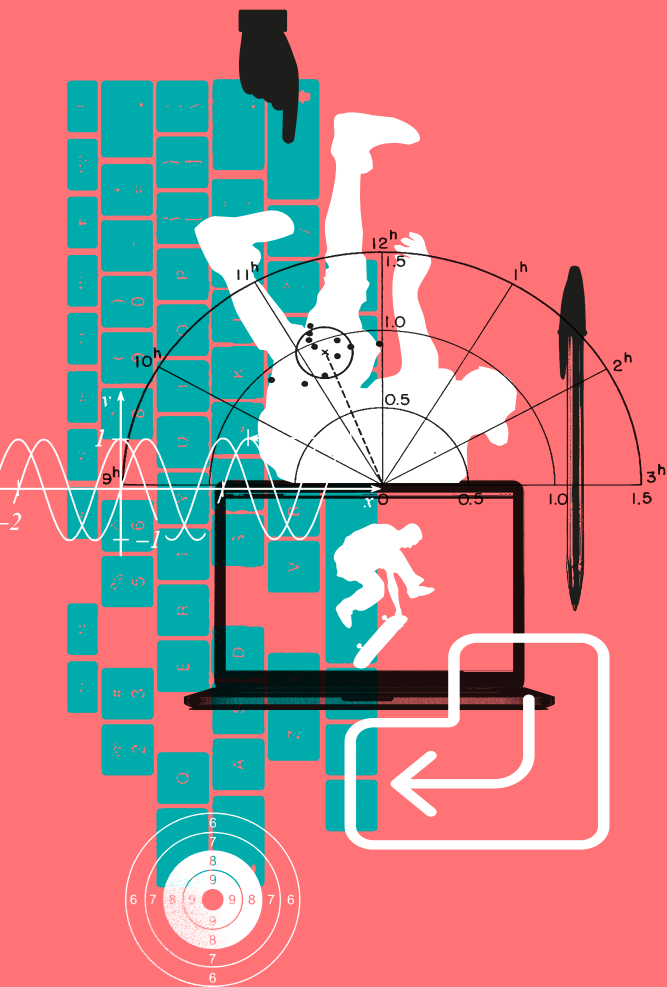


2018

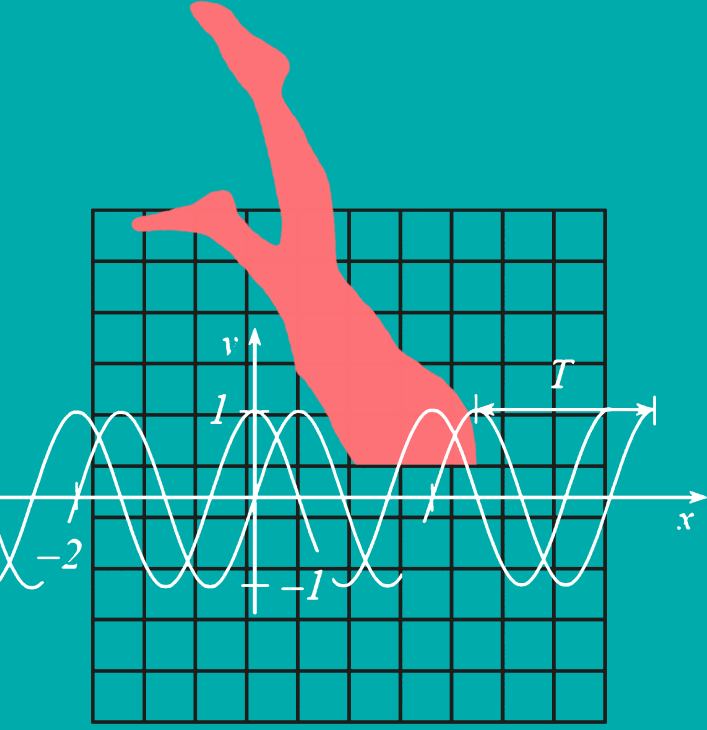
Cens de professionals en l'àmbit de la joventut de Catalunya



