Informe Cens de Professionals en l'Àmbit de la Joventut 2008

Informe Cens de Professionals en l'Àmbit de la Joventut 2008

Associació Catalana de Professionals de les Polítiques de Joventut (AcPpJ)

Documenta Universitaria
www.documentauniversitaria.com

Reservats tots els drets. El contingut d'aquesta obra està protegit per la Llei, que estableix penes de presó i/o multes, a més de les corresponents indemnitzacions per danys i perjudicis per a aquells que reproduïssin, plagiessin, distribuïssin o comuniquessin públicament, en la seva totalitat o en part, una obra literària, artística o científica, o la seva transformació, interpretació o execució artística fixada en qualsevol mena de suport o comunicada a través de qualsevol mitjà, sense la preceptiva autorització.

Coordinació: Carles Viñas
Autoria: Núria Carod, Hungria Panadero i Carles Viñas
Elaboració del treball de camp: Carla Pedragosa
Elaboració de la depuració estadística: Lluís Sáez
Suport informàtic: Albert Salamé

Amb el suport dels membres de la junta directiva de l'AcPpJ 2004-2008 i 2008-2012, a qui volem agrair la seva imprescindible tasca en aquest projecte.

Correcció de l'original: LinguaLinguae

© del text original: autor

© edició a càrrec de: acPpJ Associació Catalana de Professionals de les Polítiques de Joventut en conveni amb: Generalitat de Catalunya Departament d'Acció Social i Ciutadania Secretaria de Joventut

© de l'edició: DOCUMENTA UNIVERSITARIA ®

ISBN: 978-84-92707-88-1
D.L.: GI.XXXX-2010

Imprès a Catalunya
1ª edició

Girona, setembre de 2010

Índex general

1. Introducció 13
2. Justificació i objectius 17
3. Metodologia 21
4. Cens 25
5. Representativitat i significativitat de la mostra 31
6. Descripció i anàlisi del perfil dels professionals de l'àmbit de joventut 33
7. Valoracions personals sobre la professió 83

Conclusions 93

Annex 1. Del retrat al repte 103
Annex 2. Qüestionari 119
Annex 3. Llista de municipis des d'on han respost el qüestionari 133

Pròleg

Presentació de l'Associació Catalana de Professionals de les Polítiques de Joventut

L'Associació Catalana de Professionals de les Polítiques de Joventut (AcPpJ a partir d'ara) es va constituir a finals de 2004 amb la voluntat de recollir, defensar i promoure les reivindicacions i drets dels i les treballadors/es de les polítiques de joventut a Catalunya, un dels col·lectius professionals menys coneguts i més silenciats de l'àmbit de les polítiques d'atenció a les persones. D'aquesta manera, té com a objectiu aglutinar tècnics/ques de joventut, informadors/es juvenils, educadors/es i dinamitzadors/es especialitzats/des en joventut, consultors/es i investigadors/es en matèria de joventut i, en sentit genèric, professionals que assumeixen algun tipus de responsabilitat en el desenvolupament de les polítiques de joventut en qualsevol institució o àmbit territorial.

D'ençà de la seva constitució l'AcPpJ ha treballat, en compliment dels seus objectius estatutaris, per a la dignificació social, laboral i professional d'aquest col·lectiu, essent interlocutor amb les institucions que dissenyen i/o duen a terme polítiques de joventut i oferint als seus socis i sòcies, així com a la resta de professionals del sector, diversos recursos per a una millor execució de les polítiques de joventut.

En aquest sentit, volem donar rellevància a la important tasca de l'entitat en tres dels àmbits que aborda: 1) la formació dels professionals, 2) la reivindicació del reconeixement professional i laboral merescut, i 3) la recollida i generació d'un cos teòric i pràctic sobre les polítiques de joventut. Pel que fa al primer punt, la realització durant tres anys del Curs d'Especialització en Polítiques Locals de Joventut ha donat pas a l'actual col·laboració amb la Secretaria de Joventut per a la realització del Curs de Formació Bàsica per als Professionals de Joventut que s'inaugura aquest any 2010. Enguany, també hem ofert uns cursos iniciatoris a les Polítiques de Joventut de breu format per a professionals i càrrecs del món associatiu juvenil en col·laboració amb el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya i del Consell de la Joventut de Barcelona (CNJC i CBJ respectivament a partir d'ara). Pel que fa al segon punt,el lideratge i treball realitzat pel Grup de Reflexió sobre la Formació dels Professionals de Joventut (GREF)[1] i la presència en el Consell Assessor del Màster Joventut i Societat són algunes tasques realitzades i que encara

1 El GREF compta amb la presència de l'Observatori Català de la Joventut, l'Oficina del Pla Jove de la Diputació de Barcelona, la Direcció de Joventut de l'Ajuntament de Barcelona, el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya, el Col·legi d'Educadors i Educadores de Catalunya, el Col·legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya, i la coordinació del Màster Interuniversitari Joventut i Societat.

es porten a terme per tal d'oferir als professionals la possibilitat d'ampliar i millorar la seva formació per a desenvolupar amb majors garanties la seva feina. Pel que fa a les accions de reivindicació del reconeixement professional, tècnic i laboral volem destacar el seguiment constant que fa l'AcPpJ de les ofertes laborals i la denúncia de les que no compleixen, sota el parer de l´entitat, els requisits mínims o de les nostres recomanacions i posicionaments en l'elaboració de la Llei de les Polítiques de Joventut i en les consultes realitzades per l'Instituto Nacional de Cualificaciones (Incual) per a la creació del perfil d'informador juvenil, entre altres aportacions.

Però volem destacar especialment el darrer dels àmbits citats anteriorment: la recollida i generació d'un cos documental teòric i pràctic sobre les polítiques de joventut. És dins d'aquesta línia de treball que s'engloba aquesta recerca. Al llarg dels 30 anys de polítiques de joventut s'han desenvolupat innombrables experiències d'èxit que han generat un cos teòric i pràctic que, malauradament no s'ha traduït en la mateixa proporció en publicacions. Per això, des del 2009 l'AcPpJ ha encetat una línia editorial pròpia amb la publicació del *Glossari de Termes de les Polítiques de Joventut* realitzat per Jordi Casanovas. Aquesta recerca és doncs la segona publicació de l'entitat i el seu contingut, sens dubte, contribuirà a que l'AcPpJ es doti de major coneixement sobre el col·lectiu que representa, donant així major legitimitat en les seves reivindicacions i actuacions a la vegada que ajudarà als altres agents de les polítiques de joventut a dissenyar i planificar les seves actuacions de manera més acurada pel que fa als recursos humans que les han d'executar.

Breu presentació de l'informe

Des de la constitució de l'AcPpJ la realització d'aquesta recerca havia estat un repte i, a la vegada, una necessitat. Un repte per a una entitat novella i amb poca trajectòria; i un repte, també, per a les polítiques de joventut, doncs constatar objectivament la situació del col·lectiu de professionals fa patent la necessitat de millorar la realitat professional i laboral d'aquests. A la vegada, com hem dit, l'AcPpJ fixà aquest projecte com a necessari i imprescindible per tal de dotar de major coneixement i legitimitat les seves actuacions, i era també una necessitat per a les principals administracions i entitats executores de les polítiques de joventut. Aquests elements, sumats al caràcter exhaustiu i el nivell d'aprofundiment que ha pretès tenir la recerca, han generat sobre aquesta moltes expectatives que esperem acomplir.

Possiblement sorprengui que a finals de 2010 l'AcPpJ editi una recerca, el treball de camp de la qual es va realitzar el primer semestre de 2008. Ens hagués satisfet en major mesura haver-lo publicat amb anterioritat, no ho dubteu. La tasca ha estat feixuga, llarga i complexa, com podreu comprovar seguidament, però valorem molt satisfactòriament el resultat final. Cert és que, possiblement, les dades presentades a continuació no siguin el màxim fidels a la situació actual ja que en any i mig canvien força les coses, i més pel que fa a les polítiques de joventut i als seus professionals. És àmpliament reconeguda l'alta rotació d'aquests professionals, com constata aquesta recerca en els seus darrers apartats, però tot i així, valorem que les dades i les

conclusions que se n'extreuen són encara força vigents ja que el marc normatiu i legal de les polítiques de joventut no ha viscut massa canvis en aquest període.

Cal dir, tanmateix, que mentre es realitzava aquesta publicació la informació que s'hi conté ha estat utilitzada ja en diverses ocasions, tant per l'AcPpJ com per les institucions que han necessitat d'aquestes. Aprofitem l'ocasió per reiterar que la informació que aquest estudi recull és oberta per a la consulta de qualsevol institució pública i/o privada que ho demani a l'AcPpJ, respectant al màxim els criteris d'anonimat i privadesa de les dades.

L'objectiu de la recerca que presentem a continuació és l'elaboració d'un cens i una anàlisi dels i les professionals que dediquen la seva activitat principal a l'àmbit de les polítiques de joventut en qualsevol municipi de Catalunya per compte propi (treball autònom o empresa unipersonal) o per compte d'altri, en qualsevol administració, institució pública o privada, entitat associativa o empresa privada, i en qualsevol de les fórmules jurídiques que preveu l'actual legislació, a través de l'exercici de qualsevol tasca o treball remunerat que pugui ser inclòs en aquest sector, amb independència del nivell de reconeixement tècnic o de categoria professional que li sigui reconeguda. Hem exclòs explícitament totes aquelles persones que desenvolupen aquestes tasques, en tant que càrrecs polítics electes, de forma voluntària i sense retribució en l'àmbit de la pràctica esportiva federada i en el sector de l'educació formal (instituts, universitats, escola d'idiomes...).

D'aquesta manera, l'estudi recull dades que permeten una avaluació de la situació de la pràctica professional en el sector de les polítiques de joventut amb la voluntat de generar un fons estadístic que dugui, en primera instància, a formular propostes concretes d'actuació per millorar aquesta situació i, en segona instància i a partir de prospeccions futures, realitzar un seguiment de l'evolució i la tendència dels principals indicadors utilitzats. Aquests indicadors fan referència al tipus de tasques i responsabilitats assumides, a les característiques laborals de l'exercici professional, al reconeixement de categories professionals, al nivell de remuneració, i al tipus de formació assolida, entre d'altres, i s'han abordat procurant que les categoritzacions puguin ser utilitzades en recerques posteriors.

És l'AcPpJ l'encarregada de dur a terme l'estudi de manera independent, per tal de conèixer acuradament la realitat laboral i professional dels professionals en l'àmbit de les polítiques de joventut. Aquesta tasca, però, ha comptat amb la col·laboració de diverses administracions, d'entre les quals volem destacar el suport de la Secretaria de Joventut de la Generalitat de Catalunya, i especialment dels professionals de l'Observatori Català de la Joventut. Volem agrair a aquesta i a les altres administracions, així com a les associacions juvenils i empreses del sector, la seva col·laboració vital en la recerca i la seva ajuda en la difusió d'aquesta. Però especialment volem agrair a tots els professionals que d'una manera o altra han participat en la recerca. Moltes gràcies per les vostres respostes i reflexions; sense la vostra col·laboració hagués estat impossible l'elaboració d'aquest estudi.

1. Introducció

1.1. Els professionals de les polítiques de Joventut

Trenta són ja els anys que a Catalunya s'executen polítiques de joventut, i val a dir que avui aquestes no serien el què han aconseguit ser sense la feina que han dut a terme aquests professionals, el seu entusiasme i la seva tasca constant en la consecució d'un espai públic de gestió que actualment està assegurat i consolidat malgrat la manca, encara ara, d'un marc legislatiu i normatiu específic al respecte. Com diu Pep Montes "els èxits que han pogut acumular al llarg de vint-i-cinc anys les polítiques de joventut s'han aconseguit, no tant gràcies als recursos i mitjans amb què han comptat, sinó malgrat aquests recursos i mitjans, que han estat gairebé sempre escassos, migrats, insuficients, gasius"[1]. Així doncs, el paper dels professionals en aquest sentit ha estat cabdal.

El desplegament de les polítiques de joventut sempre s'ha trobat en una situació d'escassetat de recursos, de manera que els pressupostos, els recursos físics i els equips humans han estat limitats. Malgrat aquest context, han anat avançant, i és que aquesta limitació s'ha pogut suplir amb força èxit, especialment, mitjançant l'alta implicació i identificació amb els projectes per part dels seus professionals. No obstant això, han estat poc recompensats, ja que les tasques i funcions pròpies de les polítiques de joventut i dels seus professionals són socialment poc conegudes, a més de ser escassament reconeguda la necessitat de la seva existència. Com a conseqüència, encara no es valoren suficientment el treball i les responsabilitats que assumeixen aquests professionals de l'àmbit de la joventut, sobretot perquè existeix un clar desconeixement o poc interès polític sobre el què implica treballar amb joventut.

Per altra banda, també n'és responsable l'actitud dels mateixos professionals de l'àmbit de la joventut, que es troben amb moltes dificultats per a donar una visió global del sector i per definir models o incidir en les decisions polítiques.

Resumidament, Pep Montes (2007) destaca els següents factors com a causants de la manca de consolidació com a sector professional:

— Escàs prestigi tècnic: s'ha negat durant molt temps que l'àmbit de la joventut requereixi de professionals especialitzats.

1 MONTES, P. 2007: "Les polítiques de joventut i els seus professionals". A VV.AA. 2007 *Joventut i polítiques de joventut. 25 aportacions.* Barcelona: Diputació de Barcelona; Col: Documents de Treball; Sèrie: Igualtat i Ciutadania

— Joventut com a rodatge: ha estat un àmbit d'assaig per a polítics i tècnics sense experiència que han entrat en el sector amb la finalitat d'iniciar-se en la vida pública.
— Joventut com a reclam: concepte en l'imaginari col·lectiu carregat de tòpics que es converteix en una crida excel·lent per a campanyes i projectes enlluernadors però poc realistes i efectius.
— La solitud del tècnic: sempre li ha mancat recolzament, sobretot a l'hora de contrastar opinions tècniques no ha trobat teories o textos consolidats en els quals basar-se, ni ha trobat cap estructura professional que serveixi com a plataforma de defensa i de suport.

El fet que no existeixi encara cap marc legal o normatiu que reconegui la professió i els seus professionals provoca que es donin situacions de precarietat i de manca de regulació i control en les condicions laborals, categories, nivells retributius, formació, itineraris d'accés al sector, etc. Per altra banda, s'afegeix el fet que aquells professionals amb experiència i bagatge al sector poques vegades han servit de referència a l'hora de dissenyar, construir i definir els models i les línies estratègiques que han assenyalat les tendències i els camins d'intervenció. Malgrat aquesta situació, l'elaboració des de Madrid de la definició de la figura d'informador juvenil, la consolidació d'una estructura associativa i professional que reivindica el sector, i l'existència d'oferta formativa per al sector, així com l'esperada la Llei Catalana de Polítiques de Joventut, estan servint per canviar part d'aquesta situació.

En definitiva, es tracta de consolidar definitivament la idea que les polítiques de joventut constitueixen un espai i una matèria especialitzada d'intervenció per a la gestió pública i que, en conseqüència, requereixen el concurs de professionals especialitzats, dels quals ha de ser reconeguda la seva autoritat tècnica, i la seva capacitat de decisió i de proposta en el desplegament d'aquestes polítiques. Aquesta és la missió de l'AcPpJ.

1.2. Antecedents de recerques sobre els professionals

Si tenim en compte els estudis que s'han realitzat anteriorment sobre els perfils dels professionals de les polítiques de joventut amb el recolzament de la Secretaria de la Joventut de Catalunya, trobem *Els Tècnics en la Política de Joventut de l'Administració Pública Catalana* (Soler, 2002) i el *Document de resum del Cens d'Equipaments, Recursos Humans i Serveis de Joventut de Catalunya* (CERES, 2006). Aquestes recerques, però, només tenen com a objecte d'estudi els professionals contractats directament per l'administració, els anomenats "Tècnics de Joventut". D'altra banda, la Comissió Professional de l'AcPpJ també ha realitzat una recerca *Del retrat al Repte*[2] (AcPpJ, 2005) amb voluntat normativa per intentar classificar les característiques que haurien de tenir els i les professionals de l'àmbit de joventut,

2 Trobareu aquest document en l'Annex 1

però sense un valor quantitatiu. A partir d'aquesta diagnosi es va detectar un comú denominador que caracteritza tots els punts fonamentals de la professió:

1. Diversitat en els àmbits; administracions públiques, empreses de serveis, associacions i fundacions.
2. Diversitat de perfils; polivalents, mancomunats, compartits, especialistes, tècnics, informadors, dinamitzadors, investigadors, consultors, etc. i totes les combinacions que existeixen entre ells.
3. Diversitat en la formació: tot i que es percep una majoria formada en les ciències socials i les humanitats, existeixen formacions de tot tipus de disciplines i de tots els nivells.
4. Diversitat en la categorització: multiplicitat de categories laborals (contractes de prestació de serveis amb diferències significatives quan a l'estabilitat en el temps; funcionaris i laborals de tots els nivells -D, C, B, A-, etc.) amb el que això implica de greuges comparatius i precarietat.

Partim de la base, doncs, que la realitat de les polítiques de joventut és molt diversa i complexa. A més a més, les administracions públiques cada vegada més externalitzen algunes de les seves actuacions en matèria de joventut en empreses o associacions per a, entre d'altres, la gestió d'alguns equipaments juvenils o la realització de tallers de sensibilització i formació. També s'ha de tenir en compte aquelles entitats que tenen com a públic objectiu les i els joves en els seus projectes i programes (Casals de joves, ONGs, Cooperatives...) i que en alguns casos fins i tot supleixen les actuacions municipals.

A més a més tot un altre gran grup de professionals ha estat exclòs de les recerques anteriorment citades. Es tracta dels treballadors que, depenent d'altres àrees de l'Administració que no són les específiques de Joventut, desenvolupen tasques amb aquest perfil poblacional. Així doncs, les mediadores i les educadores amb intervenció en medi obert, per posar alguns exemples, tenen cabuda en aquesta recerca sempre que la part principal del seu treball es desenvolupi en el marc específic de les polítiques de joventut.

Totes aquestes persones desenvolupen la seva tasca professional en l'àmbit de les polítiques de joventut i per tant, des de l'AcPpJ, considerem que cal també tenir-los en compte en la realització d'aquest Cens de Professionals ja que són, en molts casos, els veritables executors de les polítiques de joventut.

En resum, aquest nou projecte esdevé un pas endavant a nivell qualitatiu i quantitatiu ja que, a més de les tècniques de joventut de l'administració, incorpora en el cens i en el seu anàlisi els i les professionals que treballen en entitats, associacions i empreses privades.

2. Justificació i objectius

2.1. Justificació

En els darrers anys les polítiques de joventut es troben en una redefinició formal i metodològica. L'extensió en el territori dels Plans Locals de Joventut, la finalització del PNJCat 2000-10 i la creació del 2010-2020, l'aparició dels Convenis del Lleure Educatiu i Sociocultural de Catalunya, les definicions de perfils professionals que efectua l'INCUAL a nivell estatal que afecten directament aquest àmbit i, com no, l'elaboració de la Llei de les Polítiques de Joventut, en són algunes causes. Tot plegat ha contribuït a l'augment de la presència de professionals de les polítiques de joventut i ha possibilitat els primers passos per donar un marc normatiu a la professió i a l'estandardització de perfils i condicions laborals dels professionals en l'àmbit.

No obstant això, i després de 30 anys d'història de les polítiques de joventut, encara no s'ha aconseguit el reconeixement legal que requereixen els professionals de joventut, així com tampoc s'ha estandarditzat de manera complerta i satisfactòria la seva situació laboral i contractual. Aquesta manca de reconeixement comporta, per una banda, que la figura del professional de joventut estigui encara ara envoltada per un elevat grau d'incertesa respecte les seves funcions, tasques, qualificacions i competències necessàries pel desenvolupament de la feina encomanada; i per l'altre, aquesta manca de professionalització i homologació competencial deriva a una desvaloració del reconeixement social de l'ocupació i obre les portes a la possibilitat que l'execució de les polítiques de joventut es desenvolupin sense rigor. A tot això hem d'afegir l'escassetat de recursos que ha caracteritzat l'execució dels seus programes i projectes de joventut i la falta d'una estructura metodològica i teòrica que guiï les tasques dels professionals de joventut.

Cal afegir a la manca de regulació, un element que des de l'AcPpJ considerem cabdal: el desencaixament entre el sistema educatiu i la necessitat formativa dels i les professionals de joventut. Per bé que en els darrers anys s'han efectuat importants passes en aquest sentit, i moltes d'elles amb la participació de l'AcPpJ com s'ha explicat anteriorment, existeix encara aquesta situació. Aquesta no és només una reivindicació de l'AcPpJ, i és àmpliament reconeguda la necessitat de col·laboració entre el sistema educatiu i el mercat de treball, i una regulació de les noves ocupacions com és el cas de les polítiques de joventut. Un exemple és la demanda explícita de Comissions Obreres que expressa la necessitat de l'existència d'un cos bàsic de coneixement oficialment reconegut per cada ofici que guiï les tasques dels professionals[3] , o l'afirmació

3 FALGUERA, M; GONZÁLEZ, C; NOGUÉS, J; VALDIVIESO, J.I; (Col.). 2005: *Guía tècnico – sindical de organización del trabajo*. Barcelona: C.S. CONC, Columna Edicions.

de Martin & Köhler[4] sobre la necessitat d'un ajust entre el sistema educatiu i les exigències de les noves professions (com són els/les professionals de joventut, o els/les d'igualtat de gènere), les quals sorgeixen per tal de donar resposta a les demandes socials en àmbits i grups poblacionals concrets.

L'establiment de polítiques de joventut fa necessària l'existència de persones formades dins la complexitat i pluralitat de tasques que aquesta temàtica comporta[5]. Per tant, des de l'AcPpJ podem afirmar que a causa, sobretot, de la manca d'una normativa que reguli les qualificacions i competències necessàries per desenvolupar les tasques dels professionals de joventut, no existeix una coherència clara entre les qualificacions i competències necessàries pel lloc de treball i les qualificacions i competències que es demanen als seus professionals. Aquest fet, sens dubte, ha contribuït en gran mesura a la manca del reconeixement contractual idoni pels i les professionals de joventut.

La situació anteriorment descrita, però, requeria d'una quantificació objectiva que possibilités mostrar aquesta realitat i que facilités algunes pautes per a poder-ho aconseguir. És per això que l'AcPpJ va impulsar la creació d'aquest Cens que ha de ser una eina que permeti definir la figura professional dels agents de joventut i determinar quines han de ser les seves qualificacions i perfils, les tasques, característiques, funcions i requisits formatius generals.

En aquest sentit el cens pot establir els criteris per a les futures normatives que regulin les polítiques de joventut i la seva intervenció professional a través d'una primera proposta i acreditació de les funcions i competències bàsiques i necessàries per la figura del professional que treballa en la implantació i execució de les polítiques de joventut.

En tot aquest procés, i de cara al futur, els professionals que desenvolupen aquestes actuacions haurien de tenir un pes cabdal. Aquest fet torna a assenyalar la importància de conèixer quina és la realitat d'aquests professionals, com ja s'ha apuntat en diferents espais de reflexió entorn a les polítiques de joventut (Tercer Congrés de la Joventut i les Trobades Nacionals de tècnics i regidors de joventut). Aquesta realitat consta, principalment, de la distribució i implantació territorial de les polítiques de joventut, les necessitats formatives dels professionals, les tasques, funcions i responsabilitat d'aquest grup professional, els recursos necessaris per a desenvolupar-les, les condicions laborals en què realitzen la seva feina i la valoració d'aquesta i de la seva situació tant professional com laboral.

Com que la realitat de les polítiques de joventut és molt diversa i complexa no es pot identificar únicament el seu grup professional amb els tècnics de joventut de l'administració pública, ja que freqüentment, com s'ha apuntat anteriorment, les administracions públiques externalitzen algunes de les seves actuacions en matèria

4 MARTIN, A; KÖHLER, H-D. 2005: Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid: Ed. Delta, Publicaciones Universitarias. (659 pàg.)

5 La frase original fa referència a les polítiques de gènere. Aquí s'ha adaptat a les polítiques de joventut i als seus professionals. Extret de RUIZ, S (Coord.). 2007: *Agents d'igualtat de gènere: Una nova professió*. Barcelona: Diputació de Barcelona; Col: Documents de Treball; Sèrie: Igualtat i Ciutadania.

de joventut, majoritàriament en empreses o associacions per a la gestió d'alguns equipaments juvenils o la realització de tallers de sensibilització i formació. També cal comptar amb aquelles associacions, fundacions i empreses que desenvolupen diversos projectes i accions per al sector poblacional de la joventut.

També cal tenir en compte els i les treballadors/es que, depenent d'altres àrees de l'Administració que no són les específiques de Joventut, desenvolupen tasques en aquest perfil poblacional. Així doncs, els mediadors i els educadors amb intervenció en medi obert, per posar alguns exemples, tenen cabuda en aquesta recerca sempre que la part principal del seu treball es desenvolupi en el marc específic de les polítiques de joventut. Totes aquestes persones desenvolupen la seva tasca professional en l'àmbit de les polítiques de joventut, i per tant, des de l'AcPpJ considerem que també cal tenir-les en compte en la realització del Cens de Professionals ja que, en molts casos, són els veritables executors de les polítiques de joventut.

Per tant, tenint en compte que les recerques realitzades anteriorment diagnosticaven únicament la realitat dels tècnics de joventut contractats per l'administració pública, aquesta recerca esdevé un pas endavant a nivell qualitatiu i quantitatiu. Tot i així, excloem, explícitament, a totes aquelles persones que desenvolupen aquestes tasques en tant que càrrecs polítics electes que treballen de forma voluntària i sense retribució, o que treballen en l'àmbit de la pràctica esportiva federada o en el sector de l'educació formal (instituts, universitats, escola d'idiomes, etc.).

2.2. Objectius

L'elaboració d'aquesta recerca ha pretès assolir els següents objectius:

1. Dimensionar la globalitat del col·lectiu de professionals de les polítiques de joventut
2. Descriure el col·lectiu de professionals de les polítiques de la joventut.
3. Identificar el conjunt de perfils i tasques que desenvolupen els i les professionals que incideixen en el món de les polítiques de joventut.
4. Analitzar les condicions laborals i contractuals en què es desenvolupa l'exercici dels i les professionals en polítiques de joventut.
5. Detectar les principals mancances o dificultats a què s'enfronten els professionals de les polítiques de joventut en l'exercici quotidià de les seves tasques.
6. Detectar les necessitats formatives dels i les professionals per al desenvolupament de les seves tasques.
7. Copsar la percepció d'aquest col·lectiu respecte la seva professió

Tanmateix, aquest document és de cabdal importància per l'AcPpJ, doncs esdevé una guia per a les nostres actuacions i reivindicacions que han de donar resposta a les demandes, necessitats, interessos i drets dels professionals. Aquesta informació reforça i legitima encara més la incidència pública i política de l'entitat.

3. Metodologia

Com s'ha deixat entreveure anteriorment, aquest document conté dues parts diferenciades: el Cens i la Descripció i anàlisi dels professionals de les polítiques de joventut. A nivell metodològic, les tasques desenvolupades també han estat diferents per bé que complementàries, doncs l'elaboració del Cens (conèixer l'univers) ha estat imprescindible per a posteriorment efectuar, mitjançant un qüestionari, la part d'anàlisi d'aquests/tes professionals. Detallem a continuació les tasques efectuades.

3.1. Cens

L'abordatge d'aquesta recerca per part de l'AcPpJ representava un gran repte donada la multiplicitat d'agents des d'on els professionals efectuen la seva tasca (àmbit públic, àmbit associatiu i àmbit privat), la superposició d'aquests agents en el mateix territori, l'extensió territorial de la recerca, la diversitat de professionals (en perfils i perspectives d'actuació) i la manca d'identificació de molts d'aquest/tes professionals com a professionals de joventut. Malgrat aquestes dificultats, l'AcPpJ ha volgut des d'un inici liderar i executar amb els seus propis recursos humans la recerca, externalitzant a professionals experts les tasques més especialitzades. D'altra banda, l'abordatge efectuat des de l'AcPpJ també ha obert a l'entitat la possibilitat de donar-se a conèixer a aquest col·lectiu professional, ampliant la seva capacitat d'incidència i afavorint la identificació dels professionals com a col·lectiu específic.

Per fer front a questa complexitat, l'AcPpJ s'ha reunit amb diferents agents per tal que aquests facilitessin a l'AcPpJ el nombre, lloc de treball i dades de contacte dels professionals amb els que tinguessin alguna relació (tot respectant escrupolosament l'actual legislació sobre protecció de dades personals), i per a què col·laboressin en la difusió de la recerca en els respectius mitjans de comunicació, especialment en les planes web, butlletins i/o correus electrònics. Per a efectuar aquesta tasca es va seguir la següent estratègia:

— Atansar-se al territori de manera progressiva, iniciant la recerca a les demarcacions de Terres de l'Ebre, Tarragona i Lleida. Posteriorment s'ha abordat la província de Barcelona i per a finalitzar, la de Girona.
— Mantenir reunions de presentació i sol·licitud de col·laboració amb les principals administracions públiques que executen polítiques de joventut: Secretaria de Joventut (i les seves delegacions territorials), Diputació de Barcelona, Consells Comarcals i altres entitats supramunicipals[6],

6 Es van realitzar reunions amb els següents ens supramunicipals: C.C. Alt Penedès, C.C. Anoia, C.C. Baix Camp, C.C. Baix Llobregat, C.C. Barcelonès, C.C. Berguedà, C.C. Garraf, C.C. Maresme, C.C. Osona, C.C. Vallés Occidental, C.C. Vallés Oriental i la Mancomunitat La Plana

i els ajuntaments de Barcelona, l'Hospitalet de Llobregat, Badalona i Tarragona.
— Mantenir reunions de presentació i sol·licitud de col·laboració amb les principals coordinadores d'entitats juvenils: CNJC (i les seves delegacions territorials de Tarragona i Girona) i CJB
— Sol·licitar la col·laboració en la difusió de la recerca dels col·legis professionals que potencialment podrien arribar a un major nombre de professionals de joventut: Col·legi d'Educadors i Educadores Socials de Catalunya i Col·legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya
— Sol·licitar la col·laboració en la difusió de la recerca de l'Associació Catalana d'Empreses del Lleure i la Cultura (ACELLEC)

A mesura que s'efectuava aquesta part de la recerca, i que es recollia la informació requerida, aquesta era depurada en funció dels següents criteris:

— Actualització constant de les dades rebudes
— Validació de les dades i eliminació de duplicats
— Compliment de les característiques del que s'havia establert com a professional en l'àmbit de la joventut

Els resultats obtinguts a través d'aquesta estratègia i metodologia són molt ben valorats ja que s'acosten al pronòstic plantejat a l'inici de la recerca, encara que som coneixedors que la representació dels professionals en l'àmbit associatiu i el món empresarial és menor a la real.

3.2. Descripció i Anàlisi del perfil dels professionals de l'àmbit de joventut

La creació del Cens mitjançant les accions anteriorment detallades ha permès la construcció de *l'univers* de la recerca. A mesura que els diferents agents facilitaven les dades requerides, l'AcPpJ es posava en contacte mitjançant correu electrònic o via telefònica amb els i les professionals demanant la seva participació en la recerca tot omplint el qüestionari de la investigació i difonent aquesta a la resta de companys/es i altres contactes professionals. Així doncs, la voluntat d'obtenir el màxim nombre de qüestionaris, ha comportat que la *mostra* dels i les professionals resultant sigui fruït del nombre de respostes obtingudes respecte a la totalitat del Cens, i no s'hagi creat mitjançant una selecció representativa per perfils, tasques o agent contractant. Finalment, aquesta mostra ha resultat força representativa respecte a l'univers com es detalla en el capítol 5.

El qüestionari semiestructurat i amb una durada aproximada de 20 minuts[7] s'ha publicat a la web de l'AcPpJ mitjançant un formulari autoemplenable. Aquest sistema de recollida ha facilitat la difusió ja que les entitats i institucions

7 Trobareu el qüestionari a l'Annex 2

col·laboradores van poder-hi fer enllaços en els seus portals i així, difondre la recerca a través dels seus canals electrònics de comunicació.

Degut a la complexitat i aprofundiment del qüestionari, amb preguntes que possiblement requerissin de la consulta de documentació no disponible en el moment d'omplir el qüestionari (com el contracte laboral o la nòmina), s'han demanat diverses dades personals per a identificar el qüestionari per tal de facilitar l'accés al mateix en cas d'haver-lo omplert parcialment. A la vegada, aquestes dades personals ens han permès anar fent el seguiment de respostes respecte a les dades del cens (univers), i poder contactar amb el/la professional per a aclarir les respostes incoherents o incomplertes. Un cop finalitzada la recollida de dades, aquestes dades personals han sigut eliminades de la base de dades resultant per a la posterior anàlisi mitjançant el programa informàtic SPSS.

Per aconseguir una visió representativa i general de la realitat dels professionals de joventut, el qüestionari procurarà recollir informació rellevant en els sis aspectes següents:

a) El perfil del professional: edat, sexe, formació, experiència laboral.
b) L'àmbit geogràfic de la seva activitat.
c) L'organització per a la qual es treballa.
d) Condicions de contractació: tipus de contracte, salari...
e) Condicions laborals: tasques, funcions, horaris...
f) Perspectives i opinió sobre el sector, les seves condicions laborals i el reconeixement de les seves tasques i responsabilitat en el medi on treballen.

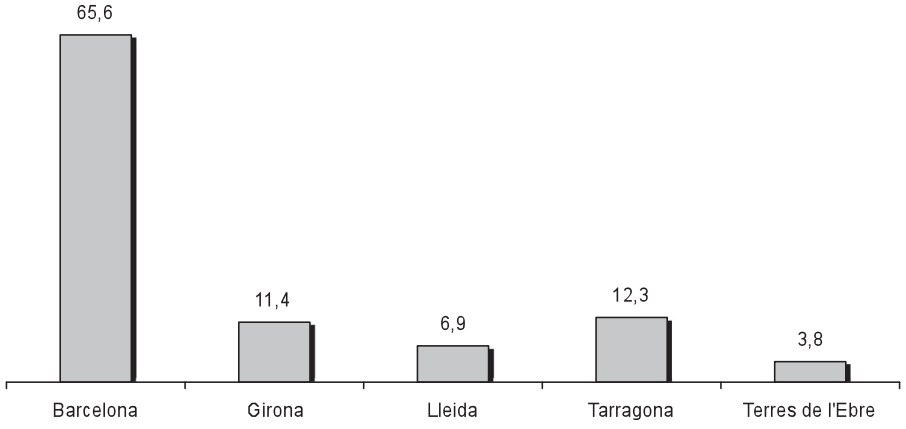
Les categoritzacions de les dades a recollir s'han elaborat de forma genèrica, per tal que les preguntes puguin ser vàlides per a futures actualitzacions del cens i es pugui establir comparatives de les dades obtingudes que permetin analitzar l'evolució i tendències de la situació professional en futures recerques.

4. Cens

En aquest apartat realitzarem una petita anàlisi descriptiva del cens que s'ha elaborat per a aquest estudi i que ha constituït l'univers de la segona part de la recerca. Gràcies a les gestions descrites en l'apartat anterior, s'han censat un total de 1.099 professionals de l'àmbit de la joventut a Catalunya, xifra que s'aproxima força als càlculs i suposicions de les que partíem a l'inici de la recerca (uns 1400 professionals).

Aquests professionals es troben distribuïts de forma molt desigual segons el territori. A la província de Barcelona es troben gairebé les tres quartes parts dels professionals de les polítiques de joventut (65,6%). A Tarragona es troba el 12,3% dels professionals i a la província de Girona aquest percentatge és d'un punt inferior que a Tarragona (11,4%). A Lleida es troba un 6,9% dels professionals de l'àmbit de la joventut i a les Terres de l'Ebre un 3,8%. Per tant, com hem comentat més amunt, la distribució dels professionals en aquest àmbit no és heterogènia en el territori català, donant-se una major presència a la província de Barcelona.

