesen, Danish Film Institute, Dinamarca

Paul Welsh, DigiCult / SFTN, Reino Unido

Sacha Polak, Director, Holanda

Paddy Breathnach, Director / Productor, Irán

Kristina Trapp, EAVE, Luxemburgo

Jo Mühlberger, European Film Promotion, Alemania

Nora Goldstein, European Film Promotion, Alemania

Ido Abram, EYE Film, Holanda

Hanna Sohlberg, Film i Skane, Suecia

Ami Ekström, Film i Väst, Suecia

Sofie Björklund, Film i Väst, Suecia

Paola Ciliberto, Film på Gotland, Suecia

Martin Hammar, FilmCloud / Kultur i Väst, Suecia

Beata Mannheimer, Filmregion Stockholm-Mälardalen, Suecia

Terje André Nymark, Filmveksthuset Tvibit, Noruega

Julius Ponten, Habbekrats, Holanda

Nolwenn Assollant, Haut et Court, Francia

Anna Godkova, Kultburo, Rusia

Emily Kyriakides, Lighthouse, Reino Unido

David Deprez, Masterplan Filmtalent Limburg, Holanda

Anders Fristad Rudolph, Mediefabrikken i Akershus, Noruega

Naima Abed, Memento Films International, Francia

Mia Bays, Missing in Action Films, Reino Unido

Juan Gordon, Morena Films, España

Frank Peijnenburg, Netherlands Film Fund, Holanda

Doreen Boonekamp, Netherlands Film Fund, Holanda

Gitta Kruisbrink, Netherlands Film Fund, Holanda

Ursula Devine, Northern Ireland Screen, Reino Unido

Christine Morrow, Northern Ireland Screen, Reino Unido

Unido

Daniel-Konrad Cooper, Rather Good Films, Reino Unido

Unido

Inge de Leeuw, Rotterdam International Film Festival, Holanda

Holanda

Peter Buckingham, Sampo Media, Reino Unido

Claudia Yusef, Scottish Film Talent Network, Reino Unido

Unido

Andreas Wiseman, Screen International, Reino Unido

Veronica Gleeson, Screen Australia, Australia

Helena van der Meulen, Guionista & Orientadora en redacción de guiones, Holanda

Holanda

Al Munteanu, SquareOne Entertainment, Alemania

Jenny Borgars, StudioCanal, Reino Unido

Anne Lai, Sundance Institute, Estados Unidos

Helen Ahlsson, Swedish Film Institute, Suecia

Tristan Goligher, The Bureau, Reino Unido

Henning Camre, Think Tank on European Film and Film Policy, Dinamarca

Dinamarca

Matthieu Darras, TorinoFilmLab, Italia

Agnieszka Kruk, Warsaw Film School, Polonia

Duane Hopkins, Guionista y Director, Reino Unido

Con el apoyo del programa Europa Creativa
Programa MEDIA de la Unión Europea

En colaboración con Det Danske Filminstitut, el Irish Film Board y el Nederlands Filmfonds