PROFESSIONALS
DE JOVENTUT

Índex

0. Introducció	5
1. Metodologia	6
2. Aproximació a l'univers	8
3. Anàlisi dels resultats de l'enquesta	12
3.1. Perfil de les persones professionals	12
3.2. Trajectòria laboral	25
3.3. Lloc de treball actual	34
3.4. Condicions de contractació	44
3.5. Valoracions personals	69
4. Conclusions	76
5. Annexos	83
5.1. Fitxer lògic de l'enquesta	83



Introducció 0

L'Informe del Cens de professionals en l'àmbit de la joventut de Catalunya (2018) és un estudi que respon a la necessitat de conèixer quina és la realitat de les persones professionals de la joventut arreu del territori català. A la vegada, aquest estudi permet a l'Associació Catalana de Professionals de la Joventut (ACPJ) fomentar les seves actuacions i dotar-la d'un coneixement i d'una anàlisi exhaustiva de quina és la realitat dels professionals a Catalunya.

Ilabso Recerca social ha elaborat aquest estudi a través d'una convocatòria realitzada a finals del 2016 per l'ACPJ i ha comptat amb el suport de la Direcció General de Joventut de la Generalitat de Catalunya. Aquest informe, però, no hauria estat possible sense la participació de totes les professionals d'arreu del territori que han respost al qüestionari del cens i tots els agents que ens han ajudat també a fer-ne difusió.

L'Associació Catalana de Professionals de la Joventut

L'Associació Catalana de Professionals de Joventut (ACPJ) es va constituir a finals de l'any 2004 amb la voluntat de recollir, defensar i promoure les reivindicacions i els drets dels treballadors i treballadores de les polítiques de joventut del nostre país. Per donar resposta a aquesta voluntat, l'ACPJ persegueix els objectius següents:

- **Agrupar el col·lectiu de professionals que treballen en l'àmbit de les polítiques de joventut a Catalunya.**
- **Reivindicar la dignificació social i laboral del col·lectiu.**
- **Representar els associats i associades davant d'institucions que dissenyen i duen a terme polítiques de joventut amb la voluntat de ser-ne interlocutor.**
- **Promoure el disseny de programes de formació dirigits a aquest cos professional.**
- **Promoure el desenvolupament de les polítiques de joventut.**

Aquest és el primer document realitzat per l'associació després del canvi de nom. L'ACPJ va decidir, en l'assemblea general del 22 de novembre de 2019, eliminar el substantiu *Polítiques* del nom. El principal motiu d'escurçar la denominació era fer-la més facilitadora i comprensible. I també es va reconèixer que, tot i que s'ha avançat molt des de la creació de l'ACPJ fa quinze anys, s'ha de continuar treballant i lluitant per la promoció i el desenvolupament de les polítiques de joventut.

Antecedents

L'any 2008 l'ACPJ va elaborar l'*Informe Cens de Professionals en l'Àmbit de la Joventut 2008*¹, que per primera vegada permetia copsar quina era la realitat de les persones professionals de Catalunya i que es va publicar l'any 2010.

Aquest informe va partir d'un qüestionari, al qual van respondre 604 professionals, que va permetre recollir informació sobre diferents aspectes i que va posar de manifest la realitat següent:

- Pel que fa al perfil professional del col·lectiu, l'edat mitjana era de 32,1 anys, es tractava d'un sector altament feminitzat, amb un nivell d'estudis alt, la majoria de professionals van començar a treballar en el sector cinc anys enrere o menys i comptaven amb una trajectòria fortament associativa.
- Pel que fa a l'àmbit geogràfic de la seva activitat, un 65% de les persones enquestades procedien de la demarcació de Barcelona, un 13% de Tarragona, un 10% de Girona, un 8% de Lleida i menys d'un 5% de les Terres de l'Ebre.
- Pel que fa a l'organització, majoritàriament treballaven en el sector públic (82%) i, dins d'aquest, un 61,9 % eren ajuntaments.
- Pel que fa a les condicions de contractació, un 60% de les persones professionals tenia una plaça laboral estable, un 77% estaven contractades a jornada completa, tenien un salari entre els 10.000 i 26.000 euros bruts anuals equivalents a una jornada completa i consideraven que gaudien de poques facilitats

¹ CAROD, N., PANADERO, H. I VIÑAS, C. (2010) *Informe Cens de Professionals en l'Àmbit de la Joventut 2008*. Girona: Documenta Universitaria.

pel que fa a la flexibilitat horària i la compensació de les hores extres.