Gràfic 1. Distribució dels professionals segons territori (%)



Font. Cens Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Si observem la taula següent podem veure com es distribueixen aquests professionals segons comarques. Entre les quatre amb més percentatge de professionals es troben quatre comarques que formen part de la província de Barcelona, entre totes (Barcelonès, Baix Llobregat, Vallès Occidental i Maresme) sumen més del 40% dels professionals censats (43,8%).

Taula 1. Distribució dels professionals segons comarques (%)

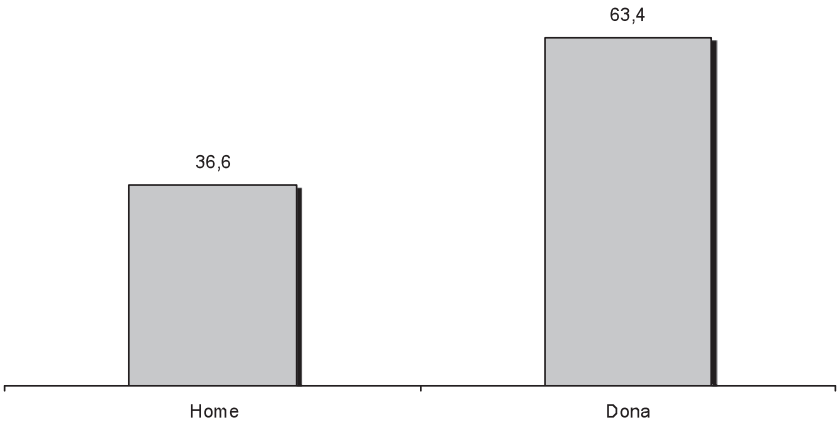
Comarca	Percentatge
Barcelonès	18,1
Baix Llobregat	9,7
Vallès Occidental	8,1
Maresme	7,8
Tarragonès	6,4
Vallès Oriental	6,0
Osona	3,9
Segrià	3,9
Alt Penedès	3,5
Gironès	2,9
Bages	2,8
Baix Penedès	2,5
Selva	2,3
Barcelona	2,0
Baix Empordà	1,8
Alt Empordà	1,7
Anoia	1,6
Baix Camp	1,6
Baix Ebre	1,5
Garraf	1,3
Montsià	1,2
Garrotxa	,9
Pla de l'Estany	,6
Ribera d'Ebre	,6
Alt Camp	,5
Priorat	,5
Ripollès	,5
Cerdanya	,5
Segarra	,5
Conca de Barberà	,4
Noguera	,4
Pallars Jussà	,4
Terra Alta	,4
Alt Urgell	,3
Berguedà	,3

Comarca	Percentatge
Garrigues	,3
Pallars Sobirà	,3
Pla d'Urgell	,3
Urgell	,3
Solsonès	,2
Vall d'Aran	,2
Alta Ribagorça	,1
Garrotxa	,1
Perduts	,8

Font. Cens Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Pel que fa a la distribució dels professionals en l'àmbit de la joventut segons sexe les dades ens demostren que és força desigual. Els homes representen el 36,6% i les dones el 63,4%. Per tant, podem apuntar una feminització del sector dels professionals de les polítiques de la joventut. En aquest punt hem de fer incís en la construcció d'aquesta variable ja que aquesta dada no es preguntava directament en el cens i s'ha construït a partir del nom del professional censat. Aquest fet ha impossibilitat que categoritzéssim el sexe d'un centenar d'individus censats, als quals cal afegir el fet que en alguns casos les dades facilitades per algunes institucions, associacions i empreses no incloïen les dades personals dels professionals sinó només el volum total de professionals contractats.

Gràfic 2. Distribució dels professionals segons sexe (%)

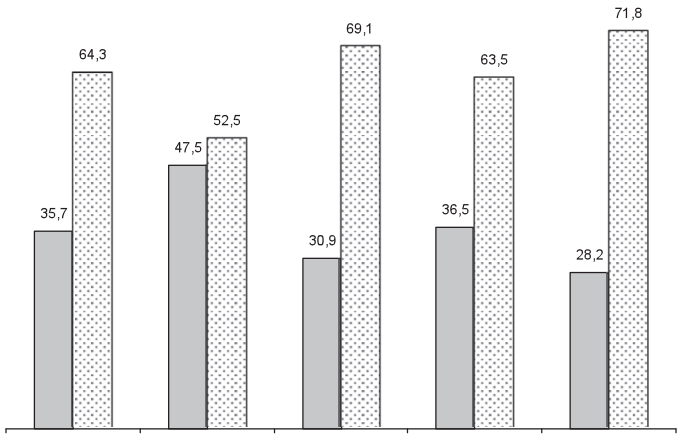


Font. Cens Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N= 986

Si observem la distribució dels professionals de les polítiques de la joventut segons sexe als diferents territoris de Catalunya, podem comprovar com la desproporció es repeteix en gairebé tots els àmbits: Barcelona, Tarragona, Lleida i les Terres de l'Ebre. L'única excepció la trobem en la distribució segons sexe a la província de Girona, on els homes representen el 47,5% dels professionals de les polítiques de la joventut i les dones el 52,5%. És a dir, que trobem una representació equilibrada entre ambdós sexes.

Tot i així, ens cal apuntar que en un estudi realitzat fa deu anys *El perfil professional del tècnic de joventut. Anàlisi de la realitat a les comarques gironines*[8], la distribució segons sexe d'aquests professionals era del 55% d'homes i del 45% de dones. Per tant, si tenim en compte aquestes dades, els percentatges han evolucionat de manera inversa segons sexe i tendeixen a la feminització presentada per la resta de Catalunya.

Gràfic 3. Distribució dels professionals segons sexe i territori (%)



Font. Cens Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N= 986

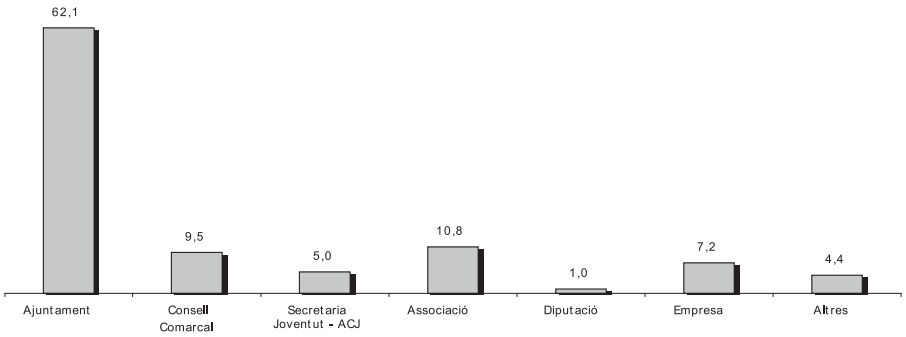
Al cens es formulava també la pregunta sobre el nom del càrrec laboral que ocupen. Aquesta informació tan sols ha servit per tal de facilitar el seguiment posterior de les respostes, ja que ha resultat molt dificultosa la seva recodificació donada l'elevada diversitat de càrrecs apuntats. A més, només han respost a aquesta qüestió un total de 779 individus, volum semblant al que han respost el qüestionari i per tant, procedirem a fer el seu anàlisi en el respectiu apartat.

Respecte al tipus d'ens on desenvolupen la seva tasca, hem obtingut que més del 60% dels professionals han indicat que realitzen les seves tasques en un ajuntament (62,1%), un 10,8% en una associació, un 9,5% en un consell comarcal i un 7,2% en una empresa privada. Amb uns percentatges inferiors al 6% trobem aquells professionals que realitzen les seves tasques per a la Secretaria de Joventut de la

8 Soler, Pere (et al) (1998-99).

Generalitat (incloent-hi l'Agència Catalana de Joventut), la Diputació de Barcelona i altres tipus d'ens públics (mancomunitats, etc.). Apuntar en aquest apartat que, malgrat la predisposició de la majoria d'entitats i empreses contactades en l'elaboració d'aquesta recerca, no totes elles ens han facilitat la informació requerida, disminuint així el seu pes i presència percentual en la recerca. En tot cas, valorem molt positivament el grau de col·laboració i de resposta en el qüestionari al tractar-se d'un col·lectiu amb menor grau d'identificació com a professional de l'àmbit de la joventut en comparació amb els treballadors de l'administració pública, i creiem que la realitat d'aquests professionals està prou ben reflectida.

Gràfic 4. Distribució dels professionals segons ens



Font. Cens Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N= 887

Un cop realitzada aquesta descripció del cens que ha estat elaborat per l'AcPpJ podem presentar quatre conclusions bàsiques, que hem anat descrivint en les pàgines anteriors.

- Es produeix una distribució desigual segons territori dels professionals de les polítiques de la joventut a Catalunya. A la província de Barcelona es troben el 65,6% dels professionals catalans i a la comarca del Barcelonès el 18,1%.
- És una professió feminitzada. És a dir, hi ha un percentatge més elevat de dones (63,4%) que d'homes (36,6%). Tot i que hem trobat que a la província de Girona aquesta distribució és més equilibrada.
- Es produeix una diversitat molt elevada en la determinació dels càrrecs laborals. Tant, que no hem pogut realitzar una recodificació d'aquesta variable.
- La majoria dels professionals de les polítiques de la joventut realitzen les seves tasques en un ajuntament (62,1%).

Amb aquesta descripció més general del cens donem pas a l'anàlisi dels qüestionaris que s'han realitzat a una mostra d'aquests individus.

5. Representativitat i significativitat de la mostra

Com s'ha detallat en l'apartat de metodologia, l'objectiu de l'estudi mitjançant l'enquesta era obtenir el màxim de respostes possibles, i aconseguir finalment el resultat total de respostes que esdevindria la *mostra* de l'estudi. Així, dels 1099 professionals censats, un total de 604 han respost el qüestionari, pràcticament un 55 % del total de l'univers. Aquests resultat, ens permeten obtenir, sota un nivell de confiança del 95'5%, un error mostral del ±2,73 % (quan p=0'5) en les preguntes que fan referència a la totalitat de l'univers.

A la vegada, el resultant de la mostra segueix prou fidelment els percentatges de distribució del cens pel que fa al territori, al sexe i a l'ens on es desenvolupa la tasca professional.

Taula 2. Distribució dels professionals segons territori (%)

	Cens	Mostra
Barcelona	65,6	65
Tarragona	12,3	13
Girona	11,4	10
Lleida	6,9	8
Terres de l'Ebre	3,8	5

Font. Cens Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Taula 3. Distribució dels professionals segons sexe (%)

	Cens	**Mostra**
Home	36,6	33,3
Dona	63.4	66.7

Font. Cens Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Taula 4. Distribució dels professionals segons territori (%)

	Cens	Mostra
Ajuntament	62.1	62
Consell Comarcal	9,9	13
Secretari Joventut - ACJ	5	5
Associació	10.8	7
Diputació	1	1
Empresa	7.2	4
Altres	4.4	4

Font. Cens Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Les taules anteriors ens permeten afirmar que els resultats obtinguts són representatius i significatius respecte a l'univers obtingut en el cens per bé que, com apuntàvem anteriorment, el nombre de professionals censat del món privat i associatiu és menor al real.

6. Descripció i anàlisi del perfil dels professionals de l'àmbit de joventut

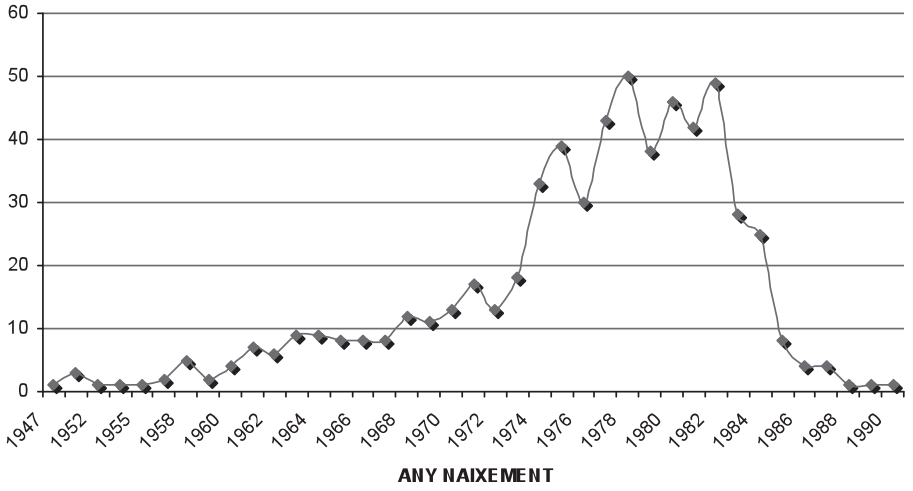
6.1. Caracterització del col·lectiu de professionals de l'àmbit de la joventut

En aquest apartat definirem quines són algunes de les característiques sociodemogràfiques dels professionals que han realitzat el qüestionari: edat, sexe, quina formació tenen, quin és el seu perfil associatiu, quina és la seva experiència laboral prèvia a la tasca actual, quines han estat les vies d'accés o interès per l'àmbit de la joventut i quina és la seva experiència laboral en l'àmbit de la joventut.

6.1.1. Edat i sexe

L'edat mitjana del conjunt de la mostra dels professionals de l'àmbit de la joventut es troba en els 32,1 anys. El 75% d'aquests tenen 35 anys o menys i el 50% es troben per sota dels 32 anys. Com es pot observar al gràfic següent, hi ha un volum molt elevat de professionals que van néixer entre la dècada que va des de l'any 1975 a l'any 1985. Per tant, aquests tenen entre els 23 i els 33 anys (per l'any de referència de la realització dels qüestionaris, 2008).

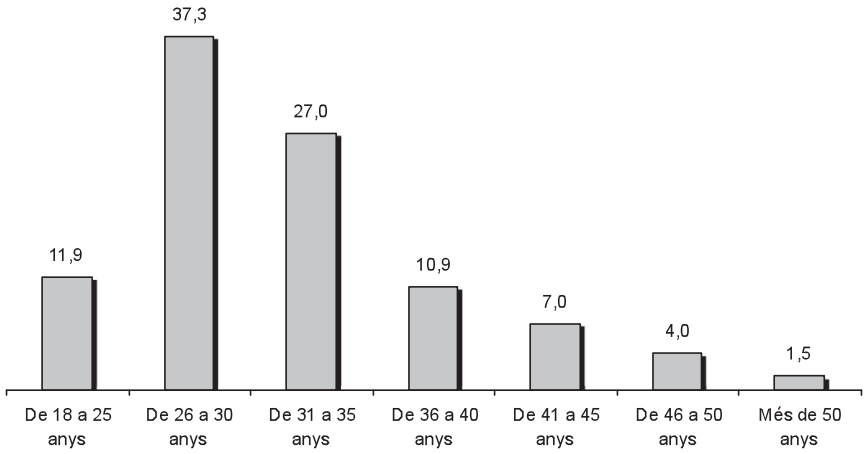
Gràfic 5. Distribució segons any de naixement (Absoluts)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=601

Amb aquesta distribució, segons any de naixement, no és d'estranyar la representació segons grans grups d'edat, on més del 37% dels individus es troben en la franja d'edat compresa entre els 26 i els 30 anys. Un altre 27% dels enquestats tenen entre 31 i 35 anys. Un 12% dels professionals tenen menys de 26 anys. En els altres grups d'edat, que corresponen als grups d'edats més grans (36-40 anys, 41-45 anys, 46-50 anys i més de 50 anys) van disminuint els percentatges de professionals segons s'avança en els grups d'edat. És a dir, que el gruix de professionals de les polítiques de joventut es troba entre el grup d'edat comprès entre els 26 i els 35 anys.

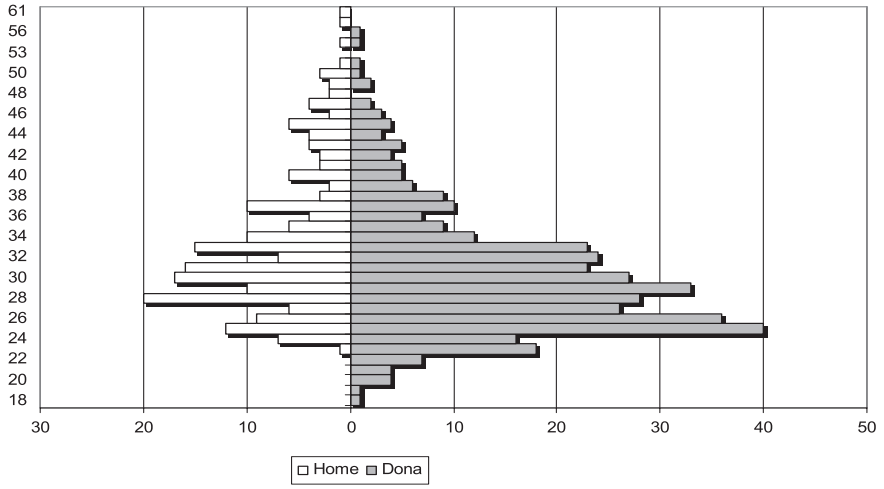
Gràfic 6. Distribució segons grups d'edat (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=601

A la piràmide d'edats representada per aquesta població, podem observar com per la part de sota de la piràmide, fins els 23 anys, no trobem població masculina. La distribució segons sexes a partir d'aquesta edat i fins els 32 anys és molt desproporcionada; Les dones representen gairebé el doble que els homes. A partir d'aquesta edat la distribució és molt igual, trobem una proporció semblant d'individus segons edat i sexe. Així doncs observem, tal i com s'anunciava en la descripció del Cens, que és una professió molt feminitzada, però aquesta pauta es segueix especialment en els trams d'edat més joves. Serà interessant en estudis posteriors analitzar l'evolució d'aquesta piràmide per a comprovar si aquest nombrós col·lectiu (dones joves) van passant a la part alta de la piràmide o pel contrari, mantenen la mateixa distribució (fet que demostraria un relleu constant en el col·lectiu de professionals)

Gràfic 7. Piràmide d'edats (absoluts)

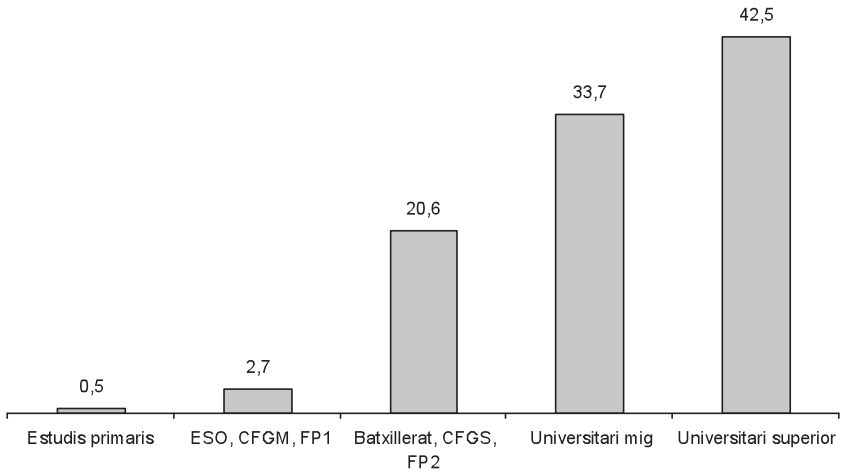


Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=601

6.1.2. Formació

Els qüestionaris han revelat que més de tres quartes parts dels professionals de l'àmbit de la joventut tenen estudis universitaris (76,2%), un 42,5% estudis universitaris superiors i un 33,7% estudis universitaris mitjans. Gairebé el 21% tenen estudis que es situen en un grau de formació mitjana, grau que fa referència a batxillerat, cicles formatius de grau superior o formació professional de segon nivell. Només un 2,7% han assolit com a màxim un nivell formatiu obligatori (ESO, CFGM i FP1). Per tant, podem caracteritzar aquest col·lectiu com a professionals qualificats formativament, malgrat que cal apuntar que "la joventut" com a matèria formativa en els diferents estudis reglats encara no té la importància que tenen d'altres col·lectius poblacionals. Aquest fet fa imprescindible una oferta formativa especialitzada en l'àmbit per a aquests professionals, malgrat el seu alt nivell formatiu.

Gràfic 8. Nivell màxim formatiu assolit



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

A la taula següent es pot observar com la majoria de les titulacions universitàries es corresponen a les àrees de les ciències socials, àmbit de coneixement especialment feminitzat en les universitats catalanes. El percentatge més elevat de titulats el representen aquells que han estudiat educació social (17,9% del total d'estudis), seguits per aquells que han cursat pedagogia o psicopedagogia (8,4%), ciències polítiques o sociologia (6,8%), treball social (6,5%) i psicologia (5,5). Destaquem també el baix nombre de llicenciats/diplomats en enginyeries o ciències experimentals i en l'àmbit de salut. Pel que fa a la formació professional, constatem que la majoria que ha assolit aquest nivell formatiu, com a màxim, ho han fet en les especialitats d'animació sociocultural o d'integració social.

Taula 5. Nom del màxim nivell de formació assolit

		Freqüència	Percentatge
Estudis universitaris	Educació Social	108	17,9
	Altres Estudis Superiors (socials)[9]	56	9,3
	Pedagogia i/o Psicopedagogia	51	8,4
	Ciències Polítiques i de l'Administració i/o Sociologia	41	6,8
	Treball Social	39	6,5
	Psicologia	33	5,5
	Geografia i Història	30	5
	Humanitats i/o Història de l'Art	19	3,1
	Magisteri	16	2,6
	Antropologia	15	2,5
	Altres Estudis Superiors (arts i humanitats)	15	2,5
	Altres Estudis Superiors (enginyeries i experimentals)	13	2,2
	Filologies	10	1,7
	Dret	9	1,5
	Altres Estudis Superiors (educació)	6	1
	Altres Estudis Superiors (salut)	1	0,2
CFGS	CFGS d'Animació Sociocultural	27	4,5
	CFGS d'Integració Social	16	2,6
	Altres CFGS[10]	24	4,0
Batxillerat, BUP, COU		34	5,6
CFGM		6	1,0
ESO		2	,3
Estudis Primaris		3	,5
No sap/ No contesta		30	5,0
Total		604	100,0

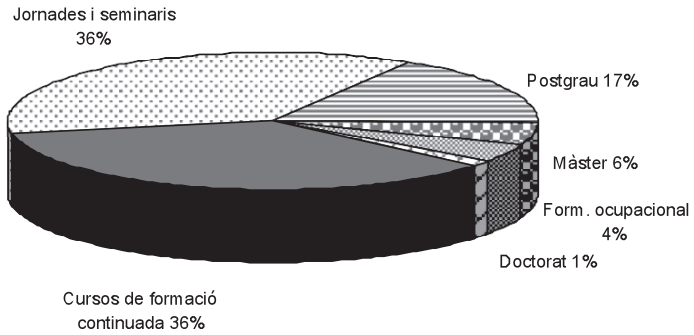
Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

9 La categoria "altres" fa referència als següents estudis: economia, administració i direcció d'empreses, periodisme, relacions laborals, turisme, documentació i publicitat i relacions públiques. Cadascuna d'aquestes carreres tenen un pes inferior al 1,5% i per aquest motiu s'han agrupat.

10 Incloem en aquesta variable la resta dels estudis de formació professional i cicles formatius de grau superior.

L'estudi també ens revela que gairebé la totalitat dels professionals de les polítiques de joventut han realitzat formació complementària, un 93,9%. Observem que hi ha un total de 1.130 respostes, és a dir, que trobem una mitjana de dos tipus diferents de formació complementària per a cada professional[11]. Sobre el total de respostes, aquelles amb un més alt percentatge de realització són els cursos de formació continuada i les jornades i seminaris, amb un 36% per a cadascuna. El 17% de la formació completaria correspon als estudis de postgrau, seguit dels màsters (6%), la formació ocupacional (4%) i el doctorat en darrer terme amb un percentatge molt baix.

Gràfic 9. Formació complementària

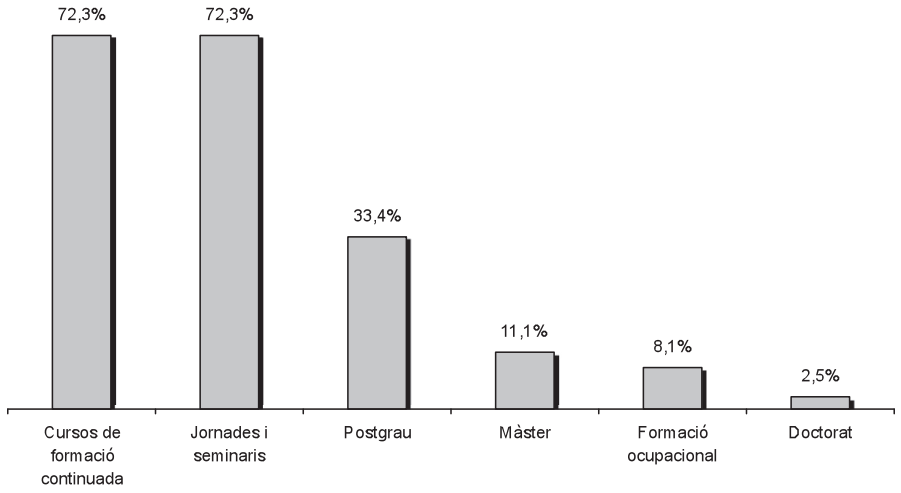


Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=1.130

Si tenim en compte cada tipologia de formació complementària separadament, veurem com gairebé el 75% dels professionals han realitzat cursos de formació contínua, el mateix percentatge que ha assistit a jornades i seminaris. De tots els professionals que han respost, un 52,8% han assistit als dos tipus de formació de manera complementaria. Seguint amb la descripció del gràfic observem com un terç dels professionals han realitzat un postgrau, un 11% un màster i un 2,5% un doctorat.

11 Aquesta pregunta es formulà de manera oberta per a que els/les professionals poguessin respondre tota la formació realitzada

Gràfic 10. Tipus de formació complementària



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=567.

D'aquest 93,9% (N=567) de professionals de l'àmbit de la joventut que han realitzat formació complementària, en un 56,3% dels casos aquesta és específica en l'àmbit de la joventut. Un 36,3% ens ha indicat que aquesta formació no és específica en l'àmbit de la joventut i un 7,4% no ha donat resposta a aquesta pregunta del qüestionari.

Si extrapolem aquestes dades al total d'individus, podem afirmar que (tinguin o no formació complementària), més de la meitat dels professionals de l'àmbit de la joventut han realitzat algun tipus de formació complementària específica (doctorat, màster, postgrau, formació ocupacional, cursos de formació contínua, jornades i seminaris) en l'àmbit de la joventut (52,8% del total N=604). Per tant podem parlar de certa especialització dels professionals de l'àmbit de la joventut que ens condueix principalment a les següents hipòtesis:

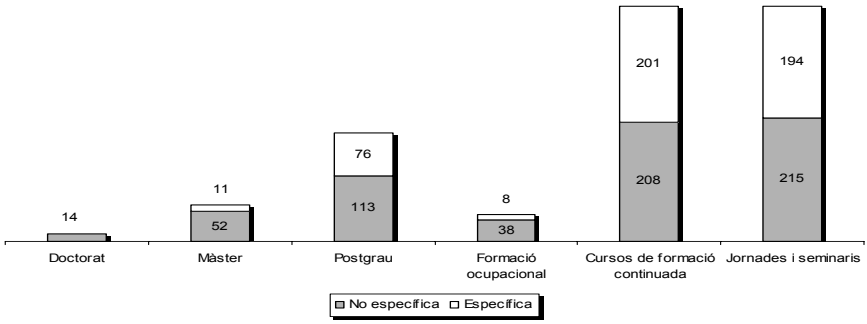
— Els itineraris formatius reglats no cobreixen les necessitats dels professionals en l'àmbit de la joventut
— L'àmbit de la joventut està en constant evolució i per tant cal continuar la formació per tal de poder abordar-lo de la millor manera possible.

Des del parer de l'AcPpJ ambdues hipòtesis són certes i complementàries, per bé que la primera d'elles representa una situació que cal pal·liar des dels diferents agents competents i la segona és intrínseca pel col·lectiu al qual s'adrecen les seves actuacions.

En el gràfic següent podem observar quina és la distribució de la formació complementària realitzada pels professionals segons si aquesta és específica en l'àmbit de la joventut o no ho és. Al gràfic es recullen els valors absoluts. Els cursos

de formació continuada, les jornades i els seminaris són específics de l'àmbit de la joventut en un 50% dels casos. En aquest punt ens hem de qüestionar si aquest fet es relaciona amb la "versatilitat" d'aquesta professió, en la qual es requereixen habilitats per a diferents àmbits, o si és formació complementària que han realitzat abans de treballar en aquest àmbit. Pel que fa als postgraus, també podem parlar d'un percentatge del 40% d'especialització en l'àmbit de la joventut. Dels 63 professionals que han realitzat algun màster, 11 són específics de l'àmbit de la joventut. En aquest cas ens hem de preguntar si els altres màsters són de qualsevol altra especialitat o de polítiques públiques en general.

Gràfic 11. Formació complementària segons relació amb l'àmbit de la joventut (Absoluts)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Per tal d'aprofundir més sobre la formació específica en l'àmbit de la joventut, hem recodificat totes les respostes en tres grans grups, ja que la pregunta formulada al qüestionari recollia el nom i l'organitzador de la formació. D'aquesta manera hem agrupat les respostes en tres gran categories:[12]

— *Formació Bàsica Especialitzada (FBE)*
Formació elemental, la mínima necessària per a professionalitzar-se en l'àmbit de les polítiques de joventut i donar les garanties justes per tal d' assegurar que les polítiques de joventut que es desenvolupen arreu del país estan fetes en els seus aspectes essencials seguint uns criteris professionals i especialitzats. Aquesta formació ha de permetre partir d'un coneixement bàsic i comú i assolir les competències generals per tal d'anivellar els coneixements que aporten els diferents itineraris formatius d'origen.

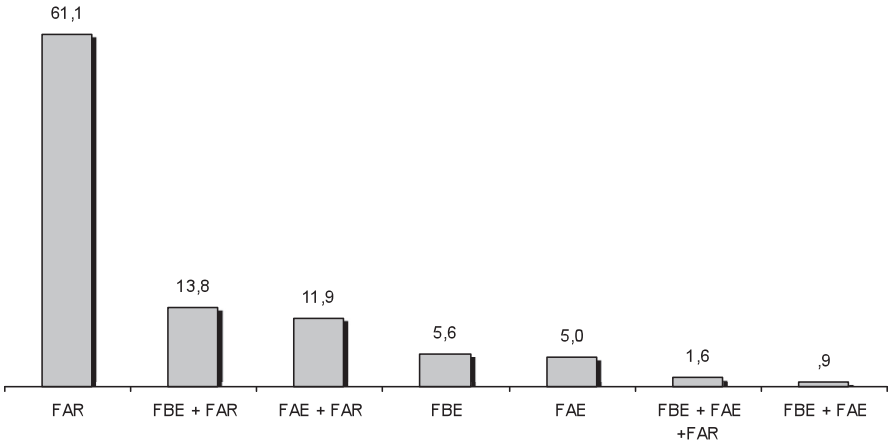
12 La construcció d'aquestes categories es basa en els diversos documents de treball que ha desenvolupat el GREF (Grup Reflexió sobre la Formació dels Professionals de Joventut).

— *Formació d'Aprofundiment Especialitzada (FAE)*
Formació molt més àmplia que la bàsica, que permet un aprofundiment exhaustiu en l'estudi dels joves i de les polítiques de joventut (formació de postgrau: màsters, doctorats, etc.). Entenem que aquesta formació hauria d'incloure també els continguts de la formació bàsica, ja que el fet que sigui d'aprofundiment no implica necessàriament que ja es tinguin els coneixements bàsics. Així doncs, la FAE hauria de ser la formació més completa que recollís tots els diferents nivells formatius de l'àmbit.

— *Formació Actualització i Reciclatge (FAR)*
Formació permanent, d'actualització i reciclatge, que permet mantenir-se al dia del món de la realitat dels joves i de les polítiques de joventut. Aquesta formació també pretén donar resposta a totes aquelles necessitats formatives situacionals o pròpies d'un territori o d'un context concret, així com facilitar la transferència de coneixements generats per l'exercici de la pròpia pràctica professional.
En aquest punt cal destacar que, a l'igual que les competències transversals s'adquireixen en la formació acadèmica d'origen des de diferents ensenyaments, la formació contínua general també pot alimentar-se de la formació permanent que s'ofereix des d'altres àmbits –i institucions- no exclusius de les polítiques de joventut.

La majoria d'aquells professionals que han realitzat algun tipus de formació complementària específica en l'àmbit de la joventut, un 88,8%, ho han fet en algun tipus de Formació d'Actualització i Reciclatge (61,1% + 27,7% de la formació compartida amb FAE i FBE).

Gràfic 12. Formació complementària específica en l'àmbit de joventut, grans grups (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Diverses poden ser les causes d'aquesta situació tant peculiar. Com apuntàvem abans, el món de la joventut és un àmbit en constant canvi, fet que obliga els professionals a reciclar-se constantment. Però possiblement hi hagi altres causes no intrínseques de l'àmbit d'actuació que cal analitzar, especialment pel que fa a l'encaix entre l'oferta formativa i la demanda dels professionals.

En els diversos documents de treball del GREF s'ha pogut constatar que l'oferta de FAR (en nombres absoluts) és la majoritària. Diverses institucions, especialment la Secretaria de Joventut i la Diputació de Barcelona, ofereixen una àmplia oferta en aquest sentit i els professionals de l'àmbit, com demostra l'anterior gràfic, l'aprofiten en gran mesura. En sentit contrari, però, destaca que només un 39'9 % dels professionals amb formació específica en joventut han realitzat FBE i FAE, tipus de formació amb menor oferta que l'anterior.

És en aquest moment que ens plantegem si aquesta situació es dóna perquè la demanda, l'interès dels professionals, condiciona l'oferta existent o, pel contrari, el baix nombre d'oferta formativa en FBE i FAE i altres elements que condicionen la seva realització dificultant la compaginació amb l'exercici professional (ja que requereixen major dedicació en temps i també un major cost econòmic), limiten el nombre de professionals que realitzen aquest tipus de formació. Aquestes circumstàncies no s'han abordat en aquesta recerca, però caldrà tenir-les en compte en la planificació de l'oferta formativa, així com en properes recerques, doncs valorem que donada l'oferta reglada actual, cal aconseguir un major percentatge de professionals que es formin específicament en l'àmbit de la joventut per garantir un correcte exercici de la professió.

6.1.3. Associacionisme juvenil

A la pregunta sobre si han estat o són membres d'alguna associació juvenil, un 71,5% ha respost afirmativament aquesta pregunta i un 28,1% ha respost que no ha estat membre de cap associació juvenil. És a dir, es pot afirmar que gairebé tres quartes parts dels professionals de les polítiques de joventut han estat o són membres d'alguna associació juvenil.

Segons sexe[13] es produeix una diferència de 20 punts percentuals: un 85,4% dels homes han estat o són membres d'alguna associació juvenil, i aquest percentatge disminueix en la població femenina situant-se en el 65%. Aquesta proporció de diferència segons sexe és força semblant a l'associativa general, en la qual històricament les dones tenen una pertinença inferior a l'àmbit associatiu.

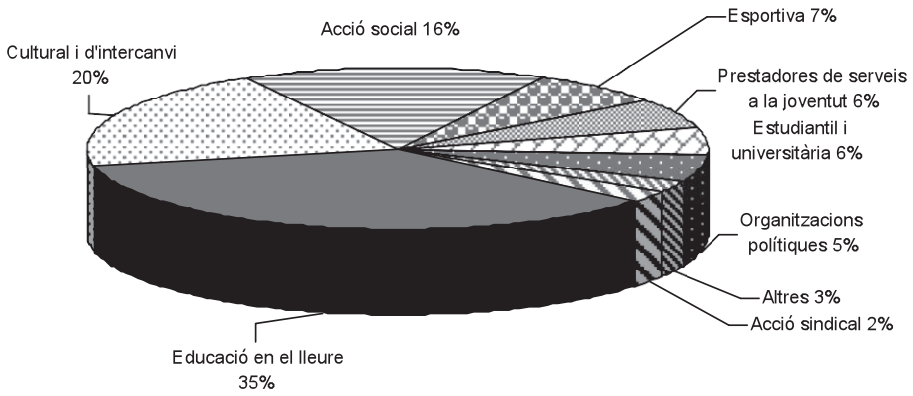
No s'observen importants diferències segons els grups d'edat que hem construït, així que la distribució dels individus vers l'associacionisme juvenil és molt similar a la mitjana segons cohorts d'edat.

Els 432 individus que han estat membres d'alguna associació (71,5% de la mostra), en una pregunta de resposta múltiple per recollir els casos de

13 El nombre d'individus que responen aquestes dues qüestions és de 602.

multiassociacionisme, han marcat diferents opcions sobre els diferents tipus d'associacions de les quals han estat membres, en concret han donat 765 respostes. Dels diferents tipus d'associacions juvenils de les que han estat o són membres, en un 35% dels casos es corresponen a associacions d'educació en el lleure, en un 20% cultural i d'intercanvi i en un 16% d'acció social. Els altres tipus d'associacions tenen uns percentatges de participació associativa entre el 7% i el 2%.

Gràfic 13. Tipus d'associació (resposta múltiple)

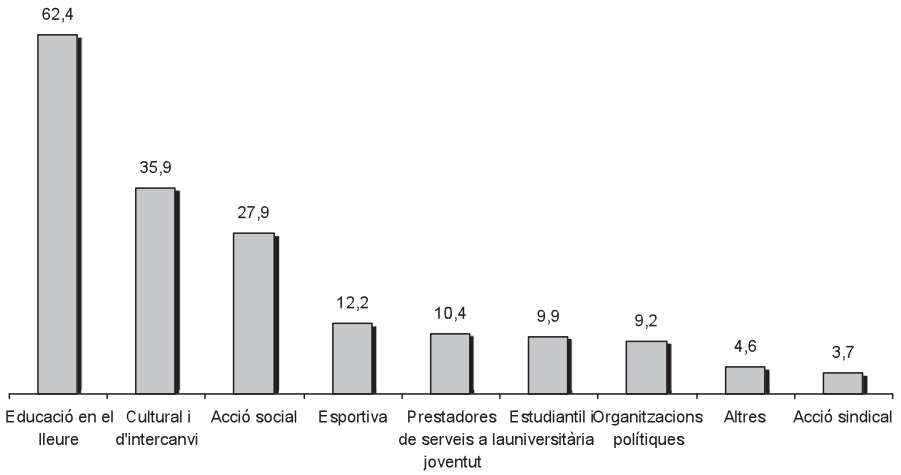


Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=765

Si tractem aquestes mateixes respostes d'associacionisme tenint en compte les respostes en percentatges per cada tipus d'associació[14], és a dir, agafades les respostes de forma individual i no com a part d'una resposta múltiple, veurem com el 62,4% dels enquestats han afirmat pertànyer a una associació en el lleure. Si recalculem el percentatge sobre el total dels enquestats (hagin o no estat o siguin membres d'alguna associació juvenil), tenim que gairebé la meitat dels enquestats han estat membres d'alguna associació del lleure (44,9%).

14 El tipus d'anàlisi que es realitza per les respostes d'opció múltiple descriu les dades respecte el total de respostes per a la pregunta en qüestió (gràfic circular) i en segon terme es descriu el percentatge per a cada resposta de forma individual (gràfic de barres). De manera que es presenta tota la informació, per exemple: en el cas de la resposta "educació en el lleure" del total de respostes ha estat indicada en un 35% dels casos, però un 62,4% dels professionals de les polítiques de la joventut han estat o són membres d'una associació d'educació en el lleure.

Gràfic 14. Tipus d'associació (% sobre cada tipus d'associació)



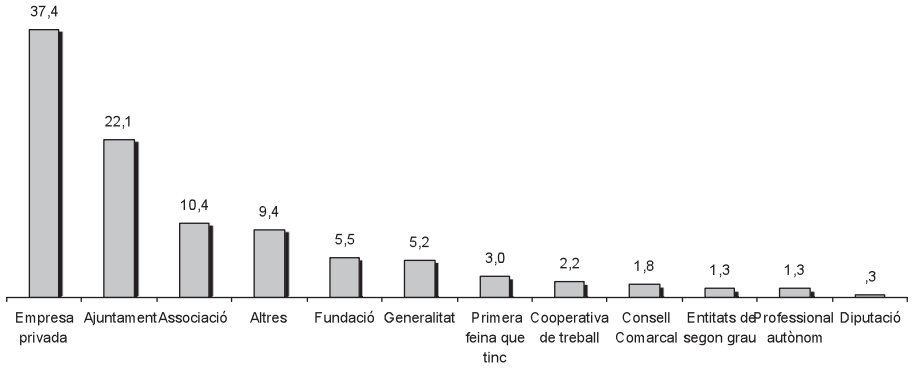
Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=432

Sense dubte, que el 71,5% dels professionals hagin estat membres d'alguna associació juvenil, i, per tant, ciutadans i ciutadanes actives i compromeses en aquest àmbit, dóna a les polítiques de joventut un important capital en experiència i vocació. Aquest és, entre d'altres, un dels principals motius pels quals les polítiques de joventut, tal i com dèiem en la introducció d'aquesta recerca, hagin arribat fins on han arribat. De fet, la participació en el món associatiu juvenil, com es detalla en els següents apartats, és una de les principals vies d'entrada a la professió, però cal continuar treballar per a dotar, especialment mitjançant la formació, del coneixement adequat a aquests professionals, i treballar perquè aquesta part vocacional, no impliqui greuges importants pel que fa al reconeixement professional i contractual dels mateixos.

6.1.4. Caracterització de l'ocupació anterior (experiència laboral prèvia)

La majoria dels professionals de l'àmbit de la joventut estaven treballant abans de fer-ho al lloc on es troben actualment en una empresa privada (37,4%) i un 29,5% treballaven per un ens de titularitat pública, en la seva majoria d'àmbit local (Ajuntament 22,1%, Generalitat 5,2%, Consell Comarcal 1,8% i Diputació 0,3%). Un 11,7% treballaven en una associació (de primer o segon grau), un 5,5% en una fundació i un 2,2% en una cooperativa de treball. Només en un 3% dels casos aquesta és la primera ocupació. Per tant, gairebé la totalitat dels professionals de l'àmbit de la joventut tenen experiència laboral prèvia i no tenen un perfil determinat segons la titularitat del tipus d'ens contractant de l'ocupació anterior (pública/privada).

Gràfic 15. Tipus de contractant ocupació anterior

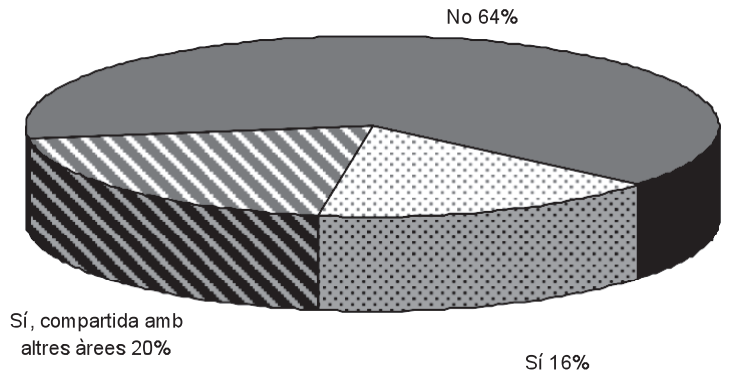


Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

El fet que la majoria de professionals tinguin com a ocupació anterior l'empresa privada segurament és fruit del perfil d'edat d'aquests, majoritàriament en les franges joves d'edat, ja que l'empresa privada constitueix una via d'entrada al mercat laboral amb majors possibilitats (major oferta). Apuntar també que la pregunta no feia referència a les característiques d'aquesta ocupació (nombre d'hores, duració de contracte, etc...) i per tant en aquesta categoria hi són comptades tota mena de relacions contractuals.

A part del lloc de l'ocupació anterior, també els hem preguntat si aquest lloc de treball era propi de l'àmbit de la joventut. Només en un 36% dels casos el lloc de treball de l'ocupació anterior era de l'àmbit de la joventut, tot i que en un 20% dels casos era compartida amb d'altres àrees i en un 16% dels casos era de l'àmbit de la joventut.

Gràfic 16. Ocupació anterior en l'àmbit de la joventut (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Entre aquells que han respost que no treballaven en l'àmbit específic de la joventut, independentment de la tipologia de l'entitat contractant (administració pública, empresa privada, associació, etc...), i els que sí ho feien de manera compartida amb altres àrees trobem certes diferències. Gairebé la meitat d'aquests darrers professionals compartien àrea amb infància (38,7%) i amb educació no formal (39,5%). Entre els professionals que no treballaven en l'àmbit de la joventut, els àmbits que es defineixen són molt diversos i la majoria es situen dins la categoria "d'altres" (40,4%), tot i que hi ha un 21,2% que treballaven en l'educació no formal i un 18,8% en infància.

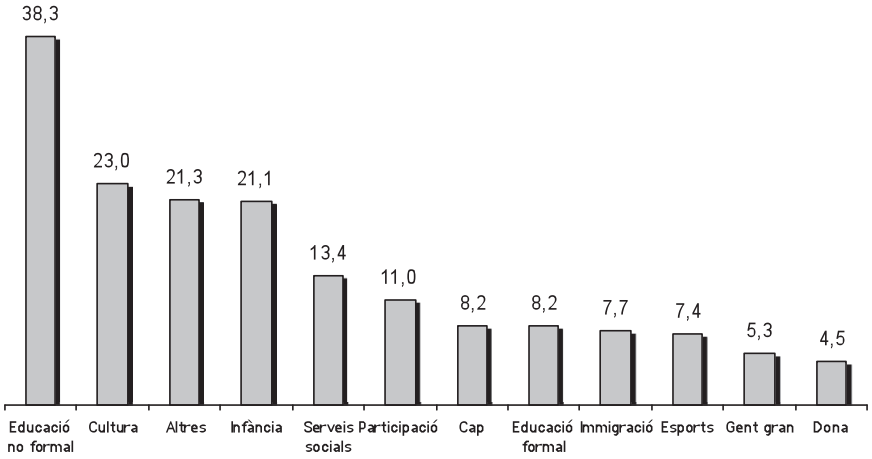
Taula 6. Àmbit on treballava en el passat per aquells professionals que no treballen en l'àmbit específic de la joventut (%)

	Joventut compartida amb altres àrees	No treball en l'àmbit de la Joventut	Total
Cultura	19,3	12,3	14,0
Educació no formal	39,5	15,3	21,2
Infància	38,7	12,3	18,8
Serveis socials	17,6	13,9	14,8
Educació formal	10,9	7,4	8,2
Esports	5,0	4,1	4,3
Participació	6,7	3,3	4,1
Gent gran	0,8	4,1	3,3
Immigració	5,0	2,2	2,9
Dona	1,7	1,6	1,6
Altres	13,4	49,2	40,4
Total (absoluts)	119	366	485

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Preguntats als professionals de les polítiques de la joventut en quines àrees tenen experiència (professional o voluntària), trobem que un 38,3% indiquen tenir experiència en l'àmbit de l'educació no formal, un 23% en cultura i un 21,1% en infància. Hi ha un 21,3% que indiquen la categoria d'altres àmbits. Aquestes respostes reforcen la idea que són professionals que tenen experiència en àmbits molt diversos, que d'una manera o altra es relacionen amb algunes parcel·les del seu treball, però sobretot tenen experiència en l'àmbit de l'educació no formal i el lleure, en cultura i en infància, que coincideixen amb els principals àmbits de les entitats d'on provenen els professionals de joventut.

Gràfic 17. Àrees en les que tenen experiència

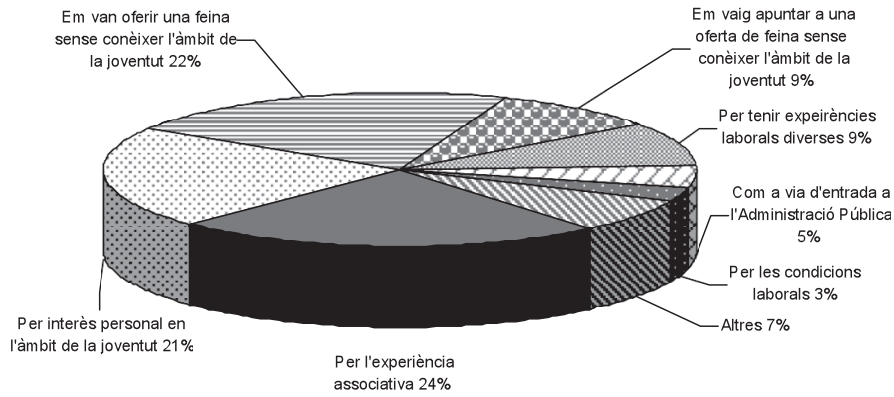


Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=584

6.1.5. Vies d'interès o accés al treball en l'àmbit de la joventut

Preguntats per la via per la qual es van interessar o van accedir a treballar en l'àmbit de la joventut, de les diferents respostes donades de forma múltiple (dues possibles respostes per professional), un 24% d'aquestes es refereixen a "l'experiència associativa". En aquest cas, aquestes respostes no ens sorprenen donada la caracterització associativa que hem presentat en l'apartat anterior. En segon i en tercer terme, i amb uns percentatges molt semblants, es situen "l'interès personal en l'àmbit de la joventut" (21%) i "em van oferir una feina sense conèixer l'àmbit de la joventut" (22%). Vies d'interès o accés al treball en l'àmbit de la joventut molt antagòniques entre sí. Tot i que sobre aquest darrer ítem (oferta d'una feina sense conèixer l'àmbit de la joventut), hem de fer incís que, possiblement, disposar d'una "xarxa relacional" que sí que estigui vinculada en aquest àmbit faciliti aquest accés, i és que cada cop més estudis presenten relacions directes entre la xarxa relacional dels joves i l'accés al mercat de treball per part d'aquests, relació més intensa que fins i tot la xarxa familiar.

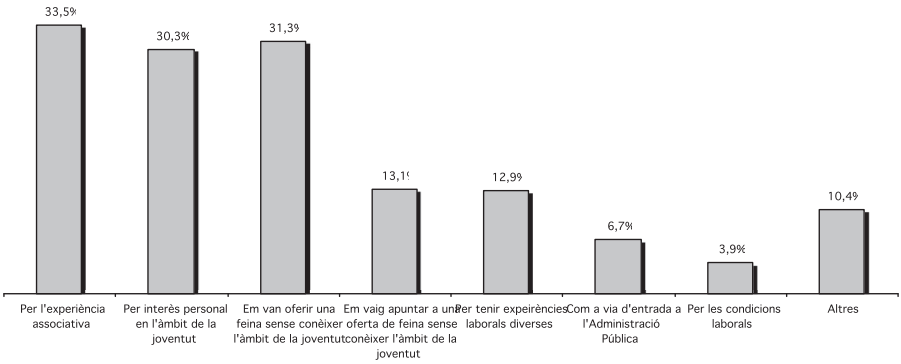
Gràfic 18. Vies d'interès o accés al treball en l'àmbit de la joventut (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N= 848, de 597 individus

Si tenim en compte les diferents vies d'interès o accés al treball de forma individual, podem observar com l'experiència associativa i l' interès personal són dues de les opcions amb més percentatge de respostes (33,8% i 30,3%). L'oferta laboral personalitzada "em van oferir una feina sense conèixer l'àmbit de la joventut" i l'oferta cercada "em vaig apuntar a una oferta de feina sense conèixer l'àmbit de la joventut", són opcions apuntades en un 31,3% i 13,1% respectivament.

Gràfic 19. Vies d'interès o accés al treball en l'àmbit de la joventut (%)

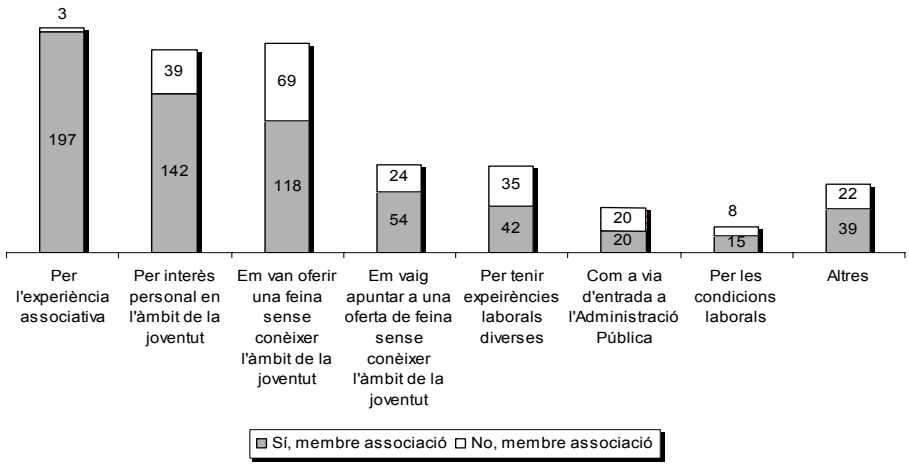


Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N= 848, de 597 individus

Si tenim en compte l'associacionisme expressat en relació a les vies d'interès o accés al treball en l'àmbit de la joventut observem que gairebé en la totalitat dels casos aquestes dues variables es relacionen de forma positiva. És a dir, aquells que han estat o són membres d'alguna associació han accedit al treball en l'àmbit de la

joventut per l'experiència associativa, així com també gran part d'aquells que hi han accedit per l' interès personal. Aquesta relació no és tant directa entre les altres vies d'interès/accés.

Gràfic 20. Vies d'interès o accés al treball en l'àmbit de la joventut, segons associacionisme (absoluts)



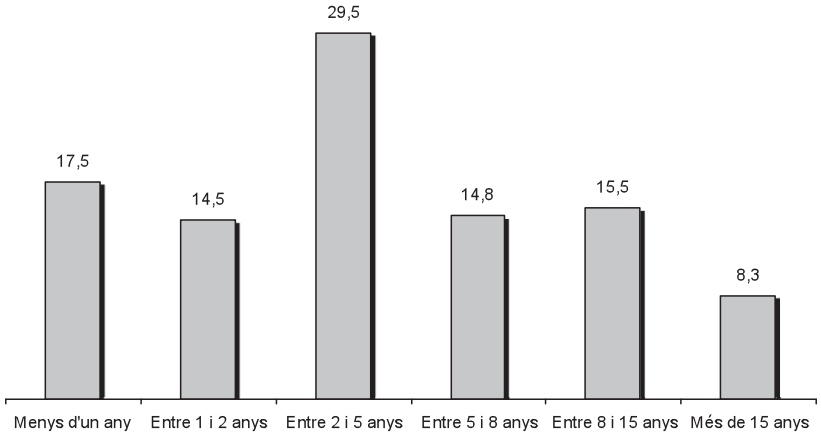
Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N= 596 individus

6.1.6. Experiència en l'àmbit de la joventut

La majoria dels professionals de les polítiques de joventut van començar a treballar en aquest àmbit fa cinc anys o menys (61,4%), i un 38,6% fa més de cinc anys. Tot i aquesta distribució podem observar al gràfic següent que un 29,5% d'aquests professionals va començar a treballar en l'àmbit de la joventut entre dos i cinc anys enrere. És a dir, que hi ha un percentatge del 31,8% que tenen una experiència en l'àmbit de la joventut inferior als dos anys.

Segurament el creixement de la implantació de polítiques de joventut, especialment a nivell municipal, arrel del Pla Nacional de Joventut 2000-2010, pot ser una de les principals causes d'aquesta situació, per bé que, i no podem obviar-ho, existeix un elevat nivell de rotació/relleu professional, com es detalla en aquest informe en els següents apartats.

Gràfic 21. Temps que fa que es va començar a treballar en l'àmbit de la joventut (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

La trajectòria laboral d'aquests, com de la majoria dels professionals en els diferents àmbits laborals, està molt determinada per l'edat. Hem dit anteriorment que una de les característiques demogràfiques que definien aquesta població era la seva baixa mitjana d'edat. Recordem en aquest punt que aquesta es situa en els 32 anys. Tot i així, com es pot observar al següent gràfic, hi ha professionals que molt probablement portin tota la seva vida laboral treballant en l'àmbit de la joventut (marcats en gris) i d'altres que hagin tingut una trajectòria laboral fluctuant.

Taula 7. Distribució del temps de treball en l'àmbit de la joventut segons grup d'edat (absoluts)

	Menys d'un any	Entre 1 i 2 anys	Entre 2 i 5 anys	Entre 5 i 8 anys	Entre 8 i 15 anys	Més de 15 anys	Total
De 18 a 25 anys	31	22	16	2	1	0	72
De 26 a 30 anys	49	45	96	28	5	0	223
De 31 a 35 anys	16	15	47	40	45	0	163
De 36 a 40 anys	3	3	14	14	22	10	66
De 41 a 45 anys	4	0	1	2	14	21	42
De 46 a 50 anys	2	1	1	3	4	12	23
Més de 50 anys	0	0	1	0	2	6	9
Total	105	86	176	89	93	49	598

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

6.2. Caracterització del lloc de treball i les condicions de contractació dels professionals

En aquest apartat definirem algunes de les dades més rellevants de l'estudi, la situació contractual d'aquests professionals.

6.2.7. Àmbit geogràfic

La distribució segons l'àmbit geogràfic és heterogènia com ja apuntàvem en la descripció del Cens i en de la mostra. Recordem que el 65% dels professionals enquestats pertanyen a la demarcació de Barcelona. Les altres quatre demarcacions per ordre de professionals són: Tarragona (13%), Girona (10%), Lleida (8%) i les Terres de l'Ebre, on no s'arriba a un 5% dels individus.

A la pàgina següent estan representades tant les freqüències com els percentatges de la distribució dels professionals de la joventut segons comarques. Les dades no difereixen gaire de les presentades al gràfic anterior i trobem el 20,5% dels professionals al Barcelonès. El Baix Llobregat, el Maresme, el Vallès Occidental i l'Oriental i el Tarragonès són les altres comarques amb més professionals entre un 5% i un 10%.

Taula 8. Distribució segons comarques

	Freqüència	Percentatge
Barcelonès	124	20,5
Baix Llobregat	55	9,1
Maresme	45	7,5
Vallès Occidental	40	6,6
Tarragonès	34	5,6
Vallès Oriental	34	5,6
Osona	27	4,5
Segrià	25	4,1
Alt Penedès	22	3,6
Baix Penedès	20	3,3
Bages	16	2,6
Selva	16	2,6
Baix Camp	14	2,3
Anoia	13	2,2
Gironès	13	2,2
Baix Ebre	11	1,8
Alt Empordà	9	1,5
Montsià	9	1,5
Garraf	8	1,3
Baix Empordà	6	1,0

	Freqüència	Percentatge
Garrotxa	6	1,0
Pla de l'Estany	6	1,0
Segarra	5	0,8
Priorat	5	0,8
Noguera	4	0,7
Alt Camp	4	0,7
Ribera d'Ebre	4	0,7
Terra Alta	4	0,7
Alt Urgell	3	0,5
Garrigues	3	0,5
Pallars Jussà	3	0,5
Urgell	3	0,5
Berguedà	2	0,3
Cerdanya	2	0,3
Pla d'Urgell	2	0,3
Ripollès	1	0,2
Alta Ribagorça	1	0,2
Pallars Sobirà	1	0,2
Conca de Barberà	1	0,2
Vall d'Aran	1	0,2
Ns/Nc	2	0,3
Total (absoluts)	604	100

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

En aquesta taula es troben les freqüències de la distribució dels professionals enquestats segons municipis. Han realitzat el qüestionari professionals de 265 municipis diferents de Catalunya, tot i que trobem diferències entre el nombre de professionals a cada municipi. Hi ha 18 municipis amb 5 o més professionals, 8 municipis amb 4 professionals, 25 municipis amb 3 professionals, 45 municipis amb 2 professionals i 169 municipis amb un professional.[15]

Taula 9. Nombre de municipis segons el nombre de professionals enquestats

	Absoluts
Municipis amb 5 o més prof.	18
Municipis amb 4 prof.	8
Municipis amb 3 prof.	25
Municipis amb 2 prof.	45
Municipis amb 1 prof.	169
Total municipis	265

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

15 En l'Annex 3 trobareu el llistat complert dels municipis des d'on han respost els professionals

A continuació es troben representats aquells municipis en què trobem cinc o més professionals de les polítiques de la joventut.

Taula 10. Distribució segons municipis (amb 5 o més professionals)

	Nombre de professionals
Barcelona	94
Tarragona	21
L'Hospitalet de Llobregat	17
Lleida	17
Vilafranca del Penedès	9
Mataró	8
Sabadell	8
Badalona	7
El Vendrell	6
Girona	6
Manresa	6
Tortosa	6
Igualada	5
Reus	5
Sant Joan Despí	5
Santa Perpètua de la	5
Vic	5
Vilanova i la Geltrú	5
Total	235

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

De les dues taules anteriors es desprèn que el 38,9% dels professionals de les polítiques de la joventut que han realitzat el qüestionari, realitzen les seves tasques en el 6,8% dels municipis.

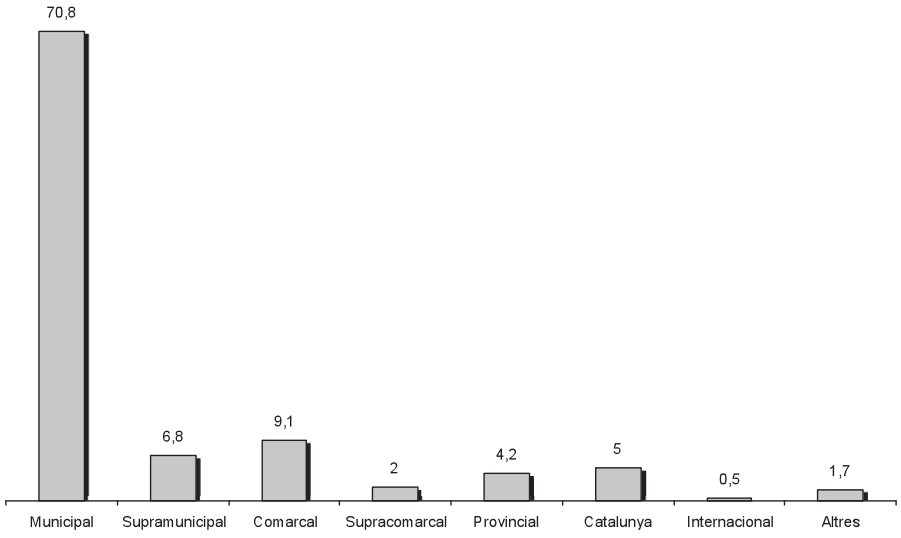
Tant sols 4 dels professionals enquestats han especificat que el seu lloc de treball es troba en 2 municipis diferents, especificant que es tracta de professionals mancomunats, i 39 també han especificat que treballen en dos municipis diferents, és a dir, que tenen dos espais de treball però sense especificar si són o no mancomunats. En tot cas, tots ells detallen que els seus llocs de treball es troben dins la mateixa comarca.

L'àmbit territorial en què es realitza la tasca desenvolupada pels professionals de les polítiques de la joventut és en la majoria dels casos municipal, un 70,8% concretament. Un 9,1% dels professionals desenvolupen tasques en l'àmbit comarcal i un 6,8% en un àmbit territorial supramunicipal, però sense arribar a ser completament comarcal. Entre un 5% i un 2% dels professionals treballen en

àmbits territorials superiors a la comarca (supracomarcal, provincial i autonòmic). Dins la categoria d'altres, que representen un 1,7% del total, trobem que gairebé en la majoria de casos (1,5%) desenvolupen les seves tasques en un nivell territorial inferior al municipal (districtes o barris).

Per tant, podem concloure que l'àmbit territorial de les tasques que desenvolupen els professionals de les polítiques de la joventut es troba molt localitzat al nivell municipal.

Gràfic 22. Àmbit territorial de la tasca desenvolupada (%)



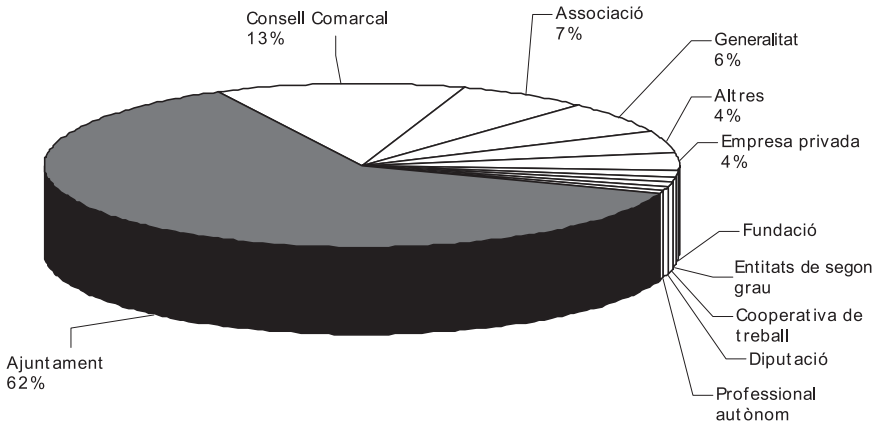
Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=602

6.2.8. Tipologia d'organització

Respecte la tipologia d'organització on els professionals de les polítiques de joventut desenvolupen les seves tasques, es descriu majoritàriament un perfil d'organització de titularitat pública local/municipal. És a dir, la majora dels professionals desenvolupen les seves tasques en un Ajuntament (61,9%). Un 20,1% desenvolupen les seves tasques en algun tipus d'organització pública d'àmbit supramunicipal (Consell Comarcal, Diputació i Generalitat); tot i que la majoria d'aquests ho fan en un Consell Comarcal (12,8% del total). Per tant, un 82% dels professionals de les polítiques de joventut desenvolupen la seva tasca en algun tipus d'ens públic. El 18% restant ho fan en altres tipus d'organització de tipologies diverses: 6,7% associació, 3,7% empresa privada, 1% per a aquells professionals que realitzen les seves tasques en una cooperativa, entitats de segon grau i com a professional autònom i un 4% per a aquells professionals que realitzen les seves tasques en algun tipus diferent a totes

aquestes establertes. Tot i que dins d'aquest 4% trobem un 1,3% de professionals que realitzen les seves tasques en una mancomunitat municipis, i que per tant farien incrementar el percentatge de professionals que desenvolupen la seva tasca en algun tipus d'ens públic (fins el 83,3%).

Gràfic 23. Tipologia d'organització on desenvolupa les tasques (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.
N=601. Sense dada aquelles organitzacions per sota 1%.

6.2.9. Externalització

A la pregunta sobre si es desenvolupa la seva tasca per a l'administració pública a través d'una empresa o associació, és a dir, si es produeix externalització de serveis, un 20,4% han respost que sí desenvolupen els seus serveis per a l'administració pública a través d'una empresa o associació. Aquesta dada, una cinquena part dels professionals en joventut, és de rellevant importància especialment pel que fa a les situacions contractuals d'aquests professionals, ja que els convenis que els regeixen i les seves condicions laborals són força diferents a la resta de professionals de joventut que sí són contractats directament per l'administració.

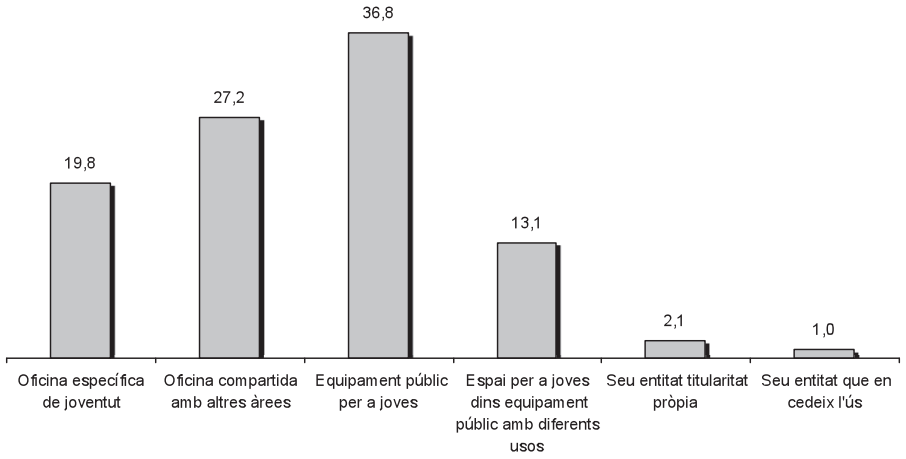
Entre aquells professionals que desenvolupen els seus serveis per a l'administració pública a través d'una externalització de serveis (N=123), la majoria ho fan a través d'una empresa privada 35,8% (N=44) i un 29,3% a través d'una associació. Els percentatges dels professionals que ofereixen els seus serveis com a freelance és molt reduït.[16]

16 El percentatge restant (65%) no ha especificat a través de quina empresa o institució estan contractats per a prestar el servei externalitzat.

6.2.10. Espai de treball

A la pregunta sobre l'espai on es troba ubicat el lloc de treball dels professionals de l'àmbit de la joventut, un 37% han respost en una oficina, tot i que aquests es distribueixen d'una manera desigual entre els qui el seu lloc de treball es troba en una oficina específica de l'àrea de joventut (19,8% del total) i els qui és una oficina compartida amb altres àrees (27,2%). La dada més rellevant, però, és que el 36,8% han respost en "un equipament públic per a joves", mostrant així la important vessant de proximitat de les polítiques de joventut. Cal sumar a aquesta característica que un 13,1%..... en un espai per a joves dins d'un equipament públic amb diferents usos.

Gràfic 24. Espai on està ubicat el lloc de treball (%)



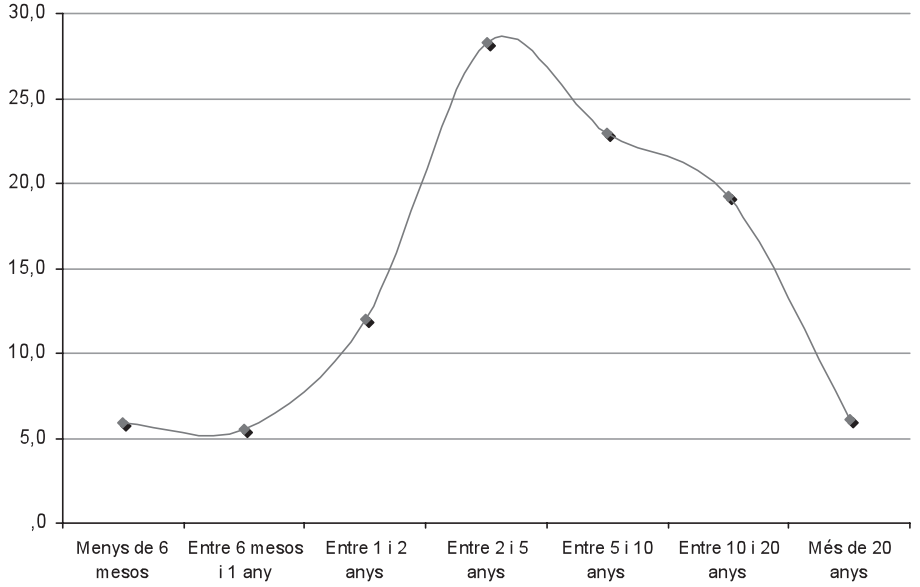
Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=581

A aquells que han respost "un equipament específic per a joves" se'ls pregunta sobre quina és la tipologia d'equipament. Un 45,8% responen un Casal de Joves – Espai Jove, un 35,5% responen un Servei d'Informació Juvenil i un 18,7% responen altres tipus d'equipament.