- Pel que fa a la valoració personal sobre la professió, la valoració era baixa respecte a la situació laboral i alta respecte a la motivació.

Després de 10 anys d'aquest primer estudi, i de més de 40 anys de polítiques de joventut a Catalunya, l'ACPJ es planteja actualitzar aquest document i contrastar l'evolució del sector. Cal tenir en compte que durant aquest temps la nostra societat i les polítiques públiques han canviat molt fruit de la crisi econòmica viscuda l'any 2008.

El 2017 es va elaborar un estudi previ per definir quins eren els perfils dels professionals de joventut del moment a fi d'ajustar el treball de camp que s'elaboraria posteriorment per a la realització del nou cens. L'estudi es va presentar el 5 de juliol del mateix any² al Centre Cívic Convent de Sant Agustí. La participació del públic assistent va ser rellevant per debatre sobre qüestions que havien aparegut en les conclusions d'aquest estudi i per recollir-ne d'altres per incloure en el treball de camp per a l'elaboració del cens.

Finalitat i objectius

La finalitat d'aquest informe és conèixer quina és la realitat dels professionals de la joventut arreu del territori català.

En aquest sentit, la definició que utilitzem per emmarcar l'objecte d'estudi d'aquest informe i que és la mateixa del cens del 2008, és la següent:

Les persones 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 sec-

² Consultar a: <https://crai.ub.edu/ca/que-ofereix-el-crai/citacions-bibliografiques/documents-electronics>

tor, amb independència del nivell de reconeixement tècnic o de categoria professional que li sigui reconeguda.

D'acord amb aquesta definició del que entenem per professional, l'elaboració del cens de professionals, ha pretès respondre als objectius següents:

- **Dimensionar la globalitat del col·lectiu de professionals de les polítiques de joventut.**
- **Descriure el col·lectiu de professionals de les polítiques de joventut.**
- **Identificar el conjunt de perfils i tasques que desenvolupen les persones professionals que incideixen en el món de les polítiques de joventut.**
- **Analitzar les condicions laborals i contractuals en què treballen les professionals en polítiques de joventut.**
- **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.**
- **Detectar necessitats formatives dels professionals per al desenvolupament de les seves tasques.**
- **Copsar la percepció d'aquest col·lectiu respecte a la seva professió.**
- **Copsar si s'han produït canvis en el col·lectiu de professionals des de la realització del cens de 2008.**

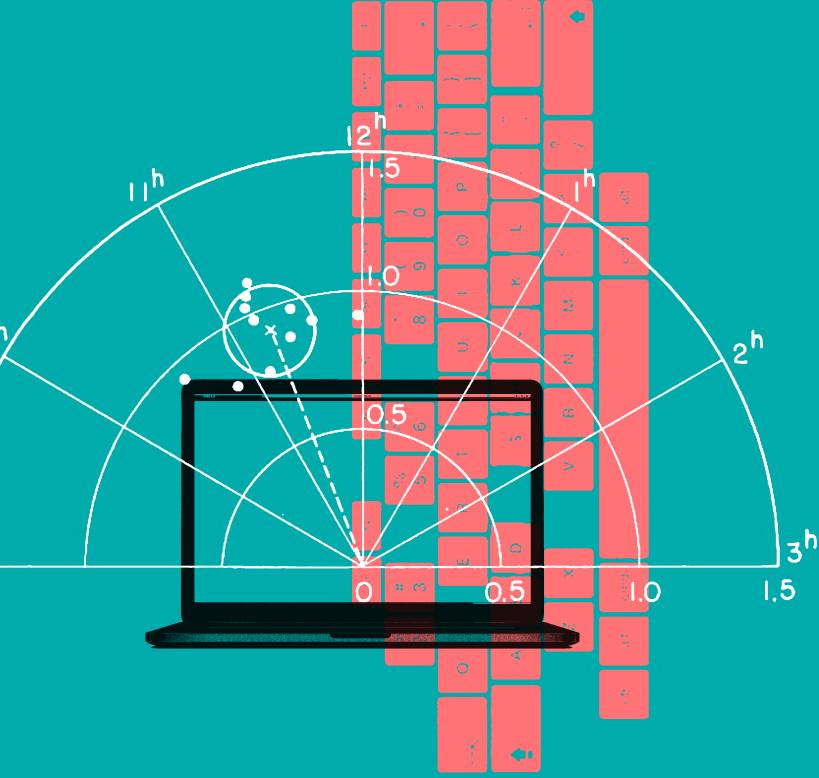
Així doncs, l'elaboració d'aquest informe ha de permetre l'ACPJ, administracions i altres agents tenir un coneixement global de quina és la realitat de les professionals per poder així donar resposta als principals interrogants que presenta, vells i nous reptes, que cal superar per continuar avançant.