6.2.11. Caracterització de la plaça laboral

L'existència de la plaça laboral que ocupen els professionals de les polítiques de la joventut en l'actualitat es remunta, en més del 50% dels casos, a menys de 5 anys d'antiguitat (51,8%). Així, més del 25% de les places laborals dels professionals en les polítiques de la joventut es van crear entre 2 i 5 anys enrere, i la resta fa menys de 2 anys de la seva existència. És a dir, són places laborals noves sorgides del recent increment i extensió de les polítiques de la joventut a Catalunya. Les places creades fa entre 5 i 10 anys i entre 10 i 20 anys, representen cadascuna el 20% del total de les places dels professionals de les polítiques de la joventut. Una mica més del 5% de les places ocupacionals van ser creades fa més de 20 anys.

Gràfic 25. Temps que fa que existeix la plaça laboral que ocupa en l'actualitat (%)

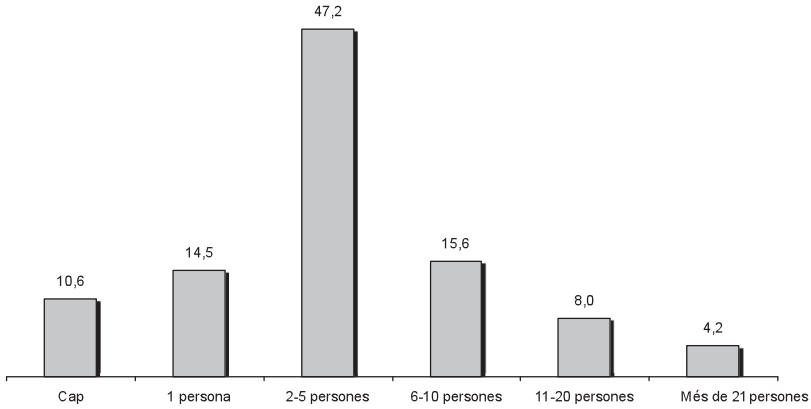


Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=583

Respecte al nombre de persones de l'entorn laboral dels professionals de les polítiques de la joventut que treballen també en aquest àmbit, es troba caracteritzat per una composició en nombre molt heterogènia.[17]Els equips de treball o les organitzacions en les que treballen els professionals estan formats per entre dos i cinc membres en la seva majoria (47,2%). Un 15,6% dels professionals treballen en equips de 6 a 10 persones. De professionals que treballin en equips de més de 10 persones en són el 12,2% de la mostra. Respecte els professionals que treballen en un equip més reduïts són el 14,5%.

17 Per a construir aquesta variable s'ha preguntat als professionals pel número de professionals que hi de més en el seu entorn de treball. Així, per exemple, quan s'hi indica que no hi ha "Cap" professional, es tracta d'equips unipersonals, quan s'indica que hi ha una persona, es tracta d'equips de dos professionals, i així successivament.

Gràfic 26. Nombre de persones en l'equip o organització (%)

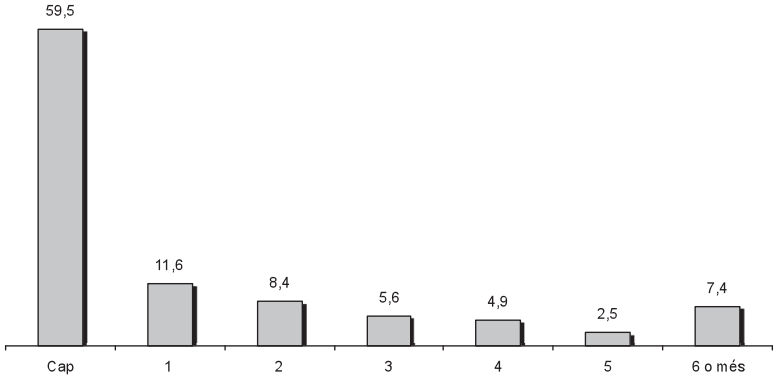


Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

6.2.12. Coordinació/ direcció de personal

Respecte al nombre de professionals enquestats que desenvolupen tasques de direcció o coordinació dels professionals de les polítiques de la joventut, un 40% sí que té algun professional sota la seva direcció o coordinació.

Gràfic 27. Nombre de professionals sota la seva coordinació o direcció



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=593

Respecte al nombre d'individus que tenen d'altres professionals sota la seva coordinació o direcció, trobem que gairebé la meitat d'aquells que coordinen o dirigeixen ho fan en un equip reduït de professionals formats per ells i un o dos membres més (49,6%). Aquells que coordinen o dirigeixen un equip format per més de sis membres representen menys del 20% dels professionals.

Taula 11. Nombre de professionals sota coordinació / direcció

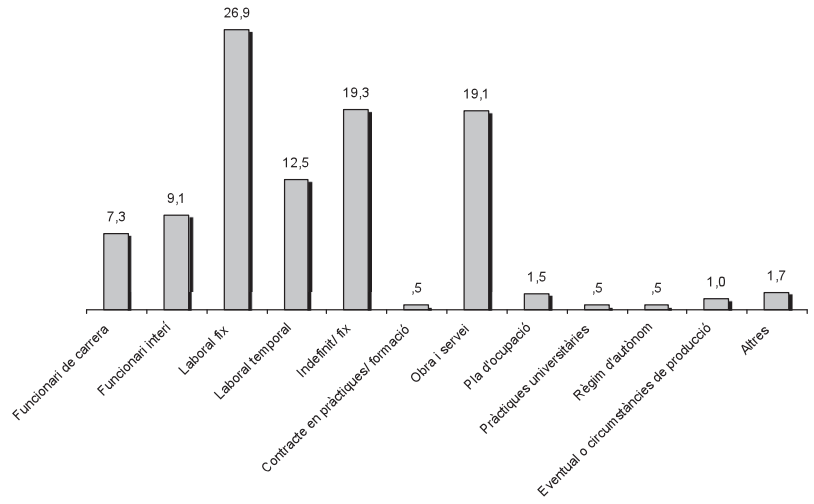
	Freqüència	Percentatge
1	69	28,8
2	50	20,8
3	33	13,8
4	29	12,1
5	15	6,3
6 o més	44	18,3
Total de professionals sota direcció/coordinació	240	100

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

6.2.13. Tipus de contracte laboral

La distribució dels professionals de les polítiques de la joventut respecte el tipus de contracte laboral és molt diversa. Una quarta part (26,9%) tenen un contracte de "laboral fix", un 19,3% un contracte "indefinit fix". Aquests dos tipus de contractes són molt semblants pel que fa a les condicions d'estabilitat, l'única diferència és que el primer respon a un contracte l'Administració pública[18]. Per altra banda, hi ha un 19,1% dels professionals que tenen un contracte d'obra i servei, i un 12,5% estan sota un contracte definit com a "laboral temporal". Com a funcionari de carrera i com a funcionari interí es troben el 7,3% i el 9,1% respectivament. Els altres tipus de contractació laboral tenen una representativitat molt minsa.

Gràfic 28. Tipus de contracte

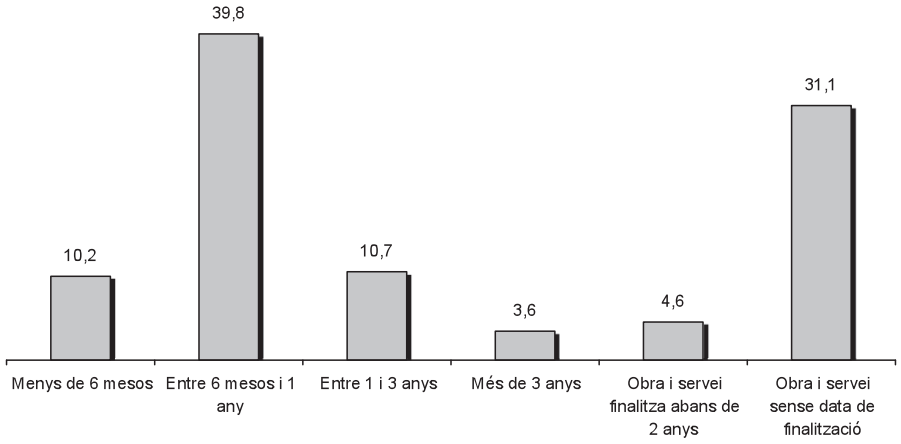


Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=591.

18 Cal advertir que els contractes de les empreses de titularitat pública no consten com a contracte de l'Administració per regular-se mitjançant convenis diferents.

Dels 221 professionals que haurien d'haver respost a la pregunta sobre la durada del seu contracte actual (tots aquells excepte els que han indicat: funcionari de carrera, funcionari interí, laboral fix i indefinit/fix), han contestat 196. D'aquests, un 39,8% tenen un contracte d'una durada entre 6 mesos i 1 any i un 31,1% d'obra i servei sense data de finalització.

Gràfic 29. Durada del contracte laboral dels contractes no indefinits (%)

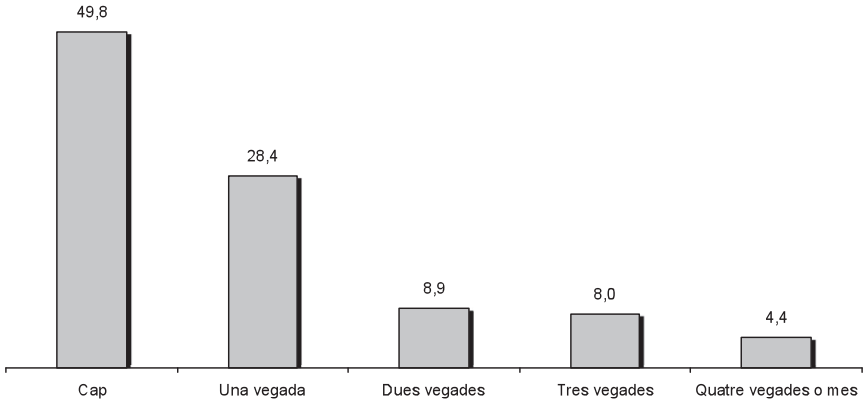


Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=196.

Si relacionem el tipus de contracte amb la durada del mateix, trobem que la majoria dels qui tenen un contracte laboral temporal, el seu contracte té una durada d'entre 6 mesos i 1 any, i aquells que tenen un contracte per obra i servei, aquest no consta amb una data de finalització concreta.

Pel que fa a la renovació del contracte, la pràctica majoria d'ells mantenen el mateix contracte que van tenir per a ocupar aquella plaça. El 28,4 % l'han renovat una vegada i més del 21% l'han renovat dues o més vegades. Així, pràcticament la meitat dels professionals han viscut la finalització de contracte, i posteriorment, han pogut desenvolupar la mateixa tasca amb un altre contracte. Podem dir, doncs, que pràcticament el 50% dels professionals ocupen places laborals inestables malgrat la tasca es continuï desenvolupant posteriorment mitjançant un nou contracte.

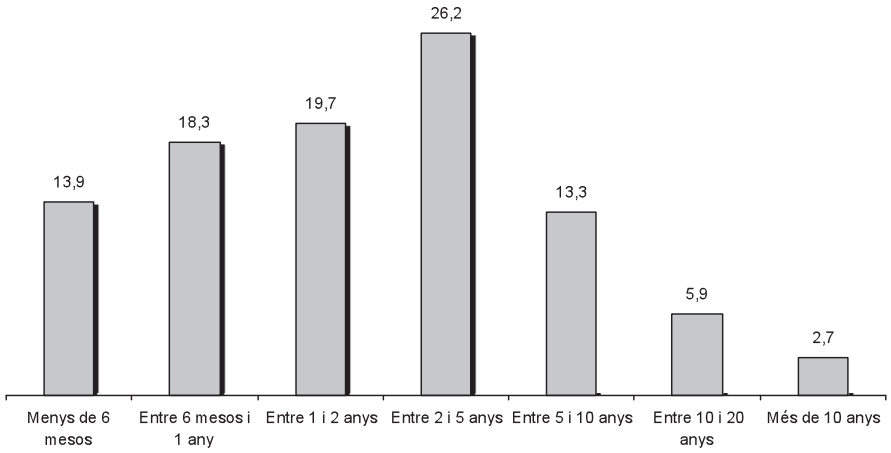
Gràfic 30. Renovació del contracte per a la mateixa feina (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=225.

Pel que fa al temps d'existència de la plaça que ara mateix ocupen, un 26,2% d'aquestes s'han creat entre 2 i 5 any enrere i un 19,7% fa entre 1 i 2 anys. Són gairebé un terç (32,3%) els qui ocupen una plaça generada fa menys d'un any i només el 21,8% de les places tenen més de 5 anys. Aquest fet es relaciona altre cop amb l'impuls que s'ha donat a aquest àmbit laboral, o a l'especialització que ha seguit el desenvolupament de les polítiques de joventut a Catalunya.

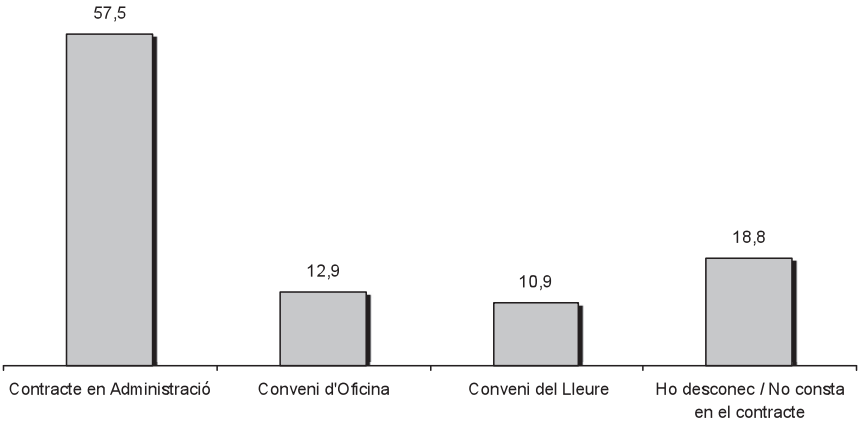
Gràfic 31. Temps d'existència de l'actual plaça laboral (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=595.

La distribució dels professionals de les polítiques de la joventut segons el conveni que regeix el seu contracte laboral es presenta en un 60% per a aquells que tenen contracte en Administració, un 13% que tenen contracte regit pel Conveni d'Oficina i un 11% pel Conveni del Lleure. Gairebé un 20% dels enquestats desconeixen[19] o no consta en el seu contracte el tipus de conveni pel qual es regeix aquest.

Gràfic 32. Distribució segons conveni contracte laboral

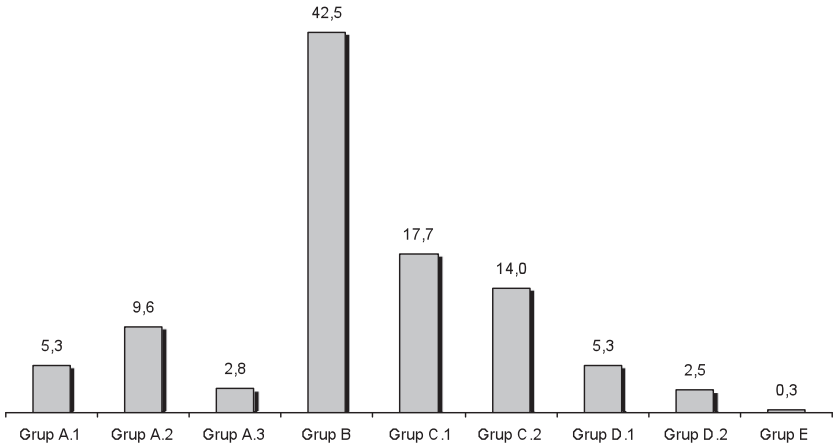


Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=560.

Els tres gràfics següents recullen la categoria laboral per a cadascun dels diferents convenis presentats. Entre aquells que el seu contracte es regeix pel conveni de l'Administració, el percentatge més elevat el trobem entre aquells que es troben en la categoria Grup B (42,5%). Destaquen també les categories Grup C1, que representen el 17,7% i els de la categoria Grup C2 que és un 14%.

19 Recordar en aquest moment que en les instruccions de resposta del qüestionari es feia referència explicita a la possibilitat de necessitar el contracte o la nòmina. De fet, per aquest motiu es va fer el qüestionari on-line amb la creació de claus per a poder-hi accedir de nou en cas de deixar el qüestionari mig omplert

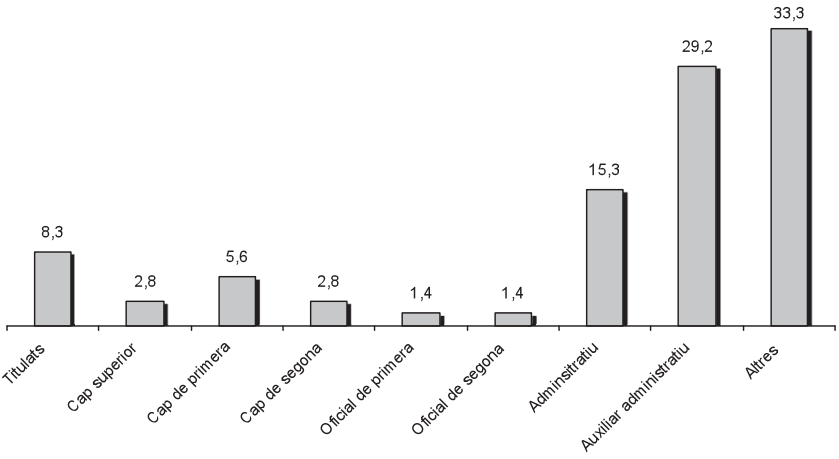
Gràfic 33. Categoria laboral segons contracte en Administració (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=322

Entre aquells qui la seva categoria laboral es regeix pel Conveni d'Oficina, el percentatge més elevat representa un 29,2% i es situen en la categoria Auxiliar Administratiu. Trobem un 15,3% d'administratius i un 8,3 de titulats superiors. Hem de tenir present que, tot i que "altres" representen el 33%, només són 24 casos i han especificat aquests altres com a "dinamitzador", "animador", i "tècnic" (respostes majoritàries d'aquest "altres"). D'aquestes categories, les dues primeres no estan contingudes en aquest conveni i la darrera, "tècnic", és una categoria general (B) que en conté diverses de més específiques (B1, B2, B3...) fet que dificulta la seva anàlisi.

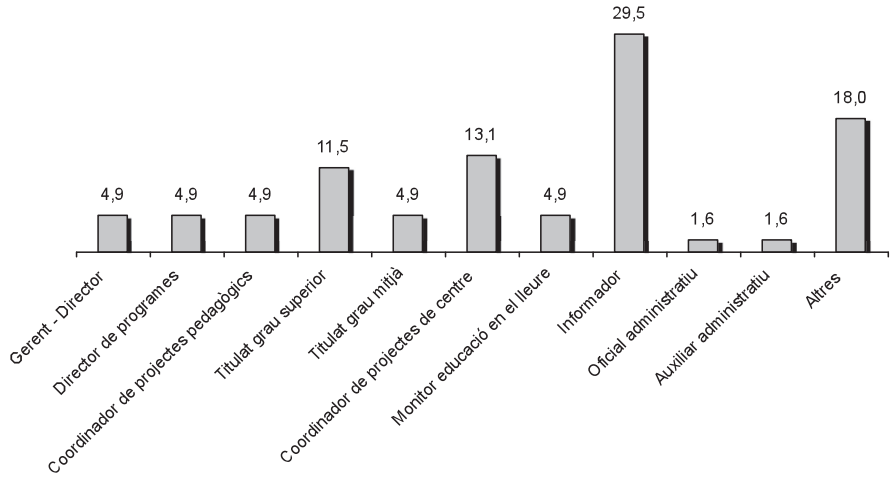
Gràfic 34. Categoria laboral segons Conveni d'Oficina (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=72.

I entre els que el seu contracte laboral és regit pel Conveni del Lleure, el percentatge més elevat de professionals es troba dins la categoria d'informador (29,5%), un 13% coordinadors de projectes de centre i un 11,5% titulats superiors. Un 18% han indicat "altres categories", per bé que posteriorment hem comprovat (a través de l'autoidentificació del perfil) que realitzen tasques de dinamització i informació.

Gràfic 35. Categoria laboral segons Conveni del Lleure (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=61.

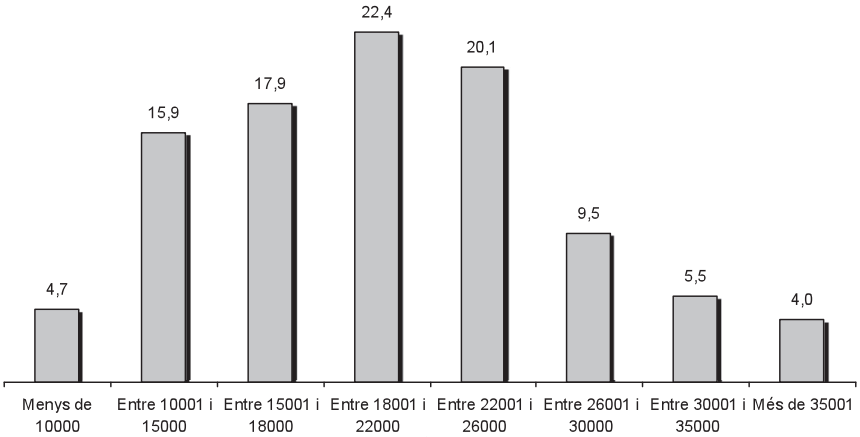
A aquells qui afirmen estar sota un contracte dins el Conveni del Lleure (N=61), se'ls ha preguntat sobre la valoració del canvi del conveni que anteriorment els regia per passar a aquest20. A aquesta pregunta només han respost un total de 31 individus; a 17 dels quals els sembla positiu i a 14 els és indiferent.

6.2.14. Altres característiques contractuals: retribucions, jornada, etc.

Pel que fa al sou dels professionals, observem en el següent gràfic una distribució concentrada en les franges centrals, entre els 10.000 i 26.000 euros bruts anuals equivalents a una jornada completa. Un 22,4% dels professionals de les polítiques de la joventut tenen un sou que es situa entre els 18.000 i els 26.000 euros bruts anuals. Un 20,1% es troben entre els 22.000 i els 26.000 euros i un 17,9% entre els 15.000 i els 18.000. Trobem un 20,6% que tenen un sou inferior als 15.000 euros i un 19% que tenen un sou superior als 26.000 euros.

20 Recordem que en el moment de la realització d'aquest qüestionari estava vigent el Primer Conveni del Sector del Lleure (2005-2007), fet que va comportar l'actualització d'alguns dels contractes existents amb anterioritat a aquest.

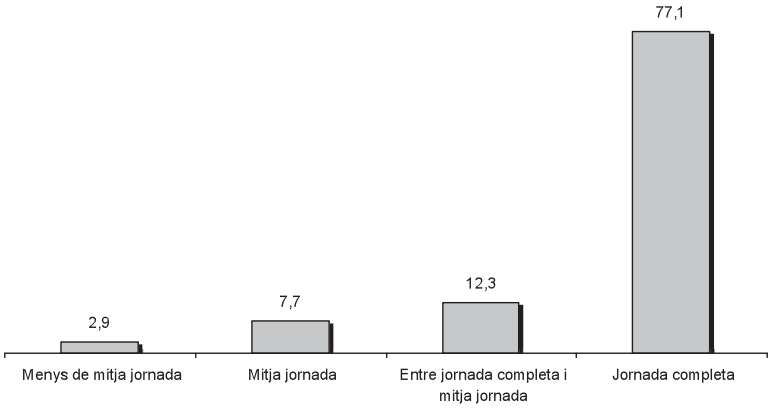
Gràfic 36. Sou actual dels professionals de les polítiques de la joventut (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N= 577.

Respecte la jornada laboral podem dir que gairebé el 80% dels professionals de les polítiques de la joventut, treballen a jornada completa (77,1%). Hi ha un 12,3% que es situen en una jornada laboral entre 40 o 37'5 hores en funció del conveni i 20 hores (entre la jornada completa i la mitja jornada) i un 7,7% de professionals que treballen a mitja jornada.

Gràfic 37. Tipologia de jornada laboral (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=595

A la pregunta sobre si tenen reconeguda d'alguna manera la jornada laboral flexible en el contracte, un 37,5% afirma que sí la tenen reconeguda i un 62,5% diu que no. Hi han diferències, però no significatives, segons el conveni sota el qual es troben contractats.

Taula 12. Reconeixement de la jornada flexible segons tipus de conveni (%)

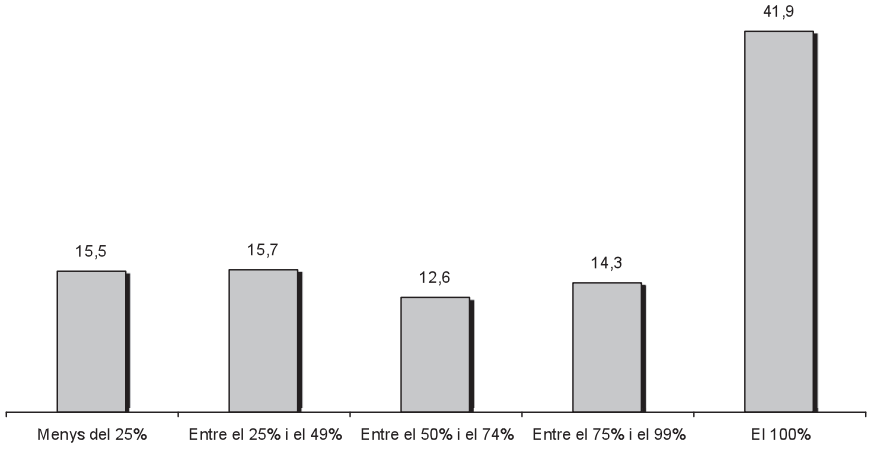
	Sí	No
Administració	42,1	57,9
Conveni d'Oficina	32,3	67,7
Conveni del Lleure	31,6	68,4
Ho desconec, no contesta	36,3	63,7
Total	37,5	62,5

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=561

Respecte al reconeixement de l'horari nocturn, més de la meitat dels professionals afirmen que el tenen reconegut (52,3%) en el contracte, i un 33,4% no el tenen reconegut malgrat treballar en ocasions en aquest horari. El percentatge restant, el 14,3% afirmen no treballar en aquest horari.

A la pregunta sobre el total d'hores del contracte laboral que dedica a les polítiques de la joventut les respostes han estat molt diverses. Un 41,9% dels professionals dediquen el 100% de les hores del seu contracte laboral a les polítiques de la joventut. La resta de professionals es situen al voltant d'un 15% sobre la resta de percentatges.

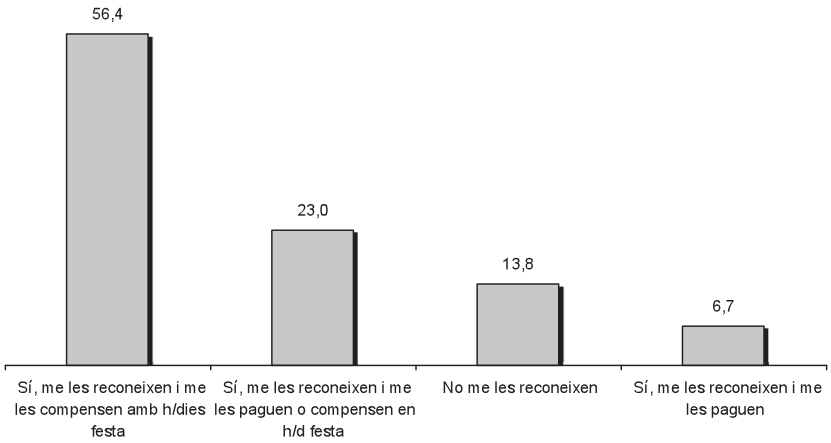
Gràfic 38. Hores de la jornada laboral dedicades a l'àmbit de la joventut (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=587.

Respecte les hores extres, en el cas de fer més hores de les que els corresponen contractualment, a gairebé el 60% dels professionals els les reconeixen i els les compensen amb hores o dies de festa. Tot i que és inferior el percentatge de professionals als qui els les reconeixen i els les paguen o compensen amb hores o dies de festa (23%). A un 6,7% els les reconeixen i els les paguen i a un 13,8% no els les reconeixen.

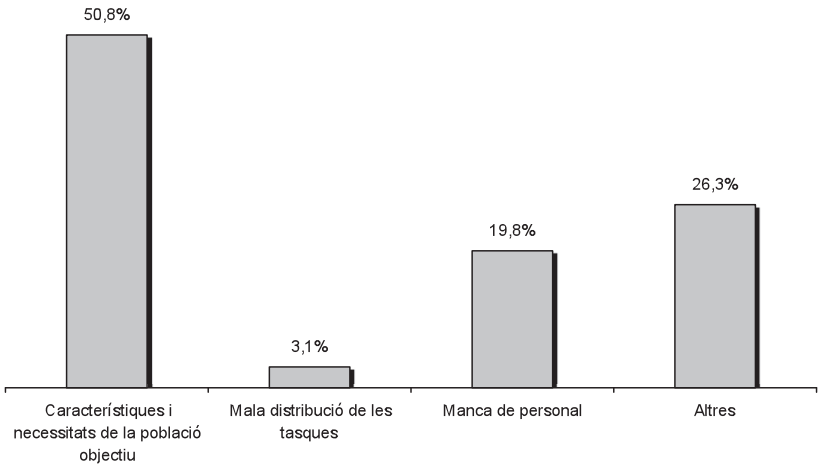
Gràfic 39. Hores extra



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Els motius pels quals es realitzen hores extra es relacionen en la meitat dels casos amb les característiques i necessitats de la població objectiu. És precís recordar en aquest punt que el 62,5% dels professionals no tenen reconegut l'horari flexible. De la resta de respostes, en un 19,8% dels casos s'indica com a motiu principal la manca de personal i en un 3,1% la mala distribució de les tasques.

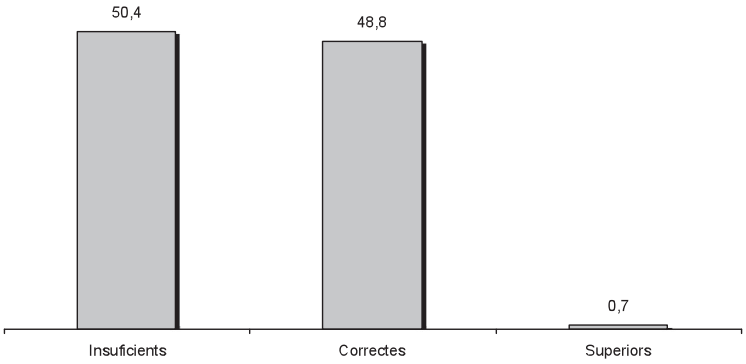
Gràfic 40. Motius hores extra (resposta múltiple)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. Individus: 539, respostes: 677.

Per a finalitzar amb aquest bloc de preguntes es fa referència a la valoració dels professionals sobre si les condicions laborals són proporcionals a les responsabilitats assumides. Aquesta és una pregunta de valoració subjectiva, i és molt rellevant doncs un 50% considera que són insuficients i un 48,8% considera que són correctes.

Gràfic 41. Condicions laborals proporcionals a les responsabilitats assumides



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=565.

6.2.15. Pluriocupació

A la darrera pregunta d'aquest apartat es demana si treballen en una altre organització, a banda de la seva ocupació principal. És a dir, si el seu treball és exclusiu o si tenen més d'una ocupació. El 85,4 % han respost que aquesta, dins les polítiques de joventut, és la seva única ocupació, i només un 14,3% treballen en una altra organització dels que la majoria (97%) ho fan en un altre àmbit diferent al de la joventut.

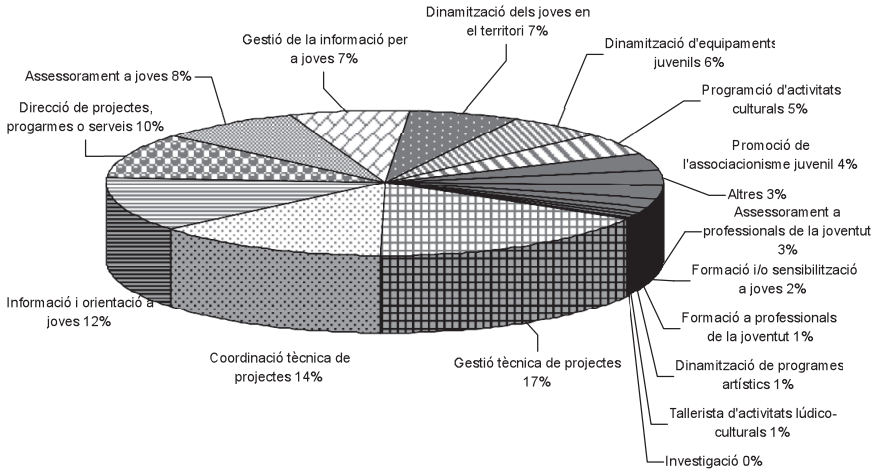
6.3. Tasques desenvolupades i identificació professional

6.3.1. Taques principals

Sobre quines són les tasques principals que desenvolupen els professionals de les polítiques de la joventut, en una pregunta d'opció múltiple, un 17% de les respostes fan referència a la gestió tècnica de projectes, un 14% a la coordinació tècnica de projectes, un 12% a tasques sobre informació i orientació a joves, un 10% a direcció de projectes, programes o serveis i un 8% a l'assessorament a joves. Un 7% de les respostes fan referència a tasques sobre gestió de la informació per a joves, mateix percentatge que a tasques de dinamització dels joves en el territori. Amb un 6% i un 5%, es troben respectivament les tasques que fan referència a la dinamització d'equipaments juvenils i a programació d'activitats culturals. Amb un 5% de les respostes es troben aquelles tasques que fan referència a la programació d'activitats

culturals. Les altres respostes oscil·len entre un 4% i un 0,5%. En aquest punt hem de dir que tenien la possibilitat de marcar com a màxim tres respostes, i la mitjana de respostes per individu és de 2,9. Per tant, la majoria dels qui han respost aquesta qüestió han marcat les tres opcions.

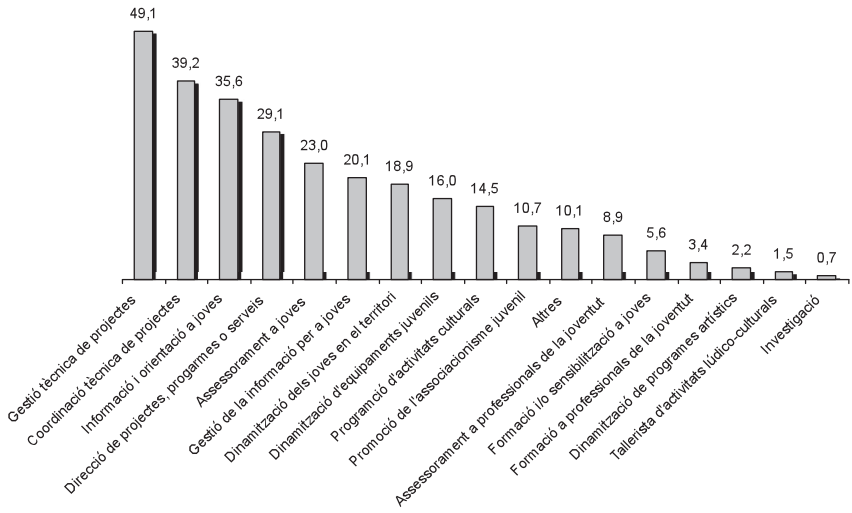
Gràfic 42. Tasques principals (resposta múltiple, %)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=1.694 respostes de 587 individus

Si treballem les respostes individualment, és a dir, realitzant el percentatge de respostes de cada tasca sobre el total d'individus, trobem que gairebé la meitat dels professionals de l'àmbit de la joventut (49,1%) realitzen tasques de gestió tècnica de projectes. Un 39,2% tasques de coordinació tècnica de projectes, percentatge similar a aquells que realitzen tasques d'informació i orientació als joves (35,6%). Un 29,1% fa tasques de direcció de projectes, programes o serveis. Entorn al 20% es troben les tasques sobre assessorament a joves, gestió de la informació per a joves i dinamització dels joves en el territori. Al voltant del 15% realitzen tasques de dinamització d'equipaments juvenils i de programació d'activitats culturals, per a cada cas.

Gràfic 43. Tasques principals, % sobre cada resposta



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=1.694 respostes de 587 individus.

6.3.2. Caracterització del càrrec o lloc de treball

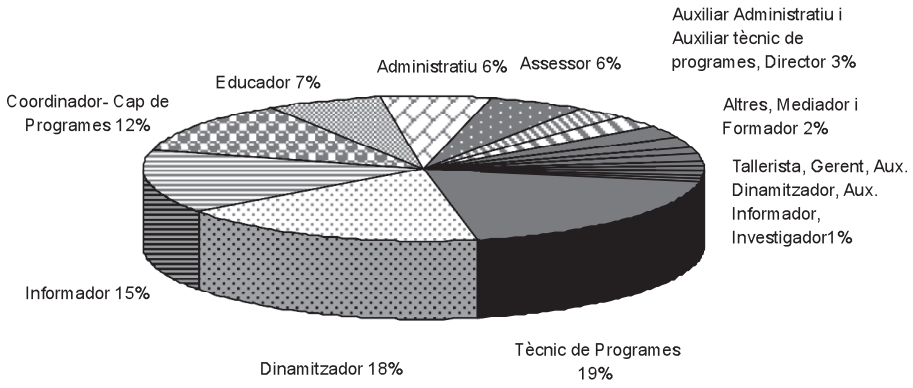
Encetem ara un dels apartats més importants de la recerca, el que aborda els perfils dels professionals i les seves tasques. Al llarg d'aquests anys han estat diversos els intents que s'han realitzat per a regular aquest apartat, consensuar unes definicions, competències i tasques per als professionals amb la intenció d'homogeneïtzar i categoritzar el sector. El treball elaborat al 2008 per INCUAL per a crear la qualificació professional d'Informador Juvenil dins la família professional de Serveis Socioculturals i a la Comunitat (nivell 3), és la passa més avançada en aquest sentit, però tampoc ha rebut un gran recolzament del sector. Altres espais, com la futura Llei de Polítiques de Joventut o els treballs del GREF han elaborat part d'aquesta matèria, sense abordar encara de manera definitiva aquest àmbit. Així doncs, ens endinsem en un dels apartats de major importància, ja que pot recolzar i facilitar les properes passes que es realitzin en aquest sentit.

Abordem aquest apartat del qüestionari amb una pregunta que ens fa palesa la diversitat i la complexitat del sector. En la primera pregunta, de manera oberta, demanem als professionals que indiquin quin és el nom, la denominació que consta en el contracte, del càrrec o lloc que ocupen. El resultat ha estat sorprenent per la seva disparitat, tant que creiem innecessari procurar agrupar-los per a fer el seu anàlisi. Cap de programes de joventut i lleure, cap de servei, animador sociocultural, tècnic auxiliar d'informació juvenil, agent de salut, auxiliar de biblioteca, cap d'unitat tècnica de cultura i lleure juvenil, coordinador de joventut, dinamitzadora

de joventut i infància, monitor esportiu o tècnic de gestió són alguns dels molts exemples que ens han indicat.

Feta aquesta primera pregunta, posteriorment, el qüestionari demana que els professionals s'autoidentifiquin segons una classificació determinada, havent de prioritzar tres de les possibilitats. En aquesta pregunta s'especifica que no ha de ser necessàriament el càrrec que hi figura en el contracte laboral. Agrupant les respostes obtingudes, independentment del grau de prioritat, trobem que un 19% dels professionals han identificat el seu càrrec laboral com a tècnic de programes, un 18% com a dinamitzador, un 15% com a informador i un 12% com a coordinador – cap de programes. Aquestes quatre categories són, justament, de les més repetides en l'anterior pregunta oberta. Destacar també que un 6% i un 7% han identificat el seu càrrec com a educador, administratiu o assessor. La resta d'ítems plantejats són indicats per una proporció molt minsa de professionals (entre el 1% i el 3%)

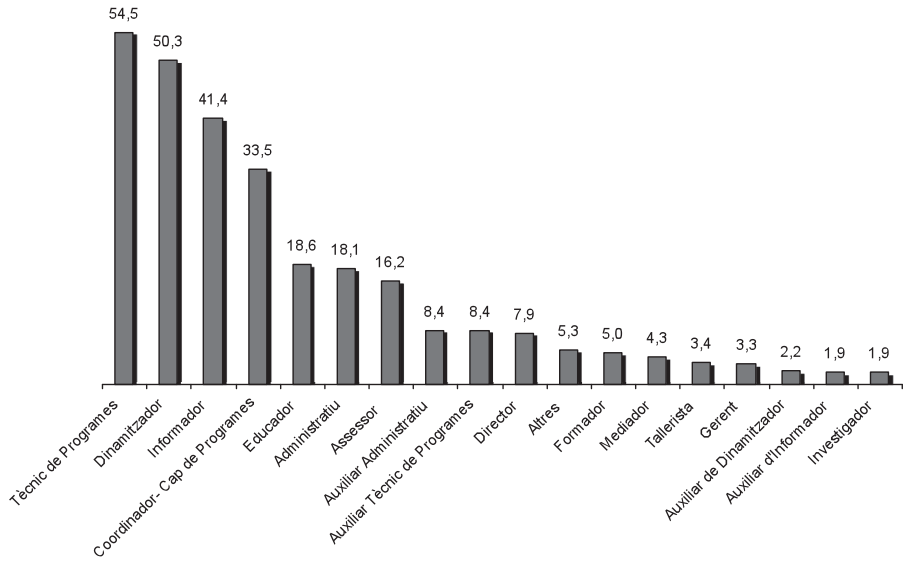
Gràfic 44. Identificació del càrrec laboral (resposta múltiple)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=1.657

Si analitzem les respostes dels ítems per separat (no en funció del total de respostes sinó en funció de la mostra), observem com gairebé el 55% han identificat el seu càrrec com a "tècnic de programes" en alguna de les tres opcions. Un 50% ho han identificat com a "dinamitzador" i un 41% com a informador. Aquells que identifiquen el seu càrrec com a "coordinador- cap de programes" són el 33%. No arriben al 20% aquells que l'identifiquen com a "educador", "administratiu" i "assessor". Per sota del 10% es troben aquells que s'identifiquen amb càrrecs tan diversos com "auxiliar administratiu", "auxiliar tècnic de programes " i "director". Les altres categories es situen per sota del 5%: "formador", "mediador", "tallerista", "gerent", "auxiliar de dinamitzador" i "auxiliar d'informador".

Gràfic 45. Identificació del càrrec laboral (% sobre mostra)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=583

De nou, observem com els perfils de Tècnic/a de programes, Dinamitzador/a, Informador/a i Coordinador/a - Cap de programes són les més seleccionats pels professionals. Cal observar, però, quina és la relació entre aquests perfils, ja que donàvem a escollir tres possibles opcions. En la següent taula es mostra el percentatge de cada categoria de perfil professional en funció de la prioritat seleccionada pel professional. Tant sols un 8,4 de professionals han indicat només una categoria, fet que ja ens permet mostrar la complexitat de la realitat dels professionals en l'àmbit de la joventut.

Taula 13. Identificació del càrrec laboral segons priorització (%)

	Total	1ª opció	2ª opció	3ª opció
Auxiliar administratiu/va	8,4	2,6	2,7	3,1
Administratiu/va	18,1	3,3	4,3	10,5
Auxiliar informador/a	1,9	,3	,9	,9
Informador/a	41,4	12,5	14,8	13,7
Auxiliar dinamitzador/a	2,2	,3	1,4	,5
Dinamitzador/a	50,3	13,7	18,9	17,3
Tècnic/a de programes	54,5	35,0	14,2	5,8
Auxiliar tècnic/a de programes	8,4	1,7	3,8	2,7
Coordinador/a - cap de programes	33,5	14,9	13,4	5,1
Formador/a	5,0	,5	1,5	3,1
Educador/a	18,6	5,0	5,7	7,7
Tallersita	3,4	,3	,7	2,6
Director/a	7,9	4,1	1,9	1,7
Gerent	3,3	1,0	1,2	1,0
Mediador/a	4,3		2,1	2,2
Assessor/a	16,2	2,9	6,3	6,9
Investigador/a	1,9	,5	,3	1,2
Altres	5,3	1,2	1,4	2,6
Cap	8,4		4,6	11,3
Total	18,1	100	100	100

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

En aquesta taula observem com el perfil de tècnic de programes és indicat en la seva majoria com a primera opció. En canvi, el perfil de dinamitzador és força més dispar i té un pes important en les tres opcions, així com el perfil d'informador; cal indicar que aquests dos perfils desenvolupen en bona mesura tasques que es consideren pertinents a d'altres perfils. Així doncs, es fa necessari analitzar quines són les tasques que desenvolupen els professionals en joventut. Per aquest motiu, als professionals se'ls preguntava quines tasques desenvolupaven, podent indicar un màxim de tres opcions, en aquest cas, sense priorització. En les següents taules s'han escollit els 7 perfils majoritaris (Tècnic/a de programes, dinamitzador/a, informador/a, coordinador/a – cap de programes, educador/a, assessor/a i administratiu/va), i s'hi ha indicat el nombre de professionals que, havent assenyalat aquests perfils, desenvolupen les següents tasques.

Taula 14. Tasques que desenvolupen els Tècnics/ques de programes, Dinamitzadors/es, Informadors/es i Coordinadors/es – Cap de Programa (nombres absoluts)[21]

	Tècnic/A Programes			Dinamitzador/A			Informador/A			Coord - Cap Programa			Total
	1a opció	2a opció	3a opció	1a opció	2a opció	3a opció	1a opció	2a opció	3a opció	1a opció	2a opció	3a opció	
Gestió tècnica de projectes	147	54	15	23	47	60	9	31	37	59	52	17	551
Coordinació tècnica de projectes	107	47	17	17	28	43	5	15	33	55	56	18	441
Direcció de projectes, programes o serveis	70	43	12	5	24	38	5	8	20	48	44	11	328
Gestió de la informació per a joves	32	9	6	13	29	21	32	32	17	10	4	5	210
Informació i orientació a joves	42	15	10	32	55	30	60	52	45	15	8	3	367
Assessorament a joves	26	12	6	18	26	27	39	30	20	10	8	4	226
Formació i/o sensibilització a joves	7	4	1	6	9	5	4	3	4	4	2	3	52
Assessorament a professionals de la joventut	31	6	5	0	5	3	4	2	7	9	10	2	84
Formació a professionals de la joventut	12	2	1	0	2	0	0	1	2	2	3	1	26
Dinamització dels joves en el territori	28	13	4	32	40	20	12	15	17	12	6	5	204
Dinamització de programes artístics	5	1	0	6	4	1	1	3	2	0	1	1	25
Promoció de l'associacionisme juvenil	26	5	2	12	16	11	4	9	9	7	11	2	114
Dinamització d'equipaments juvenils	26	6	4	35	29	20	9	19	13	5	0	5	171
Tallerista d'activitats lúdico-culturals	1	0	0	2	1	1	0	1	0	1	0	0	7
Programació d'activitats culturals	21	13	3	26	20	10	10	13	12	10	6	7	151
Investigació	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	6
Altres	10	5	3	7	4	8	4	10	5	7	8	0	71
Total	199	80	31	79	106	103	73	86	81	84	74	28	1024

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

21 S'han marcat amb color aquelles funcions indicades per més de 30 professionals

La taula anterior ens mostra com pels perfils de Tècnic de programes i Coordinador – Caps de programes desenvolupen principalment les mateixes tasques i que aquestes es concentren especialment en la direcció, gestió i coordinació de projectes. Pel que fa a l'informador, observem també que les seves tasques estan força concentrades, especialment per aquells informadors/es que s'hi declaren en primer terme. Els que ho fan en segona o tercera opció, indiquen que també realitzen tasques, com s'ha apuntat anteriorment, més pròpies d'un Tècnic/a. Cal destacar també que la tasca d'Assessor/a té una important presència en aquest col·lectiu de professionals.

Analitzem ara el darrer dels perfils detallats en la taula anterior, el de dinamitzador. Aquest perfil, en comparació amb els anteriors, és dels que desenvolupa una tasca més diversa i no presenta una important concentració. Entre els que ho indiquen en primer terme, la majoria realitzen tasques d'informació i de dinamització (en medi obert o equipament) en termes semblants. Posteriorment, com succeeix amb els informadors/es, entre els que s'ubiquen com a Dinamitzadors/es en segon i tercer terme, observem que les tasques de gestió i coordinació tècnica tenen també un important pes.

En termes absoluts, i a tall de resum, observem com les tasques que més executen els professionals de l'àmbit de la joventut són les de Gestió i Coordinació de projectes. En segon terme s'ubiquen les tasques d'Informació i orientació dels joves (especialment en els perfils d'informador/a i dinamitzador/a), així com la direcció de programes o serveis. Les altres tasques les desenvolupen un nombre força menor a l'anterior, per bé que cal destacar l'assessorament, la dinamització (en un equipament específic i en medi obert) i la gestió de la informació.

Hem cregut interessant aportar la mateixa informació pels altres tres perfils majoritàriament seleccionats: Educador, Administratiu i Assessor. Les tasques que principalment desenvolupen aquests perfils són les següents:

Taula 15. Tasques que desenvolupen els Educadors/es, Administratius/es i Assessors/es (nombres absoluts)[22]

	Educador/a			Administratiu/va			Assessor/a			Total
	1a opció	2a opció	3a opció	1a opció	2a opció	3a opció	1a opció	2a opció	3a opció	
Gestió tècnica de projectes	7	13	20	3	14	37	2	21	12	129
Coordinació tècnica de projectes	6	11	14	1	13	23	5	12	13	98
Direcció de projectes, programes o serveis	6	6	8	1	7	20	2	8	10	68
Gestió de la informació per a joves	6	5	6	5	3	13	7	8	7	60
Informació i orientació a joves	11	7	17	10	7	20	8	13	17	110
Assessorament a joves	7	10	16	6	4	9	11	17	12	92
Formació i/o sensibilització a joves	6	1	3	0	2	3	0	2	4	21
Assessorament a professionals de la joventut	0	1	1	0	3	4	2	11	3	25
Formació a professionals de la joventut	0	0	2	0	1	2	2	6	1	14
Dinamització dels joves en el territori	6	14	13	3	3	11	2	2	2	56
Dinamització de programes artístics	0	1	2	0	0	2	0	0	1	6
Promoció de l'associacionisme juvenil	1	3	6	1	2	5	3	4	3	28
Dinamització d'equipaments juvenils	4	10	10	1	3	8	3	3	3	45
Tallerista d'activitats lúdico-culturals	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
Programació d'activitats culturals	4	7	10	3	3	13	0	2	5	47
Investigació	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
Altres	4	3	1	5	3	7	1	2	2	28
Total	27	33	42	17	23	62	17	43	33	297

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

En aquest cas, és interessant no només analitzar les respostes majoritàries, sinó també aquelles que han indicat els professionals que s'han ubicat en aquests perfils. Així, observem que en els tres casos es desenvolupen les tasques d'assessorament, d'informació i de gestió de projectes de manera força semblant, per bé que el seu pes respecte el pes total de la mostra és baix. A més a més, cal destacar la poca concentració de les tasques que ens indiquen aquests professionals, fet que constata la manca de definició d'aquests perfils.

22 S'han marcat amb color aquelles funcions indicades per un nombre major o igual a 10 professionals

Un cop descrits els perfils i funcions dels professionals de l'àmbit de la joventut, procedim a continuació a analitzar les principals característiques d'aquests i quines són les condicions laborals dels quatre perfils majoritaris: tècnic/a, dinamitzador/a, informador/a i Coordinador/a – Cap de programes.

Taula 16. Perfils de professionals de joventut per grups d'edat

	Perfil tècnic/a	Perfil dinamitzador/a	Perfil informador/a	Perfil coordinador/a - cap de programes
De 18 a 25 anys	8,90%	16,00%	15,40%	6,70%
De 26 a 30 anys	34,20%	43,00%	41,90%	28,50%
De 31 a 35 anys	30,10%	26,60%	26,60%	29,50%
De 36 a 40 anys	13,90%	8,50%	9,10%	17,10%
De 41 a 45 anys	7,60%	3,40%	4,10%	10,40%
De 46 a 50 anys	3,20%	2,40%	2,50%	5,70%
Més de 50 anys	2,20%	0,00%	0,40%	2,10%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Taula 17. Perfils de professionals de joventut per sexe

	Perfil tècnic/a	Perfil dinamitzador/a	Perfil informador/a	Perfil coordinador/a - cap de programes
Home	36,5%	32,4%	23,7%	43,1%
Dona	63,5%	67,6%	76,3%	56,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

En les dues taules anteriors, observem com la distribució per grup d'edat i per sexe segueix prou fidelment la distribució existent en la globalitat de professionals. Destaca lleument, però, que els perfils de dinamitzador/a i d'informador/a tenen major pes en les franges més joves, respecte els altres perfils. En sentit contrari, els perfils de tècnics i coordinadors-caps de programes, en les capes més altes de l'escala d'edat tenen major pes. Aquest tomb es dóna en la franja d'edat dels 31 a 35 anys.

I pel que fa al sexe, observem que es dóna certa masculinització dels càrrecs més elevats si tenim en compte la distribució de la totalitat de professionals.

Pel que fa a la trajectòria vital i perfil professional, tot seguit detallem alguns aspectes.

Taula 18. Trajectòria en una entitat juvenil per perfil professional (%)

	Perfil tècnic/a	Perfil dinamitzador/a	Perfil informador/a	Perfil coordinador/a - cap de programes
Sí	75,5%	73,3%	65,1%	75,8%
No	24,5%	26,7%	34,9%	24,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Observem en la taula anterior com la majoria dels professionals, com s'ha indicat anteriorment, han tingut o tenen encara alguna relació amb una o més entitats juvenils. Aquest fet, però, succeeix en menor percentatge en el cas dels informador/es.

Taula 19. Nivell formatiu màxim per perfil professional (%)

	Perfil tècnic/a	Perfil dinamitzador/a	Perfil informador/a	Perfil coordinador/a - cap de programes
Universitari superior	51,6%	35,5%	35,4%	48,7%
Universitari mig	34,9%	36,2%	35,0%	35,9%
Batxillerat, CFGS, FP2	11,3%	25,9%	25,4%	13,8%
ESO, CFGM, FP1	1,9%	1,7%	4,2%	,5%
Estudis primaris	,3%	,7%	,0%	1,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

La taula anterior ens mostra que existeix una àmplia majoria de titulats universitaris en els quatre perfils, per bé que destaca que pràcticament el 50% dels tècnics i coordinadors tenen un títol universitari superior. En sentit contrari, però, destaca també l'elevat percentatge, pràcticament el 15%, que tenen un nivell formatiu de Batxillerat (o equivalent) o inferior.

Taula 20. Nivell formatiu màxim per perfil professional (%)

	Administració	Associació	Empresa	Total
Perfil tècnic/a	88,30%	8,50%	3,20%	100,00%
Perfil dinamitzador/a	74,70%	14,70%	10,60%	100,00%
Perfil informador/a	75,90%	13,30%	10,80%	100,00%
Perfil coordinador/a - cap de programes	83,00%	12,40%	4,60%	100,00%

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Pel que fa a l'ens contractant, observem de nou en la següent taula l'important pes de l'administració pública com a agent contractant. Destacar però, que els perfils de dinamitzador i d'informador tenen major pes en el món associatiu i en l'empresa privada que els altres dos perfils. Presentem a continuació aquestes dades amb major detall.

Taula 21. Nivell formatiu màxim per perfil professional (%)

	Perfil tècnic/a Perfil dinamitzador/a		Perfil informador/a	Perfil coordinador/a - cap de programes
Ajuntament	59,7%	69,5%	65,6%	63,9%
Consell Comarcal	19,5%	12,7%	16,6%	15,5%
Diputació	1,3%	,3%	,4%	,5%
Generalitat	8,2%	1,0%	2,1%	4,1%
Associació	5,3%	5,8%	3,3%	7,7%
Fundació	,3%	1,0%	,4%	1,5%
Entitats de segon grau	,6%	,7%	,8%	1,0%
Empresa privada	1,3%	3,4%	4,1%	2,1%
Cooperativa de treball	,3%	1,7%	,4%	,0%
Professional autònom	,6%	,7%	,4%	,5%
Altres	2,8%	3,1%	5,8%	3,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

En la taula anterior podem observar que el perfil de tècnic es concentra especialment en l'administració municipal (com era d'esperar tenint en compte que és el principal agent contractant), però en menor grau que en els altres perfils doncs les altres administracions (Consell Comarcal, Diputació i Generalitat) resten part d'aquest pes. En canvi, pel que fa als perfils d'informador/a i dinamitzador/am aquest pes s'augmenta fins a un 10%, mostrant així el caràcter de proximitat de les seves actuacions en comparació amb les altres administracions públiques.

A continuació, abordarem quines són les condicions laborals i contractuals que tenen els quatre perfils majoritaris. Pel que fa al seu contracte, observem la següent distribució.

Taula 22. Nivell formatiu màxim per perfil professional (%)

	Perfil tècnic/a	Perfil dinamitzador/a	Perfil informador/a	Perfil coordinador/a - cap de programes
Funcionari de carrera	8,8%	3,1%	4,2%	10,9%
Funcionari interí	11,3%	10,3%	8,8%	9,4%
Laboral fix	31,4%	23,0%	23,3%	37,5%
Laboral temporal	12,6%	13,4%	12,5%	10,9%
Indefinit/ fix	15,1%	19,6%	19,2%	15,1%
Obra i servei	16,4%	24,1%	1,3%	13,5%
Pla d'ocupació	,6%	2,7%	25,8%	,0%
Pràctiques universitàries	,0%	1,0%	1,3%	,0%
Règim d'autònom	,6%	,3%	1,3%	1,0%
Eventual o circumstàncies de producció	1,3%	,3%	,4%	,5%
Altres	1,9%	2,1%	2,1%	1,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

La taula anterior ens mostra certes diferències pel que fa al tipus de contractació, més enllà de la realitat dels diferents convenis. Així, i destacant les dades potser més preocupants, observem que pràcticament el 25% dels dinamitzadors/es i informadors/es tenen un contracte de poca qualitat pel que fa a l'estabilitat temporal i les retribucions. Així, un 24% dels dinamitzadors tenen un contracte d'obra i servei, i un 25,8% dels informadors/es tenen un contracte mitjançant a un pla d'ocupació.

Analitzem , per a finalitzar aquest apartat, quina relació existeix entre el perfil professional i el salari brut anual equivalent a una jornada complerta.

Taula 23. Salari brut anual per perfil professional (%)

	Perfil tècnic/a	Perfil dinamitzador/a	Perfil informador/a	Perfil coordinador/a - cap de programes
Menys de 10000	1,6%	5,9%	5,5%	
Entre 10001 i 15000	10,2%	19,6%	23,2%	
Entre 15001 i 18000	12,1%	21,3%	22,4%	
Entre 18001 i 22000	23,6%	26,2%	26,6%	
Entre 22001 i 26000	24,9%	15,0%	12,7%	
Entre 26001 i 30000	13,7%	8,7%	6,8%	
Entre 30001 i 35000	8,6%	1,7%	2,5%	
Més de 35001	5,1%	1,4%	,4%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Observem en aquesta darrera taula com es distribueixen els salaris per cada perfil. Així, veiem com en les franges baixes de la taula, els que tenen major pes són els dinamitzadors i, especialment, els informadors. Aquest fet canvia en l'interval entre 18.001 i 22000 euros bruts anuals, on s'equilibra el pes del perfils anteriors amb el de Tècnic/a. A continuació, a mesura que augmenta el sou observem com el pes dels informadors i dinamitzadors és menor i augmenta el percentatge dels tècnics i, especialment, dels coordinadors. Cal destacar també d'aquests perfils (tècnics i coordinadors) l'existència d'un 20% de professionals que tenen un salari inferior als 18.001 euros bruts anuals.

7. Valoracions personals sobre la professió

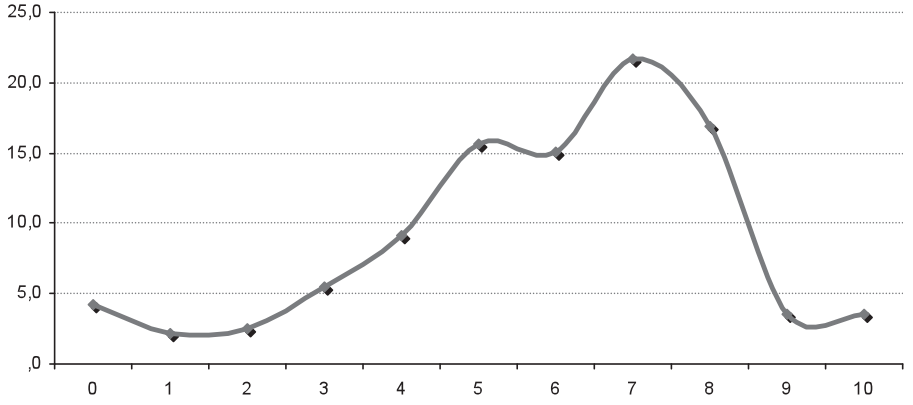
En aquest darrer bloc de preguntes es plantegen qüestions que fan referència a les valoracions personals dels professionals de les polítiques de la joventut. D'una llista de vuit ítems plantejats, se'ls ha demanat que indiquessin el seu grau d'acord o desacord. També se'ls ha demanat indicar quines són les àrees en les quals pensen que els manca formació i, en darrer terme, se'ls ha preguntat per la seva voluntat de permanència dins de l'àmbit de les Polítiques de la Joventut.

7.1. Satisfacció i reconeixement professional i laboral dels professionals (Percepció de la professió)

En aquesta qüestió se'ls ha demanat que indiquessin el seu grau d'acord o desacord respecte a unes frases plantejades. En l'escala proposada el 0 és molt en desacord i el 10 molt d'acord.

Respecte la frase "*estic satisfet/a amb la meva situació laboral (situació contractual, salarial i condicions laborals*", hem trobat una mitjana que es situa en el valor 5,8. És a dir, trobem que tot i no ser un grau de satisfacció òptim, no arriba al suspens, però s'apropa molt a l'aprovat just. Com podem veure al gràfic la majoria de les respostes situen el grau de satisfacció en el valor 7.

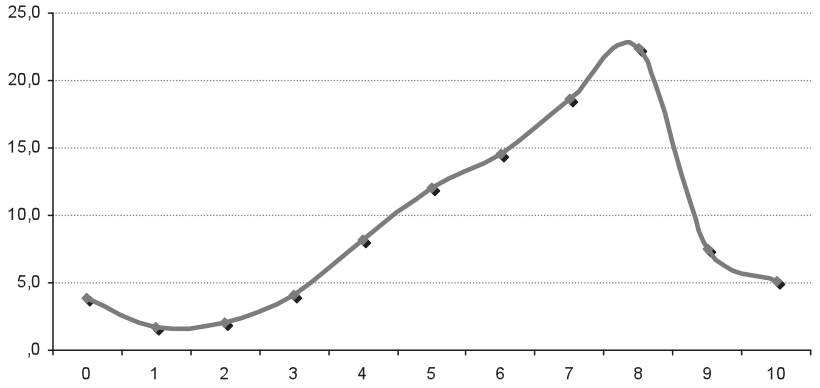
Gràfic 46. Satisfacció amb la situació laboral (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=590.

A la frase "*estic satisfet/a amb la meva situació professional (funcions i tasques a desenvolupar, reconeixement d'aquestes, etc.)*", la mitjana es situa en el valor 6,3. Per tant, veiem que la valoració que realitzen de la seva satisfacció pel que fa a la situació professional és una mica més positiva que la que han realitzat de la seva situació laboral. Tot i que estem parlant de 0,5 punts de diferència. El valor modal (valor més repetit en les respostes) com es pot observar al gràfic ha estat el 8.

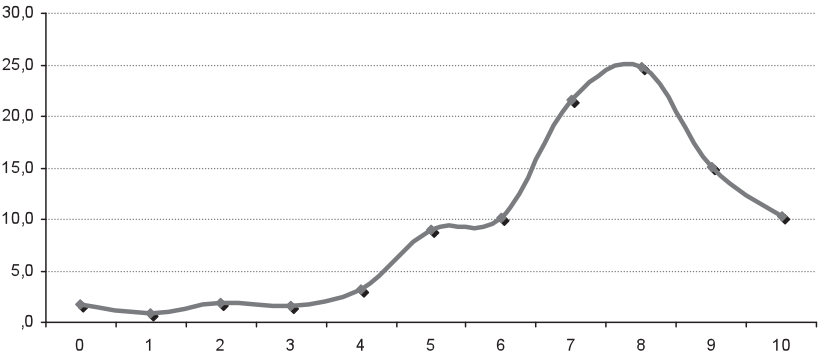
Gràfic 47. Satisfacció amb la situació professional (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=590.

L'ítem "e*m sento motivat/da per realitzar la meva feina*", és valorat amb una mitjana de 7,2 punts, essent el valor modal el 8. En aquest cas trobem que aquells professionals que han indicat valors per sota del 4 són una proporció molt reduïda; fins i tot hi ha un 10% dels professionals que han valorat aquest ítem amb el valor 10. I altre cop trobem un 10% de professionals que indiquen el nivell màxim d'acord amb aquesta frase (el valor 10).

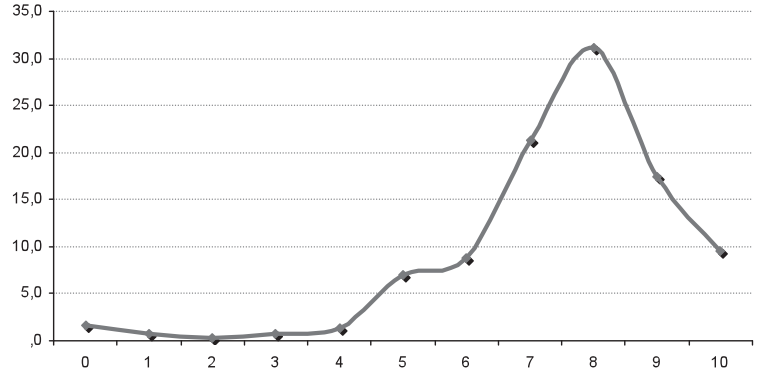
Gràfic 48. Sentiment de motivació per realitzar la feina (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=590.

Respecte la frase "*em sento orgullós/a i satisfet del meu treball*", la mitjana de les respostes és de 7,5 punts. És un dels ítems plantejats amb una valoració més positiva. En aquest punt també observem com el valor indicat per un percentatge més elevat de professionals de les polítiques de la joventut és el 8. Més d'un 30% dels professionals de les polítiques de la joventut es situen en aquest valor.

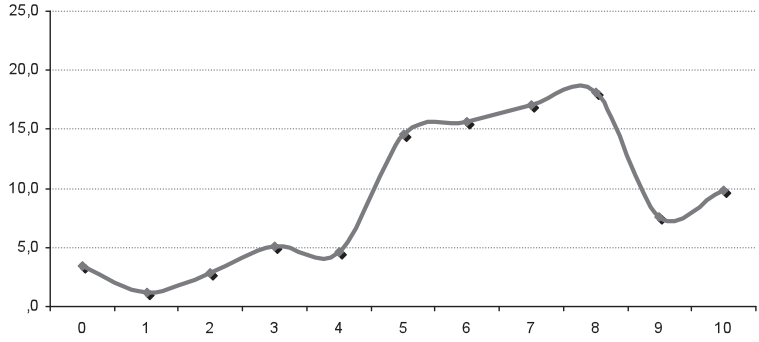
Gràfic 49. Orgull i satisfacció pel seu treball (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=590.

A la frase "*em sento identificat/da com a membre del col·lectiu de professionals de l'àmbit de les polítiques de joventut*", les valoracions han estat més diverses. Tot i que aquest ítem respon a una mitjana que es situa en el valor 6,4, trobem que és la frase amb més disparitat d'opinions (amb una desviació de 2,4 punts). En aquest cas ens trobem amb un valor modal de 8, tot i que com podem observar al gràfic, els valors compresos entre el 5 i el 7, tenen uns percentatges semblants al valor modal. Tot i aquestes característiques trobem un altre 10% dels professionals que indiquen el valor més alt per a aquesta qüestió.

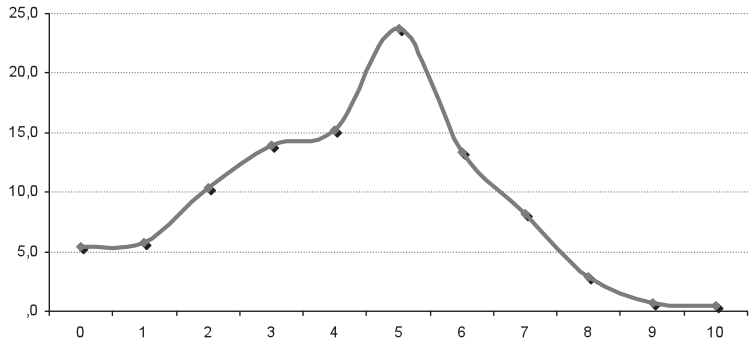
Gràfic 50. Sentiment d'identificació dins el col·lectiu de professionals de l'àmbit de les polítiques de la joventut (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=590.

Amb la frase "crec que hi ha una bona valoració social dels professionals de l'àmbit de les polítiques de la joventut", trobem una mitjana que es situa en els 4,2 punts. És a dir, els professionals de les polítiques de la joventut estan més a prop del desacord, i per tant, creuen que no hi ha una bona valoració social d'ells mateixos. Podem observar com el valor modal en aquest cas és el 5, valor que en l'escala proposada és el valor central. Tot i així, hi ha un més alt percentatge de respostes que es situen en valors per sota d'aquest (del 0 al 4), que en valors per sobre d'aquest (del 6 al 10).

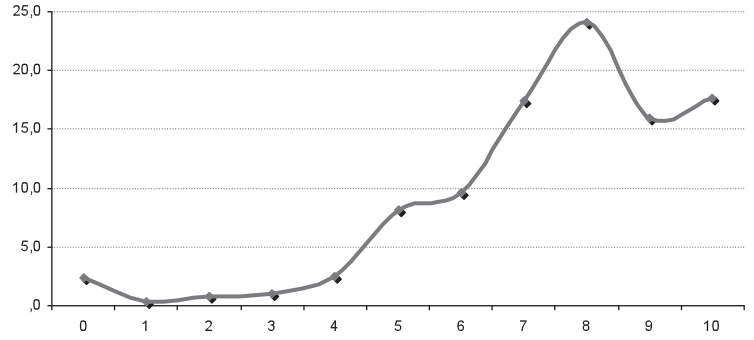
Gràfic 51. Percepció d'una bona valoració social dels professionals de l'àmbit de joventut (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.N=590.