L'informe

L'estudi del cens i l'informe posterior s'han dissenyat amb l'objectiu de comparar les dades obtingudes en el cens de l'any 2008 i percebre si s'han produït canvis en el sector, en quina mesura i quines n'han estat les causes.

El primer capítol d'aquest document explica la metodologia que s'ha seguit per elaborar l'estudi, mentre que el capítol segon fa una aproximació a la quantificació de les persones professionals que treballen actualment en l'àmbit de joventut.

El gros de l'estudi es concentra al tercer capítol, en forma d'anàlisi dels resultats de l'enquesta, on es resumeixen les principals dades obtingudes i s'acompanyen amb taules i gràfics per facilitar-ne la interpretació. En aquest sentit, s'ha posat èmfasi en l'evolució 2008-2018, i s'han pres de referència les dades de l'anterior cens. Així mateix, s'han fet segmentacions de gènere i territori i se n'han ressaltat gràficament els principals resultats. Per últim, el darrer capítol aporta un resum de les principals troballes de l'estudi en forma de conclusions finals.



Metodologia 1

Aquest estudi s'ha dut a terme mitjançant una enquesta autoadministrada assistida per ordinador. Per respondre l'enquesta, era indispensable un registre previ. Aquest registre es podia produir de dues maneres diferents:

- 01. Registre automàtic.** Registre de les persones que l'any 2008 van respondre el cens. En aquest cas, eren convidades a respondre de nou el qüestionari i se'ls ofería la possibilitat de donar-se de baixa i no rebre més comunicacions sobre el particular.
- 02. Registre voluntari.** El procés de la realització del cens va ser publicitat per xarxes socials i altres canals de comunicació interns, tant de l'ACPJ com d'altres entitats i organismes afins. Les persones que arribaven a l'enquesta a partir dels enllaços distribuïts per aquests canals havien de fer un pas previ, consistent a escriure en un registre algunes dades de caràcter personal i de contacte. Un cop realitzat, rebien un correu electrònic amb l'enllaç que els donava l'accés a l'enquesta.

L'enquesta s'ha articulada amb els mateixos blocs de preguntes que en l'edició anterior a fi de poder comparar i seguir l'evolució en tots els àmbits possibles. Així, es va decidir mantenir la major part de les preguntes, modificant o complementant aquelles que es considerava que no havien donat els resultats esperats a l'edició anterior, que requerien ajustaments en funció dels canvis legals o administratius ocorreguts en els darrers o bé per obtenir altres tipus d'informació a partir de les propostes de la presentació de l'estudi de perfils. Els grups de preguntes han estat, doncs, els següents:

- 01. Perfil de les persones professionals de l'àmbit de joventut**
- 02. Trajectòria laboral**

03. Dades del lloc de treball

04. Valoracions personals

05. Protecció de dades

De forma paral·lela a l'enquesta adreçada a les professionals, també es va crear un qüestionari adreçat a ens públics locals catalans, d'acord amb la llista disponible al lloc web de MUNICAT³, de la Generalitat de Catalunya, en què es preguntava sobre l'existència de professionals en l'àmbit de joventut dins de l'organització. En aquells casos en què responien afirmativament, es preguntava pel nombre de professionals, i posteriorment s'ha fet un seguiment del nombre de persones de la institució que havien respost l'enquesta i del nombre de total de persones que treballen en l'àmbit de joventut.