Respecte la frase "*crec que un cos de coneixement i formació específica reconeguts oficialment ajudaria a aportar rigor i qualitat a les polítiques de la joventut*", la majoria dels professionals es situen en valors més pròxims a l'afirmació. És a dir, es situen en valors per sobre del valor central (5). Trobem una mitjana que es situa en el 7,5, i un valor modal de 8. Tot i que els valors 7, 9 i 10 són indicats per més d'un 15% dels professionals en cada cas.

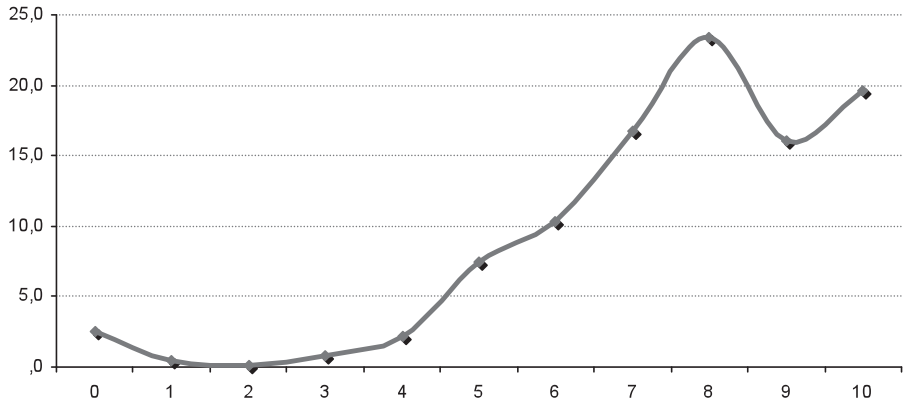
Gràfic 52. Creença en que un cos de coneixement i formació específica reconeguts oficialment ajudaria a aportar rigor i qualitat a les polítiques de joventut (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=590.

Molt relacionada amb la frase anterior es troba la següent frase presentada: "*crec que un cos de coneixement i formació específica augmentaria la valoració social i a la dignificació de la professió*". Aquesta afirmació té una mitjana de 7,6 punts, la més elevada de totes les plantejades. Tornem a trobar el 8 com a valor modal, amb gairebé un 25% de les respostes. Els valors 7 i 9 són indicats per més d'un 15% dels professionals en cada cas i, el valor 10 és indicat per gairebé una cinquena part d'aquests (20%).

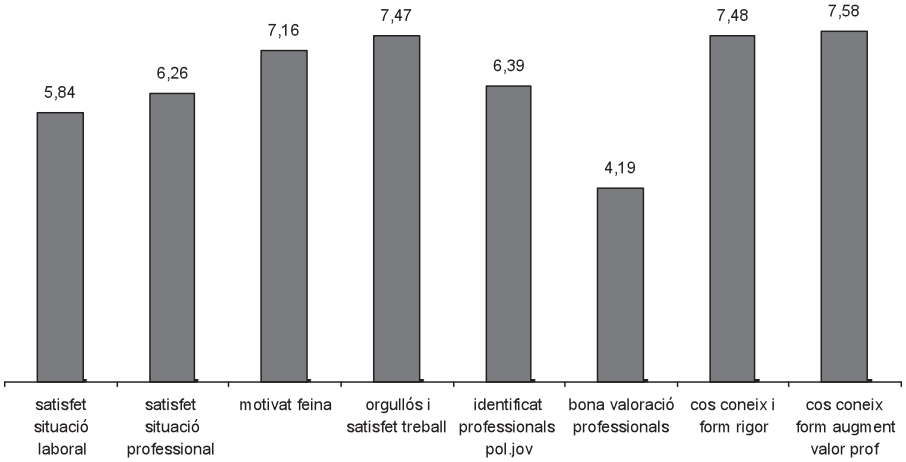
Gràfic 53. Creença en que un cos de coneixement i formació específica augmentaria la valoració social i dignificaria la professió (%)



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=590.

A continuació presentem un gràfic resum de les mitjanes per a les vuit afirmacions presentades. Per una banda trobem que els ítems amb un grau de desacord més elevat fan referència a la valoració social dels professionals i a la satisfacció respecte la situació laboral. En segon terme trobem aquells ítems amb un grau d'acord una mica més elevat (per sobre del valor 6), els que fan referència a la satisfacció de la situació professional i a la identificació del col·lectiu de professionals. I en tercer terme trobem els quatre ítems amb els quals més d'acord s'han manifestat els professionals enquestats; són els que fan referència a la motivació i la satisfacció per la feina i a la importància d'un cos de coneixement i formació específics.

Gràfic 54. Mitjanes sobre les diferents valoracions



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N=590.

7.2. Necessitats formatives

Als professionals de les polítiques de la joventut se'ls ha preguntat per les àrees en les que creuen que tenen una manca de formació. Aquesta pregunta és plantejada de forma tancada; d'un total de 30 ítems plantejats se'ls indicava que podien marcar com a màxim 8 respostes.

En aquest punt hem de comentar que aquells qui responen a aquesta qüestió són el 77% de la mostra. És a dir, que un 23% dels professionals de les polítiques de la joventut que han realitzat el qüestionari no han respost a aquesta qüestió. Tot i poder indicar fins a vuit àrees en les que creuen que els manca formació, trobem una mitjana de 3,8 respostes per a cada individu. És a dir, cada individu ha indicat quatre àrees en les que pensa té mancances formatives.

Com és una pregunta de resposta múltiple la taula presenta a la primera columna els percentatges, és a dir, el percentatge de casos que han respost cada àrea i a la segona columna el percentatge sobre el total de respostes, és a dir, el percentatge de casos que representen les respostes de cada àrea sobre el total de respostes.

El llistat d'àrees es presenta seguint una ordenació de respostes descendent. Trobem cinc blocs de respostes d'àrees diferenciades segons el percentatge de respostes. Aquelles àrees que han estat indicades per un major nombre de professionals són "*les competències i la legislació en matèria de joventut*" i "*la gestió econòmica: pressupostos*". El següent bloc d'àrees, abasta temes diversos que van des de qüestions més tècniques com són "*planificació, gestió i avaluació de projectes i serveis*", "*elaboració i gestió de processos i canals i participació juvenil*" i "*planificació estratègica: plans locals de joventut*", a qüestions més teòriques com són "*evolució i actualitat de les polítiques de*

joventut" i "*evolució i característiques sociològiques de la joventut*" passant per àrees que fan referència algunes temàtiques sobre joventut: "*cultures i estils juvenils*", "*TIC*" i "*Gestió de la diversitat i la cohesió social*". Els següents blocs es poden presentar seguint aquesta mateixa caracterització establerta.

Taula 24. Àrees en les que creuen que els hi manca formació (%)

	Percentatge	Percentatge sobre el total de respostes
Competències i legislació en matèria de joventut	31,4%	8,2%
Gestió econòmica: pressupostos	29,7%	7,8%
Cultures i estils juvenils	22,6%	5,9%
Evolució i actualitat de les polítiques de joventut	22,2%	5,8%
Planificació, gestió i avaluació de projectes i serveis	22,0%	5,8%
Elaboració i gestió de processos i canals de participació juvenil	21,8%	5,7%
Tecnologies de la informació i la comunicació	20,9%	5,5%
Planificació estratègica: plans locals de joventut	20,1%	5,3%
Gestió de la diversitat i la cohesió social	19,7%	5,1%
Evolució i característiques sociològiques de la joventut	19,2%	5,0%
Mediació i gestió de conflictes	16,9%	4,4%
Tècniques de comunicació i difusió de projectes	16,0%	4,2%
Adolescència	14,5%	3,8%
Gestió administrativa	13,5%	3,5%
Dinamització juvenil	12,6%	3,3%
Habilitats de comunicació i atenció als joves	12,2%	3,2%
Itineraris transició escola-treball	12,2%	3,2%
Gestió documental	10,9%	2,9%
Prevenció de riscos	10,0%	2,6%
Dinàmica de grups	9,8%	2,6%
Models i formes de participació dels joves en l'actualitat	6,6%	1,7%
Legislació d'interès per a l'aplicació de les polítiques de joventut	3,6%	1,0%
Gestió de recursos humans: coordinació i direcció d'equips	2,8%	,7%
Procediments administratius en l'àmbit públic	2,6%	,7%
Gestió i programació d'equipaments juvenils	2,1%	,6%
Tècniques d'anàlisi de la realitat juvenil	1,9%	,5%
Processos d'orientació i assessorament	1,5%	,4%
Producció d'activitats i espectacles	1,5%	,4%
Recursos per treballar en l'àmbit de la joventut	1,1%	,3%

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N= 468 individus, 1.788 respostes.

Del total de respostes presentades podem deduir que aquelles àrees en les que un percentatge més elevat de professionals de les polítiques de la joventut creuen que els hi manca formació fan referència a àrees sobre legislació i pressupostos. Les altres àrees en les que pensen que els hi manca formació formen part d'un gruix teòric que es pot desglossar en dos grans grups: teories generals sobre joventut (evolució polítiques, característiques de la joventut, etc.) i teories més específiques (adolescència, itineraris transició escola-treball, etc.), així com també indiquen que tenen mancances en la planificació, gestió i avaluació de diferents processos. Trobem també respostes que es podrien englobar en moltes altres àrees que fan referència a processos de participació: dinàmica de grups, habilitats de comunicació i atenció als joves, etc.

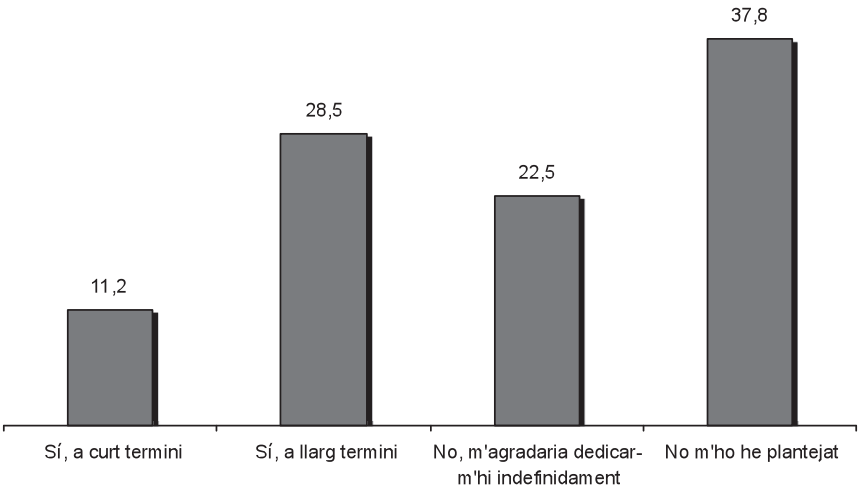
Tota aquesta multiplicitat de respostes ens mostren com és de complex l'àmbit de les polítiques de la joventut. I com encara, no s'han creat àrees d'especialització en aquest àmbit. Per utilitzar un símil, podríem dir que els professionals de les polítiques de la joventut són una espècie de metges de capçalera, que han de dominar tot el cos humà però sense ser especialistes en cap àmbit en concret. Ara bé, moltes de les vegades no hi ha pressupost per poder cobrir les necessitats amb un especialista, i això fa que molts cops aquests professionals hagin "d'operar a cor obert". És a dir, hagin de fer per exemple un Pla Local de Joventut Municipal o crear un procés participatiu juvenil sense tenir els coneixements en aquestes àrees (especialitats) específiques.

Tot i aquestes reflexions volem deixar clar que a l'igual que el metge de capçalera té uns coneixements sobre medicina general, el professional de les polítiques de la joventut hauria de tenir uns coneixements sobre l'àmbit de les polítiques de la joventut en general. Coneixements que podrien donar-li les claus per derivar (externalitzar) quan ho considerés oportú. Evidentment un professional de les polítiques de la joventut no ha de tenir els coneixements per fer un PLJ, però si per poder portar la seva gestió: planificació, avaluació, etc. I per poder revisar el PLJ amb un esperit crític.

7.3. Continuïtat en la professió

Gairebé el 40% dels professionals tenen intenció de deixar l'àmbit de les polítiques de la joventut (39,7%). Un 11,2% a curt termini i un 28,5 a llarg termini. Un altre 40% dels enquestats no s'han plantejat l'opció de deixar-ho, indicador que ens podria mostrar més que una indiferència per la professió, un estat en el que no tenen motius per deixar aquest àmbit, ja que si haguéssin tingut algun motiu potser s'ho haurien plantejat. Només el 22,5% opinen que els agradaria dedicar-s'hi indefinidament. En principi, la voluntat de continuïtat en la professió ens indica que a aquests els hi agrada la seva professió.

Gràfic 55. Tens intenció de deixar l'àmbit de les polítiques de la joventut?



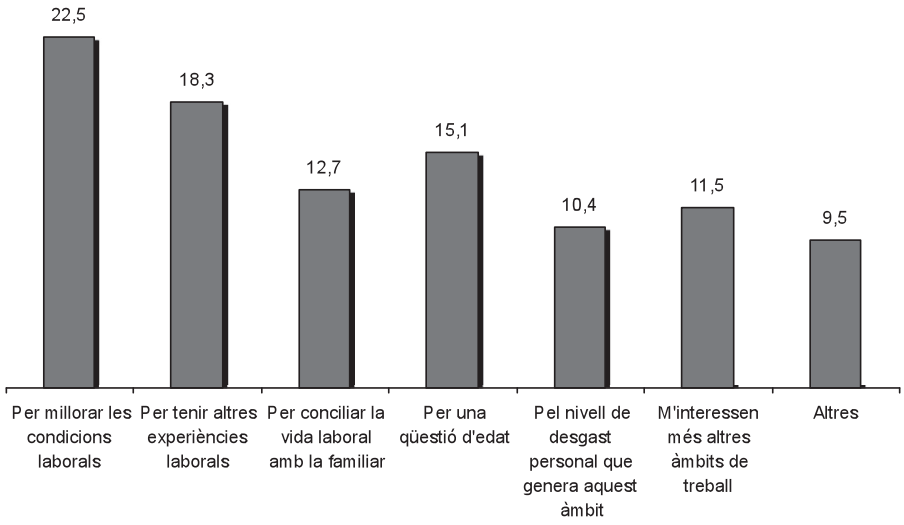
Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N= 534.

El motiu principal per deixar l'àmbit de les polítiques de la joventut és una millora de les condicions laborals, indicat en un 22,5% de les respostes. Per motius de conciliació laboral i familiar és indicat en un 12,7% dels casos i pel nivell personal de desgast que genera aquest àmbit és indicat en un 10,4%. Tots aquests motius fan referència a l'àmbit de les relacions laborals, és a dir, són àmbits que podrien estar regulats (convenis col·lectius, etc.). Si sumem totes tres opcions, trobem que gairebé la meitat dels professionals de les polítiques de la joventut que han respost que tenen la intenció de deixar aquest àmbit ho fan per motius que fan referència a les condicions laborals.

Un 18,3% ha indicat com a principal motiu "tenir altres experiències laborals" i un 11,5% ha indicat que l'interessen altres temes. Per tant, a aquests professionals aquest àmbit no els hi pot oferir expectatives.

Respecte la resposta "per una qüestió d'edat", que ha estat indicada per un 15,1%, podem argumentar que tot i que la mitjana d'edat d'aquests professionals és jove, també ho és el desenvolupament de les polítiques de la joventut. En qualsevol àmbit sempre manquen especialistes.

Gràfic 56. Principals motius per deixar l'àmbit de les polítiques de la joventut



Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ. N= 215 individus, 338 respostes.

Conclusions

Presentem tot seguit les principals conclusions d'aquest estudi que ha pretès donar una dimensió numèrica el més exhaustiva possible a la realitat dels professionals de les polítiques de joventut. Així, la recerca s'ha centrat en l'elaboració d'un cens i una anàlisi dels i les professionals que dediquen la seva activitat principal en l'àmbit de les polítiques de joventut en qualsevol municipi de Catalunya per compte propi (treball autònom o empresa unipersonal) o per compte d'altri en qualsevol administració, institució pública o privada, entitat associativa o empresa privada, i en qualsevol de les fórmules jurídiques que preveu l'actual legislació, a través de l'exercici de qualsevol tasca o treball remunerat que pugui ser inclòs en aquest sector, amb independència del nivell de reconeixement tècnic o de categoria professional que li sigui reconeguda. Hem exclòs explícitament totes aquelles persones que desenvolupen aquestes tasques en tant que càrrecs polítics electes, de forma voluntària i sense retribució, en l'àmbit de la pràctica esportiva federada i en el sector de l'educació formal (instituts, universitats, escola d'idiomes...).

Cal en aquest moment citar que el cens ha pogut comptabilitzar un total de 1099 professionals, xifra propera a la que partia l'AcPpJ (1400 aproximadament). Aquesta diferència no desvirtua els resultats de l'estudi, per bé que ens ha fet constatar les dificultats d'accés de certs col·lectius de professionals de joventut. Així, considerem que la diferència es deu a diversos motius:

— Poca identificació amb el col·lectiu de professionals de joventut dels treballadors públics que, des d'àrees no específiques de joventut com ocupació o habitatge, desenvolupen exclusivament actuacions per a la població jove.
— Poca identificació amb el col·lectiu de professionals de joventut dels treballadors contractats per empreses o associacions. La col·laboració en la recerca per part de les associacions empresarials i, especialment, del teixit associatiu juvenil ha estat notable, però tot i així considerem que molts d'aquests professionals no han estat partícips de la recerca.

A banda de la identificació dels professionals mitjançant el Cens, també s'ha realitzat una recerca més exhaustiva sobre les característiques d'aquests professionals centrada en quatre aspectes: les dimensions i característiques del grup, els perfils i tasques, les condicions laborals i contractuals i la percepció del sector i les necessitats formatives dels Professionals de les Polítiques de Joventut. Un total de 604 professionals han respost el qüestionari realitzat per a la ocasió, seguint molt fidelment la distribució territorial i la proporcionalitat dels agents contractants detectats pel conjunt de professionals (1.009), fet que ens ha facilitat una informació molt fidedigne d'aquest col·lectiu (error mostral ±2,73%). Així, a continuació us apuntem les principals conclusions de les dades obtingudes dels qüestionaris realitzats.

Caracterització del col·lectiu de professionals de l'àmbit de la joventut

El col·lectiu de professionals de les polítiques de joventut és eminentment femení arreu del territori català, encara que a la província de Girona les diferències no són tant remarcables. Aquest fet es denota especialment en les franges més joves del col·lectiu de professionals, que és el col·lectiu majoritari. Així, l'edat mitjana del conjunt es troba en els 32,1 anys i un volum molt elevat de professionals va néixer entre la dècada que va des de l'any 1975 al 1985. Quan van néixer les Polítiques de Joventut, van néixer també, la majoria dels nostres professionals actuals.

L'àmbit territorial en el que es realitza la tasca desenvolupada pels professionals de les polítiques de la joventut és en la majoria dels casos municipal, especialment a través d'algun ens públic i molts d'ells en equipaments específics per a la joventut. També es comprova que hi ha una distribució desigual dels professionals de les polítiques de joventut dins el territori català, ja que a la província de Barcelona es troben gairebé les tres quartes parts.

Pel que fa a la formació d'aquests professionals, podem concloure que la gran majoria del grup té estudis universitaris dins de les Ciències Socials (Educació Social, Pedagogia, Ciències Polítiques, Sociologia, Treball Social, Psicologia), àmbits que podem considerar els més adients per tal d'adquirir les competències i coneixements necessaris per abordar les polítiques de joventut. Cal destacar també el nombre de professionals (aproximadament un 10%) que ha estudiat cicles formatius de grau superior, especialment en Animació Sociocultural i Integració Social.

Malgrat que la majoria de professionals provenen d'àmbits formatius molt adequats per a esdevenir professionals de les polítiques de joventut, la majoria d'aquests (el 93,9%) han realitzat també altra formació complementaria a la formació reglada, essent la formació mitjançant jornades i seminaris i cursos de formació continua els majoritaris. De tots ells, en un 56,3% dels casos aquesta formació complementària és específica en l'àmbit de la joventut. Per tant, podem parlar de certa especialització dels professionals de l'àmbit, que cerquen pal·liar les mancances formatives de la formació reglada a la vegada que procuren actualitzar els seus coneixements sobre el col·lectiu juvenil i les metodologies d'intervenció.

Pel que fa a la trajectòria laboral, observem que la majoria dels professionals de les polítiques de joventut van començar a treballar en aquest àmbit fa cinc anys o menys. La professió és relativament jove i es tracta, en la majoria, de places laborals noves. La causa podria ser la implantació de polítiques de joventut arrel del Pla Nacional de Joventut 2000-2010, tot i que cal destacar l'existència d'un elevat nivell de rotació i relleu professional en el sector. La pràctica totalitat de professionals tenen experiència laboral prèvia (majoritàriament en l'empresa privada) i tant sols el 36% és en l'àmbit de la joventut. Pel que fa als motius d'accedir al treball en l'àmbit de la joventut aquests són diversos, entre els que destaquen el mateix interès personal en l'àmbit i la prèvia experiència associativa juvenil. Cal destacar en aquest sentit que més del 70% són o han estat membres d'una associació juvenil (especialment en l'educació en el lleure), fet que aporta a les polítiques de joventut un important

capital en experiència i vocació. Aquest és, entre d'altres, un dels principals motius pels quals les polítiques de joventut, tal com dèiem en la introducció d'aquesta recerca, hagin arribat tan lluny malgrat les importants mancances.

Caracterització del lloc de treball i les condicions de contractació dels professionals

Com s'ha apuntat anteriorment, la distribució dels professionals de joventut en el territori català és força desigual. Així, recordem que el 65% dels professionals enquestats pertanyen a la demarcació de Barcelona. Les altres quatre demarcacions per ordre de professionals són Tarragona (13%), Girona (10%), Lleida (8%) i les Terres de l'Ebre, on no s'arriba a un 5% dels individus.

Pel que fa a la tipologia d'organització contractant, observem que la majora dels professionals desenvolupen les seves tasques en un Ajuntament (61,9%); un 20,1% desenvolupen les seves tasques en algun tipus d'organització pública d'àmbit supramunicipal (Consell Comarcal, Diputació i Generalitat); tot i que la majoria d'aquests ho fan en un Consell Comarcal (12,8% del total). Per tant, un 82% dels professionals de les polítiques de joventut desenvolupen la seva tasca en algun tipus d'ens públic. El 18% restant, ho fan en altres tipus d'organització, d'on destaca el 6,7% que ho fa en una associació i el 3,7% en l'empresa privada.

Respecte a l'àmbit territorial en el què es realitza la tasca desenvolupada pels professionals de les polítiques de la joventut cal apuntar que el 70,8 % ho fa des d'una perspectiva local. Cal destacar també que el 9,1% dels professionals desenvolupen tasques en l'àmbit comarcal i un 6,8% en un àmbit territorial supramunicipal (2 o més municipis) sense arribar a ser completament comarcal. Entre un 5% i un 2% dels professionals treballen en àmbits territorials superiors a la comarca (supracomarcal, provincial i autonòmic). Les anteriors dades denoten quins són els principals agents executors de les polítiques de joventut, polítiques que requereixen de la proximitat per ser més efectives.

En la recerca hem fet especial esment també a l'externalització de serveis per part de l'administració pública. Així, una cinquena part dels professionals enquestats afirmen que desenvolupen la seva tasca professional per a una entitat pública mitjançant la contractació a través d'una empresa o d'una associació. Aquesta dada és de rellevant importància especialment pel que fa a les situacions contractuals d'aquests professionals, ja que els convenis que els regeixen i les seves condicions laborals són força diferents a la resta de professionals de joventut que sí són contractats directament per l'administració.

Com apuntàvem anteriorment, la proximitat és un element cabdal per a les polítiques de joventut, i aquesta també es mostra a l'hora d'analitzar en quins espais els professionals desenvolupen la seva tasca. Així, el 36,8% han respost que treballen en "un equipament públic per a joves", percentatge que cal sumar-li el 13,1% que diuen que ho fan en un espai per a joves dins d'un equipament públic amb diferents

usos. Destaca també que el 37% ho fa en una oficina, encara que el 27,2% diuen que són dependències compartides amb altres àrees.

Pel que fa a l'antiguitat de la plaça que ocupen els professionals, observem que aquestes són majoritàriament (51,8%) de recent creació (menys de 5 anys). Entrant en el detall, el 25% de les places laborals dels professionals en les polítiques de la joventut es van crear entre 2 i 5 anys enrere, i la resta fa menys de 2 anys de la seva existència. És a dir, la majoria són places laborals noves, sorgides arrel del recent increment i extensió de les polítiques de la joventut a Catalunya.

Resumim a continuació les condicions de contractació dels professionals de la joventut. La multiplicitat de convenis i agents contractants fa complex el seu anàlisi, però de totes maneres podem afirmar que més del 60% dels professionals ocupen una plaça laboral estable (26,9% contracte laboral fix, 19,3 % contracte indefinit, 9,1% funcionari interí, 7,3% funcionari de carrera). Per bé que cal valorar aquesta xifra com a positiva, també hi ha una altra realitat, la dels contractes temporals o d'obra i servei, aproximadament un 35% dels professionals, percentatge al que cal sumar les altres tipologies contractuals inestables: plans d'ocupació, pràctiques, eventuals...

Així doncs, gairebé el 40% dels professionals ocupen places laborals inestables, fet que debilita les polítiques de joventut limitant la consolidació d'aquests professionals. Tanmateix, es dóna la circumstància que pràcticament la meitat dels professionals han viscut al llarg de la seva trajectòria en l'àmbit la renovació del seu contracte per desenvolupar les mateixes tasques (28,4% un cop, 21% en dues o més ocasions), però aquest fet no elimina la incertesa laboral i professional que tenen els treballadors en aquest àmbit.

Pel que fa al sou dels professionals, observem una distribució concentrada en les franges centrals, entre els 10.000 i 26.000 euros bruts anuals equivalents a una jornada complerta. Un 22,4% dels professionals de les polítiques de la joventut tenen un sou que es situa entre els 18.000 i els 22.000 euros bruts anuals. Un 20,1% es troben entre els 22.000 i els 26.000 euros i un 17,9% entre els 15.000 i els 18.000. Trobem un 20,6% que tenen un sou inferior als 15.000 euros i un 19% que tenen un sou superior als 26.000 euros. Aquestes escales salarials són pel conjunt de professionals, posteriorment analitzarem la realitat de cada perfil professional i observarem les seves diferències.

Per acabar aquest apartat volem apuntar que més del 77% estan contractats a jornada completa, encara que només el 41% dels professionals dediquen el 100% de la seva jornada a l'àmbit de la joventut. Destacar també un element important, la flexibilitat horària. En aquest aspecte, cal destacar que el 62,5% no tenen reconeguda la jornada flexible, per bé que el 56,4% tenen reconegudes/remunerades les hores extres o els hi són compensades per dies de festa. És necessari apuntar que, segons els professionals de les polítiques de joventut, la realització d'hores extres (fora de l'horari laboral) és degut en un 51% per les característiques i necessitats de la població objectiu,

remarcant, doncs, la necessitat del reconeixement de la flexibilitat i la compensació d'hores extres en els contractes.

Amb tot, el 50,4% dels professionals consideren que les seves condicions contractuals (salari i horari) no són proporcionals a les responsabilitats assumides.

Perfils i tasques dels Professionals

Al llarg de l'informe hem abordat quina és la realitat de perfils i tasques que desenvolupen els professionals de joventut des de diferents perspectives. El més interessant és la constatació de l'existència de quatre perfils majoritaris: Tècnic/a de programes, Dinamitzador/a, Informador/a i Coordinador/a - Cap de programes, encara que aquest darrer no difereix massa en tasques del primer però sí en responsabilitats. Val a dir, però, que han estat escassos els professionals (8,4%) que han indicat un únic perfil, fet que ens demostra que la majoria de professionals realitzen tasques identificades en diversos perfils a la vegada. La següent taula ens ho resum perfectament.

Taula 25 . Identificació del càrrec laboral segons priorització (%)

	Total	1ª opció	2ª opció	3ª opció
Auxiliar administratiu/va	8,4	2,6	2,7	3,1
Administratiu/va	18,1	3,3	4,3	10,5
Auxiliar informador/a	1,9	,3	,9	,9
Informador/a	41,4	12,5	14,8	13,7
Auxiliar dinamitzador/a	2,2	,3	1,4	,5
Dinamitzador/a	50,3	13,7	18,9	17,3
Tècnic/a de programes	54,5	35,0	14,2	5,8
Auxiliar tècnic/a de programes	8,4	1,7	3,8	2,7
Coordinador/a - cap de programes	33,5	14,9	13,4	5,1
Formador/a	5,0	,5	1,5	3,1
Educador/a	18,6	5,0	5,7	7,7
Tallersita	3,4	,3	,7	2,6
Director/a	7,9	4,1	1,9	1,7
Gerent	3,3	1,0	1,2	1,0
Mediador/a	4,3		2,1	2,2
Assessor/a	16,2	2,9	6,3	6,9
Investigador/a	1,9	,5	,3	1,2
Altres	5,3	1,2	1,4	2,6
Cap	8,4		4,6	11,3
Total	-	100	100	100

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

Observem, doncs, com el perfil de tècnic de programes és indicat en la seva majoria com a primera opció. En canvi, el perfil de dinamitzador és força més dispar i té un important pes en les tres opcions, així com el perfil d'informador.

Abordant quines són les tasques que realitzen els professionals, hem observat que gairebé la meitat dels professionals de l'àmbit de la joventut (49,1%) realitza tasques de gestió tècnica de projectes. Un 39,2% tasques de coordinació tècnica de projectes, percentatge similar a aquells que realitzen tasques d'informació i orientació als joves (35,6%). Un 29,1% fa tasques de direcció de projectes, programes o serveis. Entorn el 20% es troba a les tasques sobre assessorament a joves, gestió de la informació per a joves i dinamització dels joves en el territori. Al voltant del 15% realitza tasques de dinamització d'equipaments juvenils i de programació d'activitats culturals, per a cada cas.

Això a grans trets, però es fa necessari analitzar i relacionar detingudament les tasques i trets característics que els hi corresponen a cadascun dels perfils per mostrar una radiografia més encertada del dia a dia dels professionals de la joventut.

Taula 26 . Tasques que desenvolupen els Tècnics/ques de programes, Dinamitzadors/es, Informadors/es i Coordinadors/es – Cap de Programa (nombres absoluts)[1]

	Tècnic/a programes			Dinamitzador/a			Informador/a			Coord - cap programa			Total
	1a opció	2a opció	3a opció	1a opció	2a opció	3a opció	1a opció	2a opció	3a opció	1a opció	2a opció	3a opció	
Gestió tècnica de projectes	147	54	15	23	47	60	9	31	37	59	52	17	551
Coordinació tècnica de projectes	107	47	17	17	28	43	5	15	33	55	56	18	441
Direcció de projectes, programes o serveis	70	43	12	5	24	38	5	8	20	48	44	11	328
Gestió de la informació per a joves	32	9	6	13	29	21	32	32	17	10	4	5	210
Informació i orientació a joves	42	15	10	32	55	30	60	52	45	15	8	3	367
Assessorament a joves	26	12	6	18	26	27	39	30	20	10	8	4	226

1 S'han marcat amb color aquelles funcions indicades per més de 30 professionals

	Tècnic/a programes			Dinamitzador/a			Informador/a			Coord - cap programa			Total
	1a opció	2a opció	3a opció	1a opció	2a opció	3a opció	1a opció	2a opció	3a opció	1a opció	2a opció	3a opció	
Formació i/o sensibilització a joves	7	4	1	6	9	5	4	3	4	4	2	3	52
Assessorament a professionals de la joventut	31	6	5	0	5	3	4	2	7	9	10	2	84
Formació a professionals de la joventut	12	2	1	0	2	0	0	1	2	2	3	1	26
Dinamització dels joves en el territori	28	13	4	32	40	20	12	15	17	12	6	5	204
Dinamització de programes artístics	5	1	0	6	4	1	1	3	2	0	1	1	25
Promoció de l'associacionisme juvenil	26	5	2	12	16	11	4	9	9	7	11	2	114
Dinamització d'equipaments juvenils	26	6	4	35	29	20	9	19	13	5	0	5	171
Tallerista d'activitats lúdico-culturals	1	0	0	2	1	1	0	1	0	1	0	0	7
Programació d'activitats culturals	21	13	3	26	20	10	10	13	12	10	6	7	151
Investigació	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	6
Altres	10	5	3	7	4	8	4	10	5	7	8	0	71
Total	199	80	31	79	106	103	73	86	81	84	74	28	1024

Font. Qüestionari Professionals en l'Àmbit de la Joventut, ACPPJ.

La taula anterior ens mostra com pels perfils de Tècnic de programes i Coordinador = Cap de programes es desenvolupen principalment les mateixes tasques i que es concentren especialment en la direcció, gestió i coordinació de projectes. Aquest col·lectiu, a més, és un dels que presenta menor feminització (en comparació als altres dos) i els seus professionals es situen en franges d'edat més adultes que en els altres dos perfils. Igualment, el percentatge de professionals amb titulació universitària

que han indicat aquest perfil es situa força per sobre (15% de diferència) respecte els que han indicat informadors o dinamitzadors. Destacar també que aquest perfil, en comparació als altres dos, no es troba tan concentrat en l'administració local. I pel que fa a la seva situació contractual, l'estudi ens mostra com és el perfil que té major percentatge de contractació estable (laboral fix, indefinit fix, etc...) i que percep major remuneració econòmica en comparació amb els altres perfils.

Abordant el perfil d'informador, també observem que les seves tasques estan força concentrades, especialment per aquells informadors/es que s'hi declaren en primer terme. Els que ho fan en segona o tercera opció, indiquen que també realitzen tasques, com s'ha apuntat anteriorment, més pròpies d'un Tècnic/a. Cal destacar també que la tasca d'Assessor/a té una important presència en aquest col·lectiu de professionals. Com a tret característic propi, és necessari apuntar que els informadors tenen, respecte als perfils de tècnics i dinamitzadors, una menor trajectòria associativa. Pel que fa al nivell formatiu d'aquests professionals, el percentatge de titulats universitaris és molt semblant al dels dinamitzadors i destaca, lleument, que és el perfil amb major nombre de professionals que han obtingut com a màxim l'ESO o Cicles de Formació de Grau Mig. Respecte al tipus de contracte, destaca que el 25,8% és contractat mitjançant un pla ocupacional, per bé que la resta de percentatges és semblant al de dinamitzador.

Analitzem ara el perfil de dinamitzador. Aquest perfil, en comparació amb els anteriors, és dels que desenvolupa una tasca més diversa i no presenta una important concentració. La majoria dels que ho indiquen en primer terme realitzen tasques d'informació i de dinamització (en medi obert o equipament) en termes semblants. Posteriorment, com succeeix amb els informadors/es, els que s'ubiquen com a dinamitzadors/es en segon i tercer terme, observem que les tasques de gestió i coordinació tècnica tenen també un important pes. Pel que fa a la tipologia de contracte, per a aquests col·lectiu destaca el contracte d'obra i servei (un 24,1%), essent el col·lectiu que té major percentatge de contractació a través d'una associació.

Valoracions personals sobre la professió

Així com fins ara hem descrit la realitat objectiva dels professionals, tot seguit resumim quin és el parer d'aquests professionals respecte a diferents aspectes. Pel que fa a l'exercici de la professió, els professionals de joventut se senten força satisfets en termes generals. En sentit negatiu destaca la menor valoració de la satisfacció per la situació contractual (valoració mitjana de 5,84), que contrasta amb la satisfacció per la seva situació professional (6,26 de mitjana), la seva motivació (7,16) i la satisfacció per poder realitzar aquesta tasca. (7,47).

Pel que fa a la percepció del cos professional, de l'existència del col·lectiu de professionals i la valoració d'aquests professionals, la descripció que realitzen és força negativa. Així, valorant de 0 a 10 sobre la percepció social dels professionals de l'àmbit de la joventut, els professionals indiquen que aquesta no és positiva (4,19). En aquests sentit, els professionals valoren notablement (7,48) la necessitat d'un cos

de coneixement i formació específica per a aquest reconeixement social (7,58) i per a aportar major qualitat a les polítiques de joventut (7,48).

El més rellevant, però, de les valoracions dels professionals és el nivell d'identificació que tenen com a col·lectiu de professionals Malgrat que la valoració mitjana de la identificació és de 6,39, cal dir que la distribució de les opinions és força més heterogènia (menys concentrada) que en els altres casos, mostrant així certa manca de sentiment de pertinença i identificació. Així doncs, donada la poca identificació i la baixa valoració de la situació contractual, no és d'estranyar que gairebé el 40% dels professionals tinguin la intenció de deixar l'àmbit de les polítiques de la joventut (39,7%), un 11,2% a curt termini i un 28,5 a llarg termini.

El motiu principal per deixar l'àmbit de les polítiques de la joventut és una millora de les condicions laborals, indicat en un 22,5% de les respostes. Per motius de conciliació laboral i familiar és indicat en un 12,7% dels casos i pel nivell personal de desgast que genera aquest àmbit és indicat en un 10,4%. Tots aquests motius fan referència a l'àmbit de les relacions laborals, és a dir, són àmbits que podrien estar regulats (convenis col·lectius, etc.). Si sumem totes tres opcions, trobem que gairebé la meitat dels professionals de les polítiques de la joventut que han respost que tenen la intenció de deixar aquest àmbit ho fan per motius que fan referència a les condicions laborals.

Consideracions finals

Al llarg d'aquestes pàgines hem presentat una visió exhaustiva de la realitzat dels professionals, dels seus perfils personals, de les seves tasques, situacions contractuals, valoracions de la professió, necessitats formatives... Tots aquests elements ens han dibuixat un panorama molt complex i divers, però justament part d'aquesta complexitat i diversitat s'ha donat per l'espectacular creixement de les polítiques de joventut al llarg d'aquests anys que no ha anat acompanyat de la regulació de la professió, de consens i acords sobre els perfils, tasques, itineraris formatius d'accés, etc...

L'estudi ens mostra que malgrat els avenços realitzats i els que properament arribaran (Conveni del lleure, Màster Interuniversitari, Llei de Polítiques de Joventut), encara no hauran estat suficients. Continuarem tenint professionals altament qualificats però amb mancances formatives en l'àmbit de la joventut; Professionals altament motivats per la tasca que desenvolupen però amb sensacions d'injusta remuneració salarial; Professionals altament satisfets per la tasca que fan però sense el reconeixement social i professional que creuen ser mereixedors.

Com dèiem, encara és molta la feina a fer perquè aquests professionals desenvolupin la seva professió de manera digna, tal com les polítiques de joventut d'aquest país es mereixen. I és tasca de l'Associació Catalana de Professionals de les Polítiques de Joventut lluitar i reivindicar per a que així sigui, però no ho podem fer sols. Comptem amb tu.

Bibliografia

Format paper:

Falquera, M., González, C., Nogués, J., Valdivieso J.I. (Col.). (2005) *Guía técnico – sindical de organización del trabajo*. Barcelona: C.S. CONC: Columna Edicions.

Martin, A., Köhler, HD. (2005) *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Ed. Delta, Publicaciones Universitarias.

Ruiz, S. (Coord.) (2007) *Agents d'igualtat de gènere: Una nova professió*. Documents de Treball: Igualtat i Ciutadania. Barcelona: Diputació de Barcelona.

Casanovas, J. (2009) *Política de Joventut. Glossari de termes*. Girona: Publicacions AcPpJ; Documenta Universitaria.

Soler, P. (Coord.), Bayot, A.,; Planas, A., Vila, J. (2002) *Els tècnics en la política de joventut de l'Administració pública catalana*. GRES – Departament de Pedagogía. Universitat de Girona. Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència. Secretaria General de Joventut. Barcelona.

Montes, P. (2008) *Polítiques locals de joventut: Criteris, eines i recursos*. Documents de Treball: Igualtat i Ciutadania. Barcelona: Diputació de Barcelona.

VV.AA. 2007 *Joventut i polítiques de joventut. 25 aportacions*. Documents de Treball: Igualtat i Ciutadania. Barcelona: Diputació de Barcelona.

Format en línia:

El perfil professional del tècnic de joventut. Anàlisi de la realitat a les comarques gironines. Pere Soler, Jordi Feu, Judit Sullana, Maria Pallisera, Anna Planas i Josep Vila.

Study on the state of young people and young policy in Europe. IARD- Istituto di Recerca S.c.r.l. Antonio Schizzertoo, Giancarlo Gasperoni (superv). January 2001. (Espanya: Andreu Lopez).

Joventut, territori i ciutadania. UAB, 2004. Documents varis en línia: Oficina del Pla Jove. Diputació de Barcelona

Altres:

Estudi sobre la situació actual dels punts d'informació juvenil de la xarxa catalana de serveis d'informació juvenil. 2008. Gabinet Ceres, S.L. Xarxa Catalana de Serveis d'Informació Juvenil. Observatori Català de Joventut.

Pla Nacional de Joventut de Catalunya 2000-2010. Secretaria de Joventut. Departament d'Acció Social i Ciutadania. Genaralitat de Catalunya

Informe sobre la situación, funciones y necesidades del personal técnico de juventud en Andalucia 2008. Instituto Andaluz de la Juventud.Consejería para la Igualdad y Benestar Social.

Annex AcPpJ:

Del retrat al repte

Estudi realitzat per l'AcPpJ l'any 2005

Annex 1.
Del retrat al repte

El perfil dels professionals de les polítiques de joventut: 'del retrat al repte'

Associació Catalana de Professionals
de les Polítiques de Joventut

Comissió Professional

Marta Bravo
Marta Boixaderas
Elisa Camps
Anna Gil
Dolors López
Marta Ortoneda
Maribel Pena
Núria Vallès
2005

Agraïments:

A tots aquells professionals d'arreu del territori que han participat d'aquesta experiència amb la voluntat i el desig de contribuir a dignificar la nostra situació i, en definitiva, a millorar l'aplicació de les polítiques de joventut a Catalunya.

Índex

	pàgina
Presentació	1
Plantejament	3
Treball de camp	5
Anàlisi de resultats	7
Conclusions	11
La feina continua	15

Presentació

La comissió de Professionals de l'AcPpJ ha elaborat el següent document per encàrrec de la Junta i atenent els objectius consensuats a l'assemblea del passat mes de gener de 2005, on va plantejar-se la necessitat de conèixer amb profunditat el col·lectiu real de professionals que avui treballem en l'àmbit de les polítiques de Joventut a Catalunya i dissenyar una proposta de catalogació coherent, estructurada, amb criteris clars i adaptada a les diferents realitats dels municipis del país.

La idea inicial és tenir un posicionament a partir del qual l'AcPpJ pugui negociar i defensar una proposta de catalogació dels diferents professionals de Joventut, amb la finalitat de promoure un canvi de l'actual situació que vivim i poder apostar per un model on tots els professionals estiguem reconeguts, on les categories i els sous siguin els justos, on la distribució de tasques i funcions sigui clara, transparent i viable, i on, en definitiva, es millorin les condicions i l'estatus dels professionals per tal que puguin desenvolupar la seva feina dignament, i així mateix, dignificar les polítiques de Joventut d'aquest país, ja que ambdues qüestions van estretament lligades.

Per tot això, i entenent les limitacions pròpies d'una associació que tot just acaba de néixer, des de la Comissió de Professionals de l'AcPpJ vam plantejar-nos com a acció prioritària pel 2005 l'elaboració d'una proposta de catàleg de professionals de les polítiques de joventut de Catalunya, que inclogués la definició dels perfils, les funcions bàsiques a desenvolupar i la formació requerida per a cadascun d'aquests.

Aquests tres ítems (perfils, funcions i formació) són el *leit motiv* de tot el discurs, ja que donant un cop d'ull a la realitat actual hem detectat que aquests són els punts claus a regular.

En aquest sentit, i abans de començar la tasca, vàrem plantejar-nos fer un breu repàs a la situació dels professionals de les polítiques de joventut per tal de situar-nos en el context actual i establir la base a partir del qual començar a treballar.

Les conclusions a les quals vàrem arribar poden semblar totes elles molt òbvies, no obstant, l'evidència no treu la necessitat de posar-les de manifest. Així doncs, el punt de partida és:

— La necessitat d'agrupar tots els professionals de les polítiques de Joventut, de forma inclusiva, per fer convergir els interessos comuns en un espai de reflexió i acció.
— La necessitat de dignificar el col·lectiu de professionals i les polítiques de joventut (ambdues qüestions estan intensament relacionades entre si).
— La necessitat d'esdevenir una entitat reconeguda i valorada, interlocutora en matèria de política de joventut i amb un discurs propi que tingui incidència real en la vida diària dels professionals que hi treballem.

Quant a la realitat laboral, i analitzant la situació actual dels professionals de les polítiques de joventut, trobem un comú denominador que caracteritza tots els punts fonamentals de la professió: la **diversitat**.

- Diversitat d'àmbits: administracions públiques, empreses de serveis, associacions i fundacions, etc.
- Diversitat de perfils: polivalents, mancomunats, compartits, especialistes, tècnics, informadors, dinamitzadors, investigadors, consultors, etc. i totes les combinacions possibles que existeixen entre ells.
- Diversitat de funcions: relacionat amb el punt anterior, un mateix perfil pot respondre a funcions molt variades i diferents entre si.
- Diversitat en la formació: tot i que es percep una majoria formada en les ciències socials i les humanitats, existeixen formacions de tot tipus de disciplines i de tots els nivells.
- Diversitat en la categorització: multiplicitat de categories laborals (contractes de prestació de serveis amb diferències significatives quant a l'estabilitat en el temps; funcionaris i laborals de tots els nivells -D, C, B, A-, etc.) amb el que això implica de greuges comparatius i precarietat.

No obstant, entenem tota aquesta gran diversitat no pas com un obstacle, sinó com una font d'enriquiment, plural, complementària, i que aporta un dinamisme i un potencial important per continuar avançant.

Plantejament

Objectius

D'acord amb el punt de partida, la situació actual, dels professionals en polítiques de joventut a Catalunya i sempre des de la seva experiència directa, es planteja portar a terme un treball de debat i reflexió que cerqui donar resposta a dos objectius fonamentals:

1. Definir els perfils professionals bàsics necessaris per a un correcte desenvolupament de la intervenció en joventut en l'àmbit local, identificant les seves funcions i la formació mínima necessària.
2. Establir els criteris que haurien de guiar una futura normativa en l'àmbit de joventut respecte els professionals necessaris per a cada realitat local a Catalunya.

Pla de treball

Des de la Comissió Professional es va planificar recollir informació d'arreu del territori català que permetés assolir els objectius establerts de forma ben fonamentada. En aquest sentit, s'optà per utilitzar com a eina de treball grups de discussió formats pels propis professionals, entenent que aquesta estratègia d'aproximació qualitativa permetria copsar la diversitat d'opinions i perspectives en relació als diferents perfils i la seva aplicació. Les múltiples converses entre els protagonistes d'aquest afer conduirien, per força, a una proposta prou agosarada per donar resposta a les diferents aspiracions, sense perdre de vista el context real en el que es desenvolupa la realitat dels professionals.

D'acord amb els motius exposats es projectaren dues fases de treball, prenent en consideració especial el factor territori, però també, per què no dir-ho, la condició de voluntarietat dels membres de la comissió que prenen la iniciativa en aquesta tasca, amb un temps disponible limitat per a portar-la a terme.

Fase I. Treball de camp: grups de discussió territorials. Dispersió.

- Es realitzarien un mínim de sis grups de discussió, conduïts i dinamitzats pels diferents membres de la Comissió, distribuïts en diferents comarques de Catalunya, diverses quant al nivell d'aplicació de les polítiques de joventut.
- Cadascun d'aquests grups es desenvoluparia amb professionals vinculats a una àrea geogràfica determinada (comarca), amb un nombre de participants proper a vuit. Es prioritzaria l'heterogeneïtat de la seva composició en relació als perfils i lloc de treball, cercant una participació ideal corresponent al següent esquema base:

  — Municipi petit: 1 tècnic/a i 1 informador/a
  — Municipis mitjans i grans: 1 tècnic/a, 1 informador/a, 1dinamitzador/a (IES) i 1 dinamitzador/a (equipament), algun d'ells amb contracte extern.
  — Consell comarcal, Diputació o Generalitat: 1 o 2 tècnics/es
  — Sector privat: 1 o 2 professionals joventut (coordinadors programes, investigadors, etc.)

- El guió base de treball que marcà els continguts va ser el següent:

— Primera definició de perfils
— Funcions dels rols bàsics
— Formació mínima necessària per a cadascun d'ells
— Detecció d'"altres perfils" de professionals de la joventut (educadors, assessors, investigadors, especialistes...)
— Establir/proposar criteris a aplicar en una futura normativa respecte als mínims necessaris a cada municipi.

Fase II. Anàlisi de resultats i elaboració de la proposta. Convergència.

Els resultats de cada grup de discussió s'analitzaren i treballaren conjuntament per la Comissió Professional de cara a fer la discussió dels resultats i elaborar el present document final.

Treball de camp

Finalment han estat realitzats nou grups de discussió. La fase corresponent al treball de camp ha requerit esforços importants, i adaptar-se a possibilitats i incidències diverses. Tot i així, els debats han estat certament productius i s'ha aconseguit distribuir en el territori les reunions de forma prou significativa per a copsar la perspectiva de professionals provinents de realitats certament diferents.

Àmbit territorial i lloc de realització	**Participants**
El Bages (Manresa)	• 8 participants • Perfils diversos: 1 tècnic serveis a la persona, 1 tècnic de joventut, 1 tècnic de joventut i cultura, 1 tècnic-responsable de casal de joves, 1 coordinador de projectes europeus i tècnic informador, 1 dinamitzador i informador, 1 tècnic, informador i dinamitzador i, finalment, 1 gerent d'una empresa. • Cinc representants de l'àmbit municipal i dos del supramunicipal.
Baix Llobregat (El Prat de Llobregat i Viladecans)	• 8 participants (dues reunions) • Dos tècnics, un tècnic informador, quatre informadors i un coordinador de projectes d'una empresa. • La dependència contractual ha estat: tres per compte d'un ajuntament i la resta per una empresa. • Els municipis d'origen han estat dos de menys de 6.000 habitants, dos de menys de 25.000 habitants i tres de més de 60.000 habitants.

Àmbit territorial i lloc de realització	**Participants**
Baix Penedès (El Vendrell)	• 7 participants • Majoritàriament composat per tècnics de municipis mitjans
Barcelonès (Barcelona)	• 7 participants
Osona (Vic)	• 7 participants • Un tècnic, tres tècnics-informadors i tres informadors. • Dependència contractual: tots des dels ajuntaments mateixos, excepte 1 persona contractada mitjançant una empresa de servei. • Els habitants dels municipis: un major de 20.000 habitants, un de petit i la resta mitjans.
Tarragona i Baix Camp (Tarragona)	• 8 participants • Tres tècnics de joventut, un tècnic-informador-dinamitzador, un tècnic d'ocupació juvenil, un agent sociolaboral juvenil, una dinamitzadora juvenil i un tècnic de coordinació territorial. • D'aquests, quatre depenen contractualment d'un ajuntament, un d'una associació sindical, dos d'un consell comarcal i un de la Generalitat. • Han estat representant en un cas a municipis petits, en tres casos a municipis mitjans i en tres casos a municipis grans.
Terres de l'Ebre (Amposta)	• 5 participants • Quatre tècnics i un informador juvenil • Dos d'un ajuntament i tres de consells comarcals
Vallès Oriental (Mollet)	• 8 participants (dues reunions) • Quatre tècnics, un tècnic informador i tres informadors. • Un d'un municipi petit i la resta de municipis mitjans i grans.
Alumnes cus postgrau Polítiques de Joventut de la UB (Barcelona)	• 16 participants • Perfils múltiples: tècnics de joventut, informadors, dinamitzadors als IES, director d'equipament de joventut, tècnics del CNJC, etc. • Territoris de referència diversos: Baix Empordà, Alt Penedès, Barcelonès, etc.

S'ha fet un recull per escrit de les aportacions realitzades a cada un d'aquests grups de discussió, que han configurat l'eina bàsica per a l'anàlisi dels resultats i elaboració de la proposta final per part de l'equip responsable de la Comissió.

Anàlisi de resultats

Els perfils

És obvi que els perfils dels diferents treballadors vénen definits, essencialment, per les funcions o tasques que duen a terme, i això és el que s'ha visualitzat en els diferents grups de discussió realitzats. En aquest primer apartat, però, es pretén delimitar quines són aquelles figures professionals bàsiques que els participants dels diferents territoris han identificat per al desenvolupament de les polítiques de joventut, per després entrar en més detall en les funcions de cadascuna d'elles. Es requereix, per dir-ho així, traçar les categories necessàries més consensuades per a després acabar-les de dibuixar.

Sense esdevenir cap sorpresa, en l'anàlisi a grans trets dels perfils bàsics dels professionals de les polítiques de joventut, es convergeix fàcilment arreu del territori en el que podríem dir les classificacions tradicionals o més acceptades. Aquestes són: **tècnic o coordinador de joventut**, **informador** i **dinamitzador juvenil**. Després, s'afegeixen altres perfils o categories, però amb menys nivell de descripció, com són assessors, tècnics especialistes o directors d'equipaments juvenils.

Ara bé, en la descripció detallada i en el com denominar les categories bàsiques esmentades s'evidencien divergències importants, condicionades especialment per les característiques sociodemogràfiques i polítiques (com el nivell d'implantació de les polítiques de joventut) dels diferents territoris en els que s'ha realitzat la consulta. Més enllà del bagatge divers dels participants als grups, però, un dels principals debats s'arrela en la diferenciació entre el que seria la **situació òptima desitjable**, per una banda, i la **situació possible esperada**, les expectatives reals, d'acord amb la situació actual. En general s'ha tendit a equilibrar ambdues tendències discursives, però és evident que aquells que partien d'una situació més avantatjosa han estat també els més ambiciosos.

Així, una de les principals aportacions en determinats grups ha estat la discussió entorn el concepte o la categoria de "tècnic": què vol dir? qui és i qui no és tècnic? Es reconeix de forma consensuada la figura de coordinador de joventut, però es considera que els altres perfils bàsics també desenvolupen tasques que requereixen d'una formació de tipus universitari. En definitiva, en alguns grups s'afegia el concepte de tècnic davant de les figures tradicionals d'informador i de dinamitzador, responent a una reivindicació de reconeixement a les tasques que realment han de desenvolupar, tot i que el punt de partida en la majoria dels casos no és aquest.

A partir d'aquestes consideracions i aportant ja un major nivell de detall, s'observa amb certa claredat que el principal factor de categorització rau en el nivell d'especificitat de les funcions que són pròpies dels diferents perfils. És a dir, entre la visió global i l'especialització en un sector d'actuació. D'aquesta manera, se'n deriva la següent classificació dels professionals de la joventut.

1. Figures de coordinació - visió global

- **Tècnic de joventut o cap d'àrea.** Tots els grups identifiquen aquest perfil. Habitualment es fa referència al tècnic de joventut i, en alguna ocasió, al cap d'àrea per a municipis de determinada grandària i estructura orgànica de funcionament.

2. Figures responsables de programes - especialització

- **Tècnic informador, informador, auxiliar informador**. En funció del grup es defineix com a tècnic informador o com a informador, però en definitiva es refereixen a la persona responsable del servei d'informació juvenil i les actuacions vinculades a aquest. La diferenciació d'auxiliar d'informació va aparèixer en dos dels grups realitzats en referència a la persona que fa de suport a la figura anterior. Cal constatar que en cap grup es va definir de forma diferenciada la figura de l'informador descentralitzat, entenem perquè quedaria recollit pel perfil d'informador, tot i que amb funcions especifiques.
- **Tècnic dinamitzador, dinamitzador**. En la majoria dels grups es parla essencialment de dinamitzador, però hi ha dues visions d'aquesta figura. En primer lloc, la persona que s'encarrega únicament dels espais de trobada dels joves (casals de joves o treball de proximitat); en segon lloc, s'afegeixen a aquesta tasca aquells professionals que també han de planificar i executar programes vinculats, principalment, a participació i lleure. En aquest segon cas és en el qual un grup afegeix la denominació de tècnic.
- **Tècnics especialistes, assessors**. Se'ls descriu en bona part dels grups realitzats, tot i que sovint des de perspectives diferents. Correspondrien essencialment als responsables de la planificació i execució de programes determinats, com poden ser els de lleure, participació, mobilitat, salut, ocupació o habitatge. Es tractaria, doncs, dels responsables de l'aplicació de polítiques sectorials. Es constata que el tècnic dinamitzador i el tècnic informador poden formar part clarament d'aquesta categoria.
- **Director d'equipament juvenil**. Són només dos els grups que en parlen, possiblement perquè en la resta de grups s'identifica amb alguna de les figures anteriors (tècnic, dinamitzador).

Des del punt de vista territorial s'observa com alguns dels grups de fora de l'àrea metropolitana de Barcelona fan especial èmfasi en una classificació dels professionals que no té tant en compte les tasques a portar a terme, com l'àmbit territorial on les han de desenvolupar. Aquesta diferenciació correspondria a tres categories bàsiques:

- **Tècnic municipal o de districte**
- **Tècnic mancomunat**
- **Tècnic supramunicipal** (consells comarcals, diputacions i Generalitat)

Les dues classificacions exposades es podrien creuar i obtenir, per exemple, un tècnic informador mancomunat, un tècnic especialista supramunicipal, etc.

Per últim, en la discussió respecte als perfils professionals de les polítiques de joventut, es visualitzen altres figures relacionades a continuació.

- **Investigadors** (universitats, observatoris, consultories)
- **Coordinadors de programes juvenils** (sector privat)
- **Talleristes**
- **Monitors de lleure**
- **Administratius**

Més enllà de definir-se com a imprescindibles des del punt de vista de les polítiques locals, aquests perfils passarien a complementar les categories bàsiques ja descrites o a completar el mapa de treballadors que es dediquen al sector.

Les funcions

Als diferents grups de discussió amb professionals es procura fer una descripció de les funcions que corresponen als diferents perfils bàsics definits. En la següent taula es realitza el recompte de les funcions que els diferents grups atorguen a cada perfil. Aquest recompte donarà pistes per a l'anàlisi, però cal considerar que no a tots els grups es fa el mateix nivell de detall.

Funcions	**Tècnic joventut / coordinador**	**Tècnic informador / informador**	**Tècnic dinamització / dinamitzador**
Anàlisi entorn/realitat - diagnòstic	2	1	1
Detecció necessitats	1	4	1
Planificació global	8		
Planificació per projectes/programes	6	2	1
Execució projectes/programes	5	3	5
Avaluació projectes/programes	6	2	
Avaluació i seguiment global	5	3	2
Coordinació equip	5	1	1
Coordinació interdepartamental	7	3	1
Coordinació amb administracions	6	2	
Gestió pressupost	7	2	1
Gestió recursos infraestructurals	3	2	1
Gestió recursos humans	4	1	1
Gestió fons documental/informació		7	
Oferir informació i derivar		8	1
Orientar		5	

Funcions	Tècnic joventut/ coordinador	Tècnic informador/ informador	Tècnic dinamització/ dinamitzador
Assessorar en àmbits concrets als joves		4	
Difusió i comunicació serveis		5	
Relació/coordinació amb entitats		2	2
Dinamització processos participatius		4	1
Dinamització joves		1	3
Atenció directa/contacte amb joves	1	3	4
Dinamització TIC		1	
Programar activitats	1	2	3
Registre d'usuaris - eines seguiment		1	
Elaboració d'informes i memòries	2	2	
Tramitar subvencions - cerca finançament	3		
Interlocució amb responsables polítics	2		
Gestió administrativa	2		

Una de les primeres constatacions és que el perfil menys definit és el dels dinamitzadors juvenils. Això pot ser degut al fet que pocs dinamitzadors han participat als grups, però també al fet que és el perfil més desdibuixat en l'actualitat, malgrat que en gairebé tots els grups s'ha tingut present.

Per contra, la figura de l'informador juvenil és la que es defineix amb major nivell de detall, més que la de tècnic-coordinador.

La formació

S'observa a continuació el recompte de grups que assignen una o altra formació mínima per als diferents perfils bàsics.

Formació necessària	Tècnic joventut / coordinador	Tècnic informador / informador	Tècnic dinamització / dinamitzador
Llicenciatura	5		
Diplomatura	6	5	1
Cicles formatius de grau superior		2	6
Altres			1

En el cas del perfil de tècnic de joventut hi ha algun grup que no arriba a consensuar si la formació mínima ha de ser diplomatura o llicenciatura i, en aquests, es suma a les dues caselles corresponents.

D'altra banda, en alguns dels debats es consensuen determinats tipus d'estudis per a cada perfil. En conjunt es fa referència a diplomatures i llicenciatures corresponents a les ciències humanes i socials, per una banda, i als cicles formatius d'Integració Social i Animació Sociocultural per l'altra.

Un dels temes reincidents en diferents grups ha estat la necessitat de crear sistemes d'homologació per aquelles persones amb anys d'experiència en el sector.

Altres consideracions

Altres temes que s'han debatut en el marc dels grups de discussió han estat:

- Criteris d'aplicació segons el territori
- Polivalències o perfil múltiple dels professionals
- Dedicació compartida amb altres àmbits d'actuació (polítiques culturals, esports, educació, etc.)
- Perfils tangencials (educadors socials)
- Conveni de lleure, el seu abast i repercussió limitada en relació als professionals de les polítiques de joventut.

Les reflexions i idees força derivades de les discussions entorn aquests temes es veuran recollides i reflectides en l'apartat de conclusions.

Conclusions

En aquest últim punt pretenem donar resposta de forma sintètica als objectius plantejats inicialment, que recullen tot el treball realitzat en el grups de discussió (GD) i que bàsicament pretenen definir els perfils dels professionals de les polítiques de joventut, amb les corresponents funcions i formació, i establir els criteris principals d'aplicació.

En els GD realitzats a diferents parts del territori català van tractar-se temes heterogenis, des del recent aprovat conveni del lleure fins al debat sobre la creació d'un currículum específic en joventut, etc. En aquest sentit, volem destacar també la importància no només dels resultats obtinguts, sinó de tot el procés realitzat, ja que el debat dels grups en si mateix entre els professionals que varen participar-hi va ser generador de reflexions, discussions internes motivades per la necessitat de prioritzar, valoració de criteris diferents, entre d'altres. Fet que en si mateix constitueix un valor afegit al treball realitzat.

A banda de tot el procés de reflexió, calia sistematitzar les opinions més significatives i consensuades de tot l'ampli ventall de temes debatuts, i és en aquest sentit que presentem aquí les propostes finals, fruït de la reflexió i la interpretació global dels GD. Aquestes conclusions reflecteixen, així, el posicionament de l'AcPpJ en relació als professionals de les polítiques de Joventut.

I.- Definició de perfils

Perfil		Funcions	Formació[2]
Tècnic Coordinador de Joventut		Anàlisi, planificació, coordinació i avaluació de la política global de joventut. Gestió pressupost, recursos infraestructurals i humans.	Llicenciat/da
Tècnics de Programes de Joventut	**Informador Juvenil**	Responsable del servei d'informació juvenil. Anàlisi, planificació i avaluació del programa/ projectes d'informació juvenil.	Diplomat/da
	Dinamitzador Juvenil	Responsable d'activitats juvenils. Anàlisi, planificació i avaluació del programa/projectes de dinamització juvenil.	Diplomat/da
	Altres responsables de programes de Joventut	Anàlisi, planificació i avaluació de programes/projectes específics.	Diplomat/da
Auxiliars de Programes de Joventut	**Auxiliar d'informació juvenil**	Detecció de necessitats i execució del programa/projectes d'informació juvenil.	CFGS
	Auxiliar de dinamització juvenil	Detecció de necessitats i execució del programa/projectes de dinamització juvenil.	CFGS
Consultors i Investigadors		Consultoria i/o recerca.	Llicenciat/da

II.- Criteris d'aplicació

Els criteris bàsics a partir dels quals aplicar la categorització establerta i fer-la viable en el desplegament territorial els hem agrupat en tres grups:

a) Perfil professional

Aquí recollim aspectes de diferent naturalesa que tenen en comú la relació directa amb la classificació sobre els perfils i que han estat coincidents en varis GD, motiu pel qual els considerem significatius.

2 El nivell de formació marca la categoria laboral assimilable.

Àmbit d'aplicació

Qualsevol normativa que es plantegi regular la situació professional hauria de ser d'obligada aplicació a tots els organismes que es dediquen al desenvolupament de les polítiques de joventut: a qualsevol nivell de l'administració pública catalana (ajuntaments i ens mancomunats, consells comarcals, diputacions, Generalitat, així com organismes autònoms, empreses públiques, patronats, etc. lligats a l'administració); a les entitats i associacions sense ànim de lucre que compten amb serveis de professionals (CNJC, etc.); i a les empreses de serveis i consultories, sigui quina sigui la seva forma jurídica (S.A., S.L., cooperatives, etc.). L'objectiu ha de ser garantir l'aplicació coherent i integral en tots els possibles àmbits d'intervenció, evitant greuges comparatius i homogeneïtzant la situació dels professionals en tots els sectors.

Homologacions

Es proposa, per tal de compensar i equilibrar les diferències formatives i el bagatge professional acumulat al llarg dels anys, la previsió d'un sistema d'habilitacions que sigui capaç de reconèixer la categoria professional a aquelles persones que compten amb suficients anys d'experiència en el món de les polítiques de joventut malgrat no gaudeixin de la titulació necessària.

Altres professionals

Es proposa que, com a criteri general, els educadors socials que treballen amb joves en risc d'exclusió, els educadors de carrer, els monitors i directors de lleure, etc. no siguin considerats professionals de les polítiques de joventut. Entenem que aquest tipus de professionals poden intervenir puntualment i/o sectorialment en les polítiques de joventut, però no són el seu objecte de treball. Aquest tipus de professionals són figures –en molts casos necessàries i imprescindibles–, que formen part del sector, però no des de la perspectiva de les polítiques de joventut, sinó des de la perspectiva de professionals complementaris, que proveeixen i especialitzen una part del treball amb els joves, tal com passa amb d'altres professionals: talleristes, formadors, assessors, mediadors, etc. Únicament s'inclourien com a *Tècnics de Programes* aquells professionals que, malgrat la seva especificitat, dediquin una part substancial o majoritària del seu temps laboral a treballar en polítiques de joventut i/o formin part de l'equip tècnic d'aquest departament.

El mateix criteri s'utilitzarà en el cas de consultors, investigadors, documentalistes, etc., on es proposa que siguin considerats professionals de les polítiques de joventut quan dediquin íntegrament o de forma substancial la seva tasca als estudis i les polítiques de joventut des de l'òptica que els hi és pròpia.

Horaris

Pel que fa als horaris de treball, i considerant que alguns dels perfils dels professionals de les polítiques de joventut –informadors i dinamitzadors bàsicament– requereixen per les seves funcions de treballar horaris especials (caps de setmana, vespres i nits, dies festius...), es proposa que es reguli un sistema que permeti reconèixer, compensar i valorar aquesta dedicació especial, i posar-hi facilitats tals com la flexibilitat horària i la remuneració extraordinària.

Competències personals

En el moment de dur a terme processos de selecció de professionals de les polítiques de joventut, es proposa que, a banda de la formació mínima requerida i de l'experiència professional, es tinguin en compte les habilitats i les actituds personals, de manera que qualsevol normativa que es desplegui faci referència explícita a la necessitat de valorar aspectes tals com l'empatia, l'assertivitat, la capacitat comunicativa, d'organització i de treball en equip, la trajectòria personal, etc.

b) Relacionades amb el desplegament territorial

Un dels temes més debatuts, especialment en els municipis petits i mitjans de Catalunya, ha estat el relacionat amb els criteris d'aplicació atenent al desplegament territorial. La pluralitat territorial i la recerca de solucions de reequilibri ha estat un dels debats més complexes i controvertits, i tanmateix, més interessants. L'objectiu és conciliar la gran diversitat existent creant mecanismes de compensació justos i igualitaris per a totes les realitats.

Els criteris bàsics d'aplicació han de considerar els següents temes:

Tècnic/a polivalent

Es proposa la necessitat de regular (atribuint competències i recursos, etc.) la figura del "Tècnic Polivalent", en tant que professional reconegut per dissenyar i implementar les polítiques de joventut dels municipis petits, amb funcions polivalents com a informador/a, dinamitzador/a i tècnic/a. En tant que aquests professionals han d'assumir tots els diferents nivells de funcions, es proposa que la formació i la categoria siguin sempre la corresponent a la funció superior. Per exemple, en el cas de realitzar simultàniament funcions pròpies d'informador i de tècnic coordinador, estaríem parlant d'un llicenciat –per ser la funció superior–, amb la categoria que li pertoca com a tal.

Tècnic mancomunat

El tècnic mancomunat no és en si mateix un perfil propi i diferenciat, sinó que representa un sistema de gestió dels recursos humans. En tot cas, i donada la realitat de molts municipis petits d'haver de compartir professionals, hem considerat adient afegir-lo.

En aquest cas, el tècnic mancomunat pot ser qualsevol de les figures que hem definit amb el seu perfil, funcions i formació corresponent, i que es caracteritza per prestar el seu servei en diferents municipis i/o ens mancomunats, per tant, els criteris d'aplicació seran els corresponents al perfil que aquest tècnic mancomunat representi (podríem parlar, per exemple, d'*informadors mancomunats*, de *tècnics de programes mancomunats*, etc.).

Cal que la regulació de la professió prevegi mecanismes de col·laboració interinstitucional i econòmica en els diferents nivells de l'administració per poder fer realitat la contractació mancomunada d'aquests professionals.

Criteris de classificació territorial

És obvi que totes les propostes caldrà adaptar-les a la realitat territorial de cada municipi i comarca, i que serà necessari establir indicadors concrets (pautats amb intervals de població, etc.) que permetin una classificació realista de cada població i comarca. Atès que considerem que el cens poblacional és un criteri bàsic però no l'únic, proposem que aquesta classificació tingui en compte, com a mínim, els següents aspectes:

— Característiques demogràfiques: població total, població juvenil, població flotant, densitat de població i fluxos migratoris.
— Característiques socioculturals: equipaments juvenils i altres equipaments destinats en exclusiu als joves (bàsicament IES i universitats).
— Característiques econòmiques i urbanístiques: dispersió geogràfica i nuclis poblacionals.

Tenint en compte com a mínim aquests ítems, es proposa l'elaboració d'un mapa que contempli la categorització dels perfils professionals i els apliqui d'acord amb tots els criteris establerts.

c) Altres

En aquest punt es recullen les aportacions dels grups de discussió que no estan directament relacionades amb els temes anteriors però que, si més no, són igualment rellevants i cal considerar:

Formació reglada

Tot i tractar-se d'un tema que genera opinions molt dispars, el consens generalitzat apunta cap a la no creació de cap titulació específica de joventut, però sí la inclusió d'algunes assignatures en els temaris reglats ja existents. Així doncs, es proposa la inclusió d'alguns crèdits específics sobre estudis i polítiques de joventut en:

— Cicles formatius de grau superior relacionats amb les ciències socials, tals com l'Animació Sociocultural.

— Diplomatures i llicenciatures relacionades amb les ciències socials, tals com Educació Social, Pedagogia, Sociologia, Ciències Polítiques, Antropologia, Treball Social, etc. L'opció més viable seria oferir-ho com a especialització en forma de crèdits de lliure elecció.