Una de les dificultats metodològiques d'un estudi d'aquestes característiques és l'obtenció del cens, tal com expliquem en el capítol següent, sobretot per les dificultats en la definició de l'univers al qual es refereix. Atenent a aquesta complexitat, l'enquesta es planteja amb una mostra no probabilística efectuada a partir de les dades del cens anterior, tenint en compte una aproximació a l'univers existent i fent difusió en els àmbits professionals identificats com a propers a les polítiques de joventut.

El treball de camp de l'enquesta s'ha realitzat entre maig i agost de 2018. A l'annex d'aquest estudi es poden consultar les preguntes de l'enquesta.

³ municat.gencat.cat/ca/inici



Aproximació a l'univers

2

En recerca social podem definir l'univers com el conjunt d'individus que tenen una o més característiques en comú i sobre els quals volem tenir un coneixement determinat. Algunes vegades també es fa servir el terme població, o població objectiu, per referir-se a l'univers d'estudi. Si es té la capacitat de conèixer totes i cadascuna d'aquestes persones, podem fer un cens.

Així doncs, en parlar de «cens» ens estem referint al recompte dels individus que formen un univers, entenent que individus es pot correspondre amb persones (cens de població, cens electoral...), edificis (cens d'habitatges, cens d'escoles, cens de locals comercials...), o altres tipus d'objectes o entitats (cens de vehicles...). És a dir, els diferents tipus de cens poden tenir denominacions i objectius diferents, tot i tenir determinats aspectes en comú.

Siguin del tipus que siguin, els censos es fan en funció de la definició de les característiques dels individus de l'univers del qual volen ser reflex, una definició que ha de ser clara i concisa. A partir d'aquestes definicions, es procedirà a identificar els individus i, posteriorment, s'hi contactarà i se'n recollirà informació de forma sistemàtica. En el cas de tractar-se de persones, aquesta informació es recull normalment a partir d'una enquesta. I gràcies a la informació recopilada, és possible estudiar les característiques dels individus que conformen el cens per explicar com és i quines característiques té l'univers.

En aquest sentit, la definició que usem per emmarcar l'objecte d'estudi d'aquest informe és la mateixa que en el cens del 2008:

Les persones 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.

Aquesta definició comporta dues problemàtiques per a la realització d'un cens. D'una banda, l'amplitud i indeterminació de l'activitat a què es refereix *«dediquen la seva activitat principal en l'àmbit de les polítiques de joventut»*. D'altra banda, quant a la identificació dels ens i organitzacions en aquells que s'hi dediquen *«per compte propi [...] o per compte d'altri en qualsevol administració, institució pública o privada, entitat associativa o empresa privada»*.

En el sector públic, la identificació dels professionals de l'àmbit de joventut és factible a través de diverses fonts. En l'àmbit local, per exemple, existeixen regidories i àrees tècniques que es dediquen, de forma específica i identificada, a aquest àmbit. I a la Generalitat existeix una direcció general dedicada a les polítiques de joventut de forma específica.

En canvi, la identificació de professionals és especialment complicada en el cas de l'activitat en el sector privat, ja que caldria disposar d'un cens empresarial (és a dir, de totes les empreses i organitzacions del territori) que indiqués quines tenen una activitat que pugui ser qualificada en l'àmbit de les polítiques de joventut, i aquest cens específic no existeix.

Malgrat la complexitat de l'elaboració d'un cens en l'àmbit de joventut, sí que és necessari i important quantificar quina és, aproximadament, la dimensió d'aquest sector, una tasca que només és possible partint de la informació disponible i basant-nos en les diferents fonts existents, que és el que es pretén en les línies següents.

L'any 2018, l'Observatori Català de la Joventut (ACJ) de la Generalitat de Catalunya va publicar un estudi sobre les polítiques de joventut als governs municipals, basant-se en una enquesta administrada a municipis i comarques⁴. En aquest estudi es van tractar alguns aspectes de les persones professionals en l'àmbit de la joventut, i es

⁴ Consultar a: <https://crai.ub.edu/ca/que-ofereix-el-crai/citacions-bibliografiques/documents-electronics>

van comptabilitzar un total de 945 persones dedicades a joventut en aquest àmbit territorial. D'entre aquestes persones professionals, el 19,7% eren contractades externament per les administracions a través del sector privat (incloent-hi empreses mercantils, organitzacions de l'economia social i persones autònomes). S'ha de tenir en compte que del 77,4% restant (hi havia un 2,9% de respostes en què no se sabia si la persona treballadora era de l'administració o externa), una part és considerada treballadora de consells comarcals; aquestes persones, alhora, poden ser externes de l'administració.

Altres estudis realitzats a professionals de l'àmbit de joventut han obtingut resultats semblants quant a la distribució de les persones professionals entre el sector públic i el sector privat. La taula següent resumeix aquests estudis i els resultats obtinguts. Com es pot observar, tres dels quatre estudis se situen en una diferència de menys de 4 punts. L'estudi que més difereix, amb gairebé 10 punts de contrast, és també diferent quant a la definició del seu objecte, atès que pretenia ampliar l'univers a altres àmbits de professionals que podrien arribar a considerar-se professionals de les polítiques de joventut, però que normalment no s'inclouen en aquesta definició.

Taula 01. Repartiment de professionals del sector públic i privat segons diferents quantificacions realitzades en diversos estudis

	Cens de 2008	Cens de 2018	ACPJ 2017	ACJ 2018
Públic	77,6%	76,8%	68,03%	77,4%
Privat	22,4%*1	23,2%	31,97%*2	19,7%*3

Font:
elaboració pròpia

*1- Informe Cens de Professionals en l'Àmbit de la Joventut 2008, pàgina 29.

*2- A partir dels resultats d'una enquesta realitzada per l'ACPJ el 2017 per estudiar el perfil de les persones professionals en l'àmbit de joventut. La metodologia d'aquesta enquesta va voler arribar a altres perfils del treball en joventut que típicament no s'havien tingut en compte com a professionals de les polítiques de joventut.

*3- Estratègies dels municipis en matèria de joventut. Una anàlisi de l'Enquesta a municipis i comarques 2016-2017. La dada en concret informa sobre el percentatge de persones que treballen en governs locals que són contractades externes. A públic hi hem sumat la categoria «contractada per consell comarcal», encara que també inclou un percentatge de persones externes no comptabilitzades aquí.

És pertinent també remarcar que en aquest darrer estudi de l'Observatori Català de la Joventut no s'hi inclouen els professionals provincials ni els de la mateixa Direcció General de Joventut. En aquest sentit, tant l'edició de 2008 com l'enquesta actual han donat percentatges semblants, al voltant del 5% de professionals treballant a la Generalitat i l'1% a diputacions provincials.

Taula 02. Percentatge de professionals que treballen a la Generalitat i a diputacions

Font:
elaboració pròpia

	Cens de 2008	Cens de 2018
Generalitat	5%	5,6%
Diputacions	1%	0,7%

Tenint en compte aquestes consideracions, podem aproximar l'univers de les persones professionals en polítiques de joventut al voltant de les 1.012 persones. Aquest càlcul assumeix una reducció del nombre total de persones dedicades a les polítiques de joventut en els darrers 10 anys⁵. La taula següent mostra els càlculs realitzats, fets a partir de l'arrodoniment dels percentatges de 2018.

Taula 03. Càlculs per al còmput aproximat de l'univers

Font:
elaboració pròpia

	Absoluts	Percentatges
Municipal i comarcal	945	93%
Generalitat*	57	6%
Diputacions*	10	1%
Total	1.012	100,00%

*Dades aproximades a partir dels criteris exposats

Els càlculs de la taula 3 parteixen de l'assumpció del nombre total de persones treballadores en l'àmbit de joventut en els governs locals (945). Tenint en compte les dades disponibles, exposades fins al moment, aquestes són aproximadament el 93% del total de persones treballadores en l'àmbit de joventut a Catalunya, ja que les persones

⁵ L'informe del Cens realitzat l'any 2008 estimava en 1.099 les persones professionals en aquell moment (pàg. 25)

treballadores de Diputacions són l'1% i els de la Generalitat, el 6%. En els càlculs no s'ha diferenciat entre personal públic i personal privat perquè ja estaven comptats en el recompte global dels governs municipals. A més, aquest càlcul assumeix la pèrdua de la quantificació del sector privat pur, atesa la dificultat del seu càlcul.



Anàlisi dels resultats de l'enquesta



3.1. Perfil de les persones professionals

En aquest apartat realitzarem una anàlisi descriptiva dels resultats de l'enquesta realitzada. Els i les professionals de joventut es troben distribuïts de forma molt desigual segons el territori. A la província de Barcelona se situen gairebé dos terços de la totalitat (63,5%). A Girona hi trobem un 21,4% dels i les professionals i a molta distància Tarragona i Lleida tenen un percentatge força més reduït (6,8% i 6,3), mentre que a les Terres de l'Ebre hi tenim un 2 % de professionals.

Taula 04. Distribució dels professionals segons territori

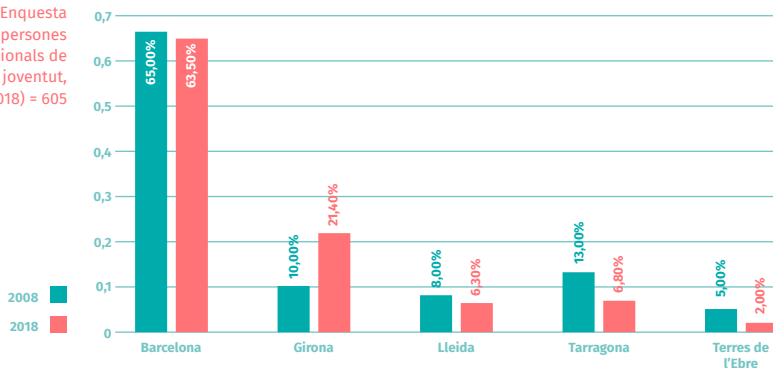
	Freqüència	Percentatge	Percentatge vàlid
Barcelona	291	48,1	63,5
Girona	98	16,2	21,4
Lleida	29	4,8	6,3
Tarragona	31	5,1	6,8
Terres de l'Ebre	9	1,5	2
Sense resposta	147	24,3	---
Total	605	100,0	100,0

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018.

La tendència a aquesta distribució desigual es manté des del cens de 2008, però trobem un increment notable de la presència de professionals a Girona i una certa disminució a Tarragona i a la resta dels territoris.

Gràfic 01 Distribució dels professionals segons territori, 2008-2018

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N(2018) = 605

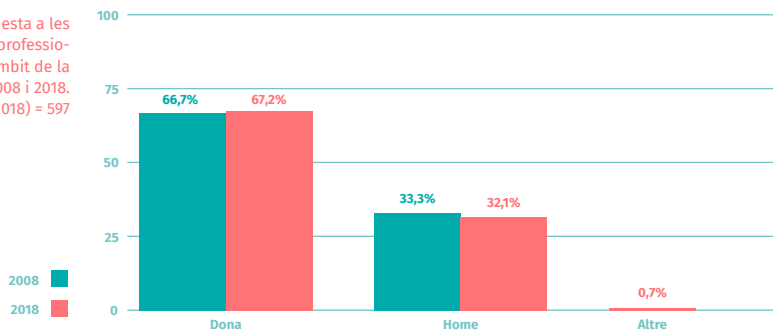


El col·lectiu de les persones professionals de la joventut a Catalunya és marcadament feminitzat, amb un 67,2% de les persones que s'identifiquen amb el gènere femení, un 32,1% amb el masculí, i un 0,7% (N = 4) amb altres.

En comparació de les dades de la mostra utilitzada per al Cens de 2008, observem que la proporció es manté molt similar i, de fet, el col·lectiu identificat amb el gènere femení registra un lleuger creixement de 0,5%⁶.

Gràfic 02 Identificació de gènere, 2008-2018

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2008 i 2018. N(2018) = 597



⁶ Cal tenir en compte que el qüestionari de la mostra utilitzada per al Cens de 2008 no preveia la identificació amb formes no binàries de gènere. Amb tot, el baix nombre de respostes de la categoria de gènere «Altres» no permet una segmentació fiable d'aquesta categoria, raó per la qual no s'ha mantingut al llarg del treball.

Quan segmentem les dades de gènere territorialment, veiem com aquest patró de feminització s'intensifica als territoris de Tarragona i Lleida, on les dones configuren el 73,33% i el 85,71% del