Reconeixement social

Sorgeix com a necessitat vital de tot el col·lectiu de professionals de les polítiques de joventut la dignificació pública de la professió, fet que implica visualitzar i donar a conèixer la nostra professió en el si de la societat per tal que pugui ser reconeguda i valorada socialment. Per tot això, es proposa que s'estableixin les estratègies que siguin necessàries (campanyes institucionals de difusió, etc.) per tal de contribuir al reconeixement públic dels professionals de les polítiques de joventut.

La feina continua

Des de la Comissió Professional i d'acord amb la Junta es planteja sotmetre a aprovació plenària aquest informe en la propera assemblea de l'AcPpJ. Quan això es produeixi, es proposa que els següents passos a fer en relació a les conclusions exposades siguin:

1. Distribuir l'informe a totes les instàncies que intervenen en matèria de polítiques de joventut (administracions, entitats, empreses, etc.), presentant-ho com a posicionament de l'AcPpJ i plantejant-ho com a recomanació a seguir.
2. En relació a la creació formal de les figures del professional de les polítiques de joventut, caldrà definir la via formativa i/o la trajectòria pràctica que hi condueixi. En aquest sentit, caldrà concretar els diferents itineraris formatius i d'experiència professional que porten a la consideració de professional de les politiques de joventut, regulant-ho a través de l'Institut de Noves Professions per tal de formalitzar les diferents figures i perfils exposats com a noves professions.

Annex 2.
Qüestionari

Perfil dels professionals de l'àmbit de la joventut

1. Any de naixement:

2. Sexe:

☐ (1) Home ☐ (2) Dona

3. Has estat o ets membre d'alguna associació juvenil?

☐ (1) Sí (passar a la pregunta 4)
☐ (2) No (passar a la pregunta 5)

4. De quina tipologia? De la teva trajectòria associativa indica'ns les que creguis més rellevants(màxim 2 respostes)

☐ (1) Acció sindical
☐ (2) Acció social
☐ (3) Cultural i d'intercanvi
☐ (4) Educació en el lleure
☐ (5) Estudiantil i universitària
☐ (6) Organitzacions polítiques
☐ (7) Prestadores de serveis a la joventut
☐ (8) Esportiva
☐ (9) Altres:

5. Per quina via et vas interessar o accedir a treballar en l'àmbit de la joventut? (màxim 2 respostes)

☐ (1) L'experiència associativa m'hi va dur
☐ (2) Per interès personal en l'àmbit de les polítiques de joventut
☐ (3) Em van oferir una feina en aquest àmbit sense conèixer prèviament les polítiques de joventut
☐ (4) Vaig veure una oferta de treball i m'hi vaig apuntar sense conèixer prèviament les polítiques de joventut
☐ (5) Per provar coses noves i tenir experiències laborals diverses
☐ (6) Com a via d'entrada a l'Administració Pública
☐ (7) Per les condicions laborals
☐ (8) Altres(especifica breument)

6. Quin és el màxim nivell formatiu que has assolit?

- ☐ (1) Universitari superior(indiqueu la Llicenciatura)
- ☐ (2) Universitari mig(indiqueu la Diplomatura)
- ☐ (3) Batxillerat, GFGS, FP2(indiqueu itinerari - Cicle CFGS)
- ☐ (4) ESO, CFGM, FP1(indiqueu Cicle CFGM - FP1)
- ☐ (5) Estudis primaris

7. Pots indicar el nom del màxim nivell de formació que has assolit?

8. Quina és la teva formació complementària?(pots marcar diverses respostes)

- ☐ (1) Doctorat
- ☐ (2) Màster
- ☐ (3) Postgrau
- ☐ (4) Formació Ocupacional
- ☐ (5) He realitzat cursos de formació continua(20 h o més)
- ☐ (6) He assistit a jornades i seminaris(menys de 20 h)
- ☐ (7) Cap

9. Alguna d'aquesta formació és específica en l'àmbit de la joventut?

- ☐ (1) Doctorat
- ☐ (2) Màster
- ☐ (3) Postgrau
- ☐ (4) Formació Ocupacional
- ☐ (5) Cursos de formació continua, més de 20 hores(especifica els 2 més rellevants)
- ☐ (6) He assistit a jornades i seminaris

Doctorat:	Nom	Organitzador
Màster	Nom	Organitzador
Postgrau	Nom	Organitzador
Formació Ocupacional	Nom	Organitzador

Cursos de formació continua, més de 20 hores(especifica els 2 més rellevants)

Nom	Organitzador
Nom	Organitzador

He assistit a jornades i seminaris

Nom	Organitzador
Nom	Organitzador

Trajectoria laboral

10. Quan temps fa que vas començar a treballar de forma remunerada en l'àmbit de la Joventut?

- ☐ (1) Menys d'un any
- ☐ (2) Entre 1 i 2 anys
- ☐ (3) Entre 2 i 5 anys
- ☐ (4) Entre 5 i 8 anys
- ☐ (5) Entre 8 i 15 anys
- ☐ (6) Més de 15 anys

11. On estaves treballant abans de fer-ho en el lloc on estàs ara? Indica una sola opció

- ☐ (1) Ajuntament
- ☐ (2) Consell Comarcal
- ☐ (3) Diputació
- ☐ (4) Generalitat
- ☐ (5) Associació
- ☐ (6) Fundació
- ☐ (7) Empresa Privada
- ☐ (8) Cooperativa de Treball
- ☐ (9) Professional Autònom
- ☐ (10) És la primera feina que tinc
- ☐ (11) Altres(especifica breument):

12. Era en l'àmbit de la Joventut?

- ☐ (1) Sí (passar a la pregunta 14)
- ☐ (2) Sí, compartida amb altres àrees (passar a la pregunta 13)
- ☐ (3) No (passar a la pregunta 13)

13. Si no era en l'àmbit de la joventut, en quin àmbit era o ho comparties ?(indica màxim 2 respostes)

- ☐ (1) Cultura
- ☐ (2) Infància
- ☐ (3) Educació formal
- ☐ (4) Gent Gran
- ☐ (5) Esports
- ☐ (6) Participació
- ☐ (7) Serveis Socials
- ☐ (8) Dona
- ☐ (9) Immigració
- ☐ (10) Educació no formal / lleure educatiu
- ☐ (11) Altres(especifica breument):

14. En quins altres àmbits tens experiència professional rellevant?(indica màxim 2 respostes)

- ☐ (1) Cultura
- ☐ (2) Infància

- ☐ (3) Educació formal
- ☐ (4) Gent Gran
- ☐ (5) Esports
- ☐ (6) Participació
- ☐ (7) Serveis Socials
- ☐ (8) Dona
- ☐ (9) Immigració
- ☐ (10) Educació no formal / lleure educatiu
- ☐ (11) Cap
- ☐ (12) Altres(especifica breument):

15. Actualment, treballes en una altre organització ?

- ☐ (1) No
- ☐ (2) Sí, en altres àmbits
- ☐ (3) Sí, en altres projectes en l'àmbit de la joventut

Caldrà que omplis aquest qüestionari per a cada lloc de treball remunerat relacionat amb l'àmbit de la joventut que t'ocupi **més de deu hores setmanals**

Dades del lloc de treball

16. Nom de l'organització on desenvolupes la teva tasca professional:

17. Quina és la tipologia de l'organització on desenvolupes la tasca professional ?

- ☐ (1) Ajuntament
- ☐ (2) Consell Comarcal
- ☐ (3) Diputació
- ☐ (4) Generalitat
- ☐ (5) Associació
- ☐ (6) Fundació
- ☐ (7) Empresa Privada
- ☐ (8) Cooperativa de Treball
- ☐ (9) Professional Autònom
- ☐ (10) Altres (especifica):

18. Si estàs treballant en/per a l'administració pública, indica'ns, a nivell polític, si l'àrea de joventut és:

- ☐ (1) Exclusiva (passar a la pregunta 20)
- ☐ (2) Compartida (passar a la pregunta 19)

19. Amb quines àrees és compartida?

20. En quin espai està ubicat el teu lloc de treball?

- ☐ (1) Oficines específiques de l'àrea tècnica de joventut (passar a la pregunta 22)
- ☐ (2) Oficines compartides amb altres àmbits de la institució (ajuntament, consell comarcal...) (passar a la pregunta 22)
- ☐ (3) En un equipament públic específic per a joves (passar a la pregunta 21)
- ☐ (4) En un espai per a joves d'un equipament públic amb diferents usos (centres cultural, biblioteques, centre educatiu...) (passar a la pregunta 22)
- ☐ (5) En la seu de l'entitat (titularitat pròpia) (passar a la pregunta 22)
- ☐ (6) En la seu de l'entitat (titularitat pública que en cedeix l'ús) (passar a la pregunta 22)

21. Quina tipologia d'equipament?

- ☐ (1) Servei d'Informació Juvenil
- ☐ (2) Casal de Joves - Espai Jove
- ☐ (3) Altres equipaments per joves (especifica quin)

22. En quin municipi i comarca està ubicat el teu lloc de treball?

Municipi 1:
Comarca 1:

Municipi 2:
Comarca 2:

23. Estàs desenvolupant els teus serveis per a l'administració pública a través d'una empresa o una associació (externalització de serveis)**?**

- ☐ (1) Sí (passar a la pregunta 24)
- ☐ (2) No (passar a la pregunta 26)

24. Quina és l'Organització que et contracta:

25. Especifica quina és la tipologia de l'organització que et contracta.

- ☐ (1) Associació
- ☐ (2) Fundació
- ☐ (4) Empresa Privada
- ☐ (5) Cooperativa de Treball
- ☐ (6) Professional Autònom
- ☐ (7) Altres (especifica):

26. Quines són les teves tasques principals (pots marcar com a màxim 3)

- ☐ (1) Gestió tècnica de projectes
- ☐ (2) Coordinació tècnica de projectes

- ☐ (3) Direcció de projectes, programes o serveis
- ☐ (4) Gestió de la informació per a joves
- ☐ (5) Informació i orientació a joves
- ☐ (6) Assessorament a joves
- ☐ (7) Formació i/o sensibilització a joves
- ☐ (8) Assessorament a professionals de la joventut
- ☐ (9) Formació a professionals de la joventut
- ☐ (10) Dinamització dels joves en el territori i altres equipaments no juvenils
- ☐ (11) Dinamització de programes artístics
- ☐ (12) Promoció de l'associacionisme juvenil
- ☐ (13) Dinamització d'equipaments juvenils
- ☐ (14) Tallerista d'activitats lúdico-culturals
- ☐ (15) Programació d'activitats culturals
- ☐ (16) Investigació
- ☐ (17) Altres (especifica breument):

27. Quin és l'àmbit territorial de la tasca que desenvolupes?

- ☐ (1) Municipal
- ☐ (2) Supramunicipal (2 o més municipis)
- ☐ (3) Comarcal
- ☐ (4) Supracomarcal (2 o més comarques)
- ☐ (5) Provincial
- ☐ (6) Catalunya
- ☐ (7) Estatal
- ☐ (8) Internacional
- ☐ (9) Altres (especificar):

28. Quant temps fa que existeix la plaça que ara mateix ocupes tu?

- ☐ (1) Menys de 6 mesos
- ☐ (2) Enter 6 mesos i 1 any
- ☐ (3) Entre 1 i 2 anys
- ☐ (4) Entre 2 i 5 anys
- ☐ (5) entre 5 i 10 anys
- ☐ (6) Entre 10 i 20 anys
- ☐ (7) Més de 20 anys.

29. Quin és el nombre de persones del teu entorn laboral (equip o organització) que treballen també en polítiques de joventut?

- ☐ (1) 1 Persona
- ☐ (2) 2-5 Persones
- ☐ (3) 6-10 Persones
- ☐ (4) 11-20 Persones
- ☐ (5) Més de 21

L'agrairíem que facilitis d'aquest qüestionari a tots als teus companys i professionals en l'àrea de joventut propers per a que el Cens sigui el més complet possible. Moltes Gràcies

Condicions de contractació

30. Quina denominació formal té el teu càrrec o lloc de treball que ocupes? (què diu el teu contracte?)

31. De la següent classificació, com identifiques el teu càrrec real (no necessàriament el del contracte)**?** Si s'escau, indica fins a 3 perfils que descriguin millor el teu lloc de treball, tot classificant-los de 1 a 3 on 1 és el que més descriu el teu càrrec i 3 el que menys. Ex: 1 Informador, 2 Dinamitzador, 3 Auxiliar administratiu (que es puguin posar números 1, 2, 3. Si no es pot, posa tres columnes i en cada una marca només una opció)

- ☐ (1) Auxiliar Administratiu
- ☐ (2) Administratiu
- ☐ (3) Auxiliar d'Informador
- ☐ (4) Informador
- ☐ (5) Auxiliar de Dinamitzador
- ☐ (6) Dinamitzador
- ☐ (7) Tècnic de Programes
- ☐ (8) Auxiliar Tècnic de Programes
- ☐ (9) Coordinador - Cap de Programes
- ☐ (10) Formador
- ☐ (11) Educador
- ☐ (12) Tallerista
- ☐ (13) Director
- ☐ (14) Gerent
- ☐ (15) Mediador
- ☐ (16) Assessor
- ☐ (17) Investigador
- ☐ (18) Altres (especifica breument):

32. Quants professionals del teu entorn laboral habitual estan sota la teva direcció o coordinació? (indica la xifra, 0 si no hi ha cap persona)

33. Quins tipus de contracte tens?

- ☐ (1) Funcionari de carrera (Adm) (passar a la pregunta 34)
- ☐ (2) Funcionari interí (Adm) (passar a la pregunta 34)
- ☐ (3) Laboral fix (Adm) (passar a la pregunta 34)
- ☐ (4) Laboral temporal (Adm)

- ☐ (5) Indefinit / fix (passar a la pregunta 34)
- ☐ (6) Contracte en pràctiques o formació
- ☐ (7) Obra i servei
- ☐ (8) Pla Ocupació
- ☐ (9) Pràctiques Universitat
- ☐ (10) Becari
- ☐ (11) Règim d'Autònoms
- ☐ (12) Eventual o per circumstàncies producció
- ☐ (13) Altres (especifica):

33. En cas que no tinguis un contracte indefinit, quina és la durada del teu contracte actual

- ☐ (1) Menys de 6 mesos
- ☐ (2) Entre 6 mesos i un any
- ☐ (3) De 1 a 3 anys
- ☐ (4) Més de 3 anys
- ☐ (5) Tinc contracte d'Obra i Servei, i és previst finalitzar la tasca abans de dos anys.
- ☐ (6) Tinc contracte d'Obra i Servei sense data prevista de finalització

34. Quantes vegades s'ha renovat el teu contracte per fer la mateixa feina?

- ☐ (1) Cap
- ☐ (2) Una vegada
- ☐ (3) Dues vegades
- ☐ (4) Tres vegades
- ☐ (5) 4 vegades o més

35. Quant de temps fa que treballes en el teu lloc de feina actual? (fent les funcions que ara realitzes)

- ☐ (1) Menys de 6 mesos
- ☐ (2) Enter 6 mesos i 1 any
- ☐ (3) Entre 1 i 2 anys
- ☐ (4) Entre 2 i 5 anys
- ☐ (5) Entre 5 i 10 anys
- ☐ (6) Entre 10 i 20 anys
- ☐ (7) Més de 10 anys.

36. Categoria laboral segons contracte. Indica la categoria en funció del conveni que us regeixi.

A) Contracte en Adm.	**B) Conveni d'Oficina**	**C) Conveni del Lleure** (passar a la pregunta 36)

☐ (1) Grup A.1	☐ (1) Titulats	☐ (1) Gerent - Director
☐ (2) Grup A.2	☐ (2) Cap superior	☐ (2) Director Programes
☐ (3) Grup A.3	☐ (3) Cap de Primera	☐ (3) Coord. Projectes Pedagògics
☐ (4) Grup B	☐ (4) Cap de Segona	☐ (4) Titu. Grau Superior
☐ (5) Grup C.1	☐ (5) Oficial de Primera	☐ (5) Titu. Grau Mitjà
☐ (6) Grup C.2	☐ (6) Oficial de Segona	☐ (6) Coord. Projectes de centre
☐ (7) Grup D.1	☐ (7) Coordinador d'Estudis	☐ (7) Monitor educació lleure
☐ (8) Grup D.2	☐ (8) Entrevistador- Enquestador	☐ (8) Tallerista
☐ (9) Grup E	☐ (9) Administratiu	☐ (9) Informador
	☐ (10) Auxiliar Administratiu	☐ (10) Cap de departament
	☐ (11) Altres (especifica):	☐ (11) Oficial Administratiu
	☐ (12) Auxiliar Administratiu	
	☐ (13) Altres (especifica.):	

☐ D) Altres (especifica conveni i categoria):
☐ E) Ho desconec / No consta en el contracte

37. Si actualment estàs en conveni de lleure, el teu contracte s'ha vist modificat d'ençà de la seva entrada en vigor al 2005?

☐ (1) No, segueixo amb el mateix contracte/conveni (passar a la pregunta 39)
☐ (2) Sí, s'ha modificat per atenir-se al conveni (passar a la pregunta 38)
☐ (3) Vaig entrar a treballar en el lloc actual després de l'entrada en vigor del Conveni del Lleure (passar a la pregunta39)

38. Com valores el canvi?

☐ (1) En positiu
Per què?

☐ (2) En negatiu
Per què?

☐ (3) Indiferent
Per què?

39. Quin és el teu sou actual? Indica el que correspondria aproximadament a una jornada completa en euros bruts anuals.

☐ (1) Menys de 10.000
☐ (2) Entre 10.000 i 15.000
☐ (3) Entre 15.001 i 18.0000
☐ (4) Entre 18.001 i 22.000
☐ (5) Entre 22.001 i 26.000
☐ (6) Entre 26.001 i 30.000
☐ (7) Entre 30.001 i 35.000
☐ (8) Més de 35.000

40. Quina és la teva jornada laboral?

- ☐ (1) Menys de mitja jornada
- ☐ (2) Mitja Jornada
- ☐ (3) Entre jornada completa i mitja jornada
- ☐ (4) Jornada Complerta

41. Tens reconeguda d'alguna manera la jornada laboral flexible en el contracte?

- ☐ (1) Sí
- ☐ (2) No

42. En el cas que hagis de treballar en horari nocturn o en caps de setmana, tens reconegut un complement econòmic o una major compensació d'hores ?

- ☐ (1) Sí
- ☐ (2) No
- ☐ (3) No treballo en horari nocturn o en caps de setmana

43. Del total d'hores del contracte laboral, quantes dediques a les polítiques de joventut? Indica el que més s'ajusti a la realitat, atès que hi ha professionals que comparteixen tasques amb altres àrees.

- ☐ (1) Menys del 25 %
- ☐ (2) Entre el 25 % i el 49 %
- ☐ (3) Entre el 50 % i el 74 %
- ☐ (4) Entre el 75 % i el 99 %
- ☐ (5) El 100 %

44. Si fas més hores de les que et corresponen contractualment, te les reconeixen i te les compensen com a hores extres?

- ☐ (1) Sí, me les reconeixen i me les paguen
- ☐ (2) Sí, me les reconeixen i me les compensen amb hores o dies de festa
- ☐ (3) Si, me les reconeixen i me les paguen si no les compenso amb hores o dies de festa
- ☐ (4) No me les reconeixen
- ☐ (4) No faig hores extres

45. Quins són els motius de les hores extres? (podeu marcar més d'una resposta)

- ☐ (1) Per les característiques/necessitats de la població objectiu
- ☐ (2) Per mala distribució de les tasques
- ☐ (3) Per manca de personal
- ☐ (4) Altres (Especifica breument):

46. Creus que les teves condicions laborals són proporcionals a les responsabilitats que assumeixes habitualment?

- ☐ (1) Són insuficients
- ☐ (2) Són correctes
- ☐ (3) Són superiors

Valoracions personals

47. Indica'ns numèricament el teu grau d'acord o desacord respecte a les següents frases. Índica la xifra exacte, on 0 és molt en desacord i 10 molt d'acord.

1. Estic satisfet/a amb la meva situació laboral (situació contractual, salarial i condicions laborals)

2. Estic satisfet/a amb la meva situació professional (funcions i tasques a desenvolupar, reconeixement d'aquestes, etc.)

3. Em sento motivat/a per a realitzar la meva feina

4. Em sento orgullós/a i satisfet/a del meu treball

5. Em sento identificat/a com a membre del col·lectiu de professionals de l'àmbit de les polítiques de joventut

6. Crec que hi ha una bona valoració social dels professionals de l'àmbit de joventut

7. Crec que un cos de coneixement i formació específica reconeguts oficialment ajudaria a aportar rigor i qualitat a les polítiques de joventut.

8. Crec que un cos de coneixement i formació específica augmentaria la valoració social i al dignificació de la professió

48. En quines d'aquestes àrees creus que et manca formació (marca com a màxim 8 respostes).

- ☐ (1) Evolució i característiques sociològiques de la joventut
- ☐ (2) Cultures i estils juvenils
- ☐ (3) Adolescència
- ☐ (5) Models i formes de participació dels joves en l'actualitat
- ☐ (6) Evolució i actualitat de les polítiques de joventut
- ☐ (7) Competències i legislació en matèria de joventut
- ☐ (8) Legislació d'interès per a l'aplicació de polítiques de joventut (policia d'espectacles, protecció de dades, etc.)
- ☐ (9) Planificació, gestió i avaluació de projectes i serveis
- ☐ (10) Gestió i programació d'equipaments
- ☐ (11) Planificació estratègica - plans locals de joventut
- ☐ (12) Gestió econòmica. Creació de pressupostos i control pressupostari
- ☐ (13) Gestió de recursos humans. Coordinació i direcció d'equips
- ☐ (14) Procediment administratiu en l'àmbit públic
- ☐ (15) Gestió administrativa
- ☐ (16) Tècniques d'anàlisi de la realitat juvenil
- ☐ (17) Tècniques de comunicació i difusió de projectes

- ☐ (18) Recursos per treballar en l'àmbit de la joventut (recursos econòmics, serveis, materials...)
- ☐ (19) Elaboració i gestió de processos i canals de participació juvenil
- ☐ (20) Dinàmica de grups
- ☐ (21) Dinamització juvenil
- ☐ (22) Mediació i gestió de conflictes
- ☐ (23) Habilitats de comunicació i atenció al jove
- ☐ (24) Processos d'orientació i assessorament
- ☐ (25) Gestió documental
- ☐ (26) Prevenció de riscos (consums, alimentació, sexualitat...)
- ☐ (27) Itineraris de transició escola-treball
- ☐ (28) Producció d'activitats i espectacles (gestió cultural)
- ☐ (29) Gestió de la diversitat i cohesió social
- ☐ (30) Tecnologies de la informació i la comunicació

49. Tens intenció de deixar l'àmbit de les Polítiques de Joventut ?

- ☐ (1) Sí, a curt termini (passar a la pregunta 50)
- ☐ (2) Sí, a llarg termini (passar a la pregunta 50)
- ☐ (3) No, m'agradaria dedicar-m'hi indefinidament (passar a la pregunta 51)
- ☐ (4) No m'ho he plantejat (passar a la pregunta 51)

50. Si has respòs sí, indica els 2 principals motius

- ☐ (1) Per millorar les meves condicions laborals
- ☐ (2) Per tenir altres experiències professionals
- ☐ (3) Per conciliar la vida laboral amb la familiar
- ☐ (4) Per una qüestió d'edat
- ☐ (5) Pel nivell de desgast personal que genera aquest àmbit
- ☐ (6) M'interessen més altres àmbits de treball
- ☐ (7) Altres (especificar breument)

51. Pertanys a una associació professional, col·legi o sindicat?

- ☐ (1) Sí (passar a la pregunta 52)
- ☐ (2) No (passar a al pregunta 53)

52. Especifica a quina associació, col·legi o sindicat pertanys.

53. Coneixies anteriorment l'Associació Catalana de Professionals de les Polítiques de Joventut?

- ☐ (1) Sí
- ☐ (2) No

54. Vols rebre informació de l'Associació Catalana de Professionals de les Polítiques de Joventut?

(posar aquesta pregunta al principi del cens quan demanem el mail)

☐ (1) Sí
☐ (2) No

Indica a quina adreça de correu electrònic:

Dades personals

Les dades personals facilitades a continuació només seran utilitzades per fer un seguiment i control de les enquestes respostes. En cap cas tindran un altre ús.

Nom: **Cognoms:**

Mitjà de contacte (Telèfon o A/E):

Municipi de residència:

Moltes gràcies per la teva col·laboració !!!

Les dades facilitades, formaran part d'un arxiu informatitzat propietat de l'Associació Catalana de Professionals de les Polítiques de Joventut (AcPpJ), d'acord amb la llei 15/1999 de protecció de dades de caràcter personal. Aquest fitxer compleix amb les mesures i nivells de seguretat exigits per la llei. Pot exercitar, en qualsevol moment els seus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició adreçant-vos personalment o per correu postal a la seu de l'entitat (c/calàbria 120 baixos 08015 Barcelona) o per correu electrònic a info@joventut.info

Annex 3.
Llista de municipis des d'on han respost el qüestionari[3]

- Municipis amb 5 o més professionals: n=18
  Barcelona , Tarragona, L'Hospitalet de Llobregat, Lleida, Vilafranca del Penedès, Mataró, Sabadell, Badalona, El Vendrell, Girona, Manresa, Tortosa, Igualada, Reus, Sant Joan Despí, Santa Perpètua de la Mogoda, Vic, Vilanova i la Geltrú

- Municipis amb 4 professionals: N=8
  Amposta, Balaguer, Calafell, Figueres, Sant Feliu de Llobregat, Terrassa, Viladecans i Vilassar de Mar.

- Municipis amb 3 professionals: N=25
  Alella, Barberà del Vallès, Cambrils, Canet de Mar, Canovelles, Castelldefels, Cervera, Cornellà de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Falset, Gandesa, Gavà, Granollers, Masnou, Molins de Rei, Olot, Palau-solità i Plegamans, Prat de Llobregat, Sant Just Desvern, Sant Pol de Mar, Santa Coloma de Farners, Santa Maria de Palautordera, Vallirana, Valls i Vila-seca.

- Municipis amb 2 professionals: N=45
  Abrera, Alcarràs, Alpicat, Arboç, Arenys de Mar, Artés, Banyoles, Berga, Blanes, Borges Blanques, Caldes de Montbui, Calonge, Castellbisbal, Cerdanyola del Vallès, La Llagosta, La Pobla de Claramunt, Les Franqueses del Vallès, Lliçà d'Amunt, Lloret de Mar, Martorell, Mollerussa, Mollet del Vallès, Mont-roig del Camp, Móra d'Ebre, Palafolls, Palma de Cervelló, Premià de Mar, Ripollet, Roda de Barà, Rosselló, Salt, Sant Andreu de la Barca, Sant Cugat del Vallès, Sant Fruitós de Bages, Sant Sadurní d'Anoia, Santa Bàrbara, Santa Eulàlia de Ronçana, Sentmenat, Seu d'Urgell, Tàrrega, Teià, Torelló, Tremp, Vilablareix i Vilassar de Dalt.

- Municipis amb 1 professional: N=169
  Agramunt, Aiguafreda, Albons, Alcover, Aldea, Almacelles, Alp, Amer, Ametlla de Mar, Ametlla del Vallès, Ampolla, Anglès, Arbeca, Arenys de Munt, Argelaguer, Ascó, Avinyonet de Puigventós, Avinyonet del Penedès, Badia del Vallès, Balenyà, Banyeres del Penedès, Begues, Bellvei, Bigues i

3 Recordar que aquesta llista representa als municipis on treball els professionals, independentment de quin sigui el seu àmbit d'actuació (local, comarcal, provincial, etc…)

Riells, Bisbal d'Empordà, Cabrera de Mar, Cabrils, Caldes d'Estrac, Caldes de Malavella, Calella, Calldetenes, Camarles, Campelles, Campllong, Canonja, Canyelles, Capellades, Cardedeu, Cassà de la Selva, Castellar del Vallès, Castellgalí, Castelló d'Empúries, Castellví de la Marca, Castellterçol, Centelles, Collbató, Constantí, Corbera de Llobregat, Cornellà del Terri, Cornudella de Montsant, Creixell, Cubelles, Cunit, El Morell, El Papiol, El Perelló, Escala, Garriga, Gelida, Guissona, Gurb, Hostalets de Balenyà, Hostalets de Pierola, Hostalric, Jonquera, La Bisbal del Penedès, La Fatarella, La Garriga, La Pobla de Segur, La Riera de Gaià, La Roca del Vallès, La Secuita, La Sénia, La Seu d'Urgell, Les Cabanyes, Les Masies de Voltregà, Lliçà de Vall, Llorenç del Penedès, Malgrat de Mar, Malla, Manlleu, Maspujols, Masquefa, Matadepera, Mediona, Moià, Monistrol de Montserrat, Montblanc, Montcada i Reixac, Montmeló, Navarcles, Navàs, Òdena, Olesa de Montserrat, Olivella, Orrius, Palamós, Pallejà, Palol de Revardit, Parets del Vallès, Piera, Polinyà, Pont de Suert, Porqueres, Prats de Lluçanès, Premià de Dalt, Puigcerdà, Riba-Roja d'Ebre, Riells i Viabrea, Riudaura, Roda de Ter, Roquetes, Salou, Sant Adrià de Besòs, Sant Andreu de Llavaneres, Sant Bartomeu del Grau, Sant Boi de Llobregat, Sant Carles de la Ràpita, Sant Cebrià de Vallalta, Sant Climent de Llobregat, Sant Cugat Sesgarrigues, Sant Esteve Sesrovires, Sant Feliu de Codines, Sant Gregori, Sant Guim de Freixenet, Sant Hilari Sacalm, Sant Hipòlit de Voltregà, Sant Jaume dels Domenys, Sant Joan de Vilatorrada, Sant Joan les Fonts, Sant Llorenç Savall, Sant Martí Sarroca, Sant Pere de Riudebitlles, Sant Quirze de Besora, Sant Quirze del Vallès, Sant Vicenç de Torelló, Santa Coloma Cervelló, Santa Coloma de Gramenet, Santa Creu de Jutglar, Santa Cristina d'Aro, Santa Margarida de Montbui, Santa Margarida i els Monjos, Santa Maria de Corcó, Santa Oliva, Santa Susanna, Selva del Camp, Serinyà, Sort, Sta. Eulàlia de Riuprimer, Subirats, Taradell, Tavèrnoles, Tona, Torredembarra, Torrelles de Llobregat, Tossa de Mar, Ulldecona, Ulldedemolins, Vacarisses, Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant, Vendrell, Vidrieres, Vielha e Mijaran, Viladrau, Vilafant, Vilanova de Segrià, Vilobí d'onyar, Vilobí del Penedès, Vinyols i els arcs.

Municipis segons el nombre de professionals enquestats:

Municipis amb 4 professionals: N=8

Amposta, Balaguer, Calafell, Figueres, Sant Feliu de Llobregat, Terrassa, Viladecans i Vilassar de Mar.

Municipis amb 3 professionals: N=25

Alella, Barberà del Vallès, Cambrils, Canet de Mar, Canovelles, Castelldefels, Cervera, Cornellà de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Falset, Gandesa, Gavà, Granollers, Masnou, Molins de Rei, Olot, Palau-solità i Plegamans, Prat de Llobregat, Sant Just Desvern, Sant Pol de Mar, Santa Coloma de Farners, Santa Maria de Palautordera, Vallirana, Valls i Vila-seca.

Municipis amb 2 professionals: N=45

Abrera, Alcarràs, Alpicat, Arboç, Arenys de Mar, Artés, Banyoles, Berga, Blanes, Borges Blanques, Caldes de Montbui, Calonge, Castellbisbal, Cerdanyola del Vallès, La Llagosta, La Pobla de Claramunt, Les Franqueses del Vallès, Lliçà d'Amunt, Lloret de Mar, Martorell, Mollerussa, Mollet del Vallès, Mont-roig del Camp, Móra d'Ebre, Palafolls, Palma de Cervelló, Premià de Mar, Ripollet, Roda de Barà, Rosselló, Salt, Sant Andreu de la Barca, Sant Cugat del Vallès, Sant Fruitós de Bages, Sant Sadurní d'Anoia, Santa Bàrbara, Santa Eulàlia de Ronçana, Sentmenat, Seu d'Urgell, Tàrrega, Teià, Torelló, Tremp, Vilablareix i Vilassar de Dalt.

Municipis amb 1 professional: N=169

Agramunt, Aiguafreda, Albons, Alcover, Aldea, Almacelles, Alp, Amer, Ametlla de Mar, Ametlla del Vallès, Ampolla, Anglès, Arbeca, Arenys de Munt, Argelaguer, Ascó, Avinyonet de Puigventós, Avinyonet del Penedès, Badia del Vallès, Balenyà, Banyeres del Penedès, Begues, Bellvei, Bigues i Riells, Bisbal d'Empordà, Cabrera de Mar, Cabrils, Caldes d'Estrac, Caldes de Malavella, Calella, Calldetenes, Camarles, Campelles, Campllong, Canonja, Canyelles, Capellades, Cardedeu, Cassà de la Selva, Castellar del Vallès, Castellgalí, Castelló d'Empúries, Castellví de la Marca, Castellterçol, Centelles, Collbató, Constantí, Corbera de Llobregat, Cornellà del Terri, Cornudella de Montsant, Creixell, Cubelles, Cunit, El Morell, El Papiol, El Perelló, Escala, Garriga, Gelida, Guissona, Gurb, Hostalets de Balenyà, Hostalets de Pierola, Hostalric, Jonquera, La Bisbal del Penedès, La Fatarella, La Garriga, La Pobla de Segur, La Riera de Gaià, La Roca del Vallès, La Secuita, La Sénia, La Seu d'Urgell, Les Cabanyes, Les Masies de Voltregà, Lliçà de Vall, Llorenç del Penedès, Malgrat de Mar, Malla, Manlleu, Maspujols, Masquefa, Matadepera, Mediona, Moià, Monistrol de Montserrat, Montblanc, Montcada i Reixac, Montmeló, Navarcles, Navàs, Òdena, Olesa de Montserrat, Olivella, Orrius, Palamós, Pallejà, Palol de Revardit, Parets del Vallès, Piera, Polinyà, Pont de Suert, Porqueres, Prats de Lluçanès, Premià de Dalt, Puigcerdà, Riba-Roja d'Ebre, Riells i Viabrea, Riudaura, Roda de Ter, Roquetes, Salou, Sant Adrià de Besòs, Sant Andreu de Llavaneres, Sant Bartomeu del Grau, Sant Boi de Llobregat, Sant Carles de la Ràpita, Sant Cebrià de Vallalta, Sant Climent de Llobregat, Sant Cugat Sesgarrigues, Sant Esteve Sesrovires, Sant Feliu de Codines, Sant Gregori, Sant Guim de Freixenet, Sant Hilari Sacalm, Sant Hipòlit de Voltregà, Sant Jaume dels Domenys, Sant Joan de Vilatorrada, Sant Joan les Fonts, Sant Llorenç Savall, Sant Martí Sarroca, Sant Pere de Riudebitlles, Sant Quirze de Besora, Sant Quirze del Vallès, Sant Vicenç de Torelló, Santa Coloma Cervelló, Santa Coloma de Gramenet, Santa Creu de Jutglar, Santa Cristina d'Aro, Santa Margarida de Montbui, Santa Margarida i els Monjos, Santa Maria de Corcó, Santa Oliva, Santa Susanna, Selva del Camp, Serinyà, Sort, Sta. Eulàlia de Riuprimer, Subirats, Taradell, Tavèrnoles, Tona, Torredembarra, Torrelles de Llobregat, Tossa de Mar, Ulldecona, Ulldedemolins, Vacarisses, Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant, Vendrell, Vidrieres, Vielha e Mijaran, Viladrau, Vilafant, Vilanova de Segrià, Vilobí d'onyar, Vilobí del Penedès, Vinyols i els arcs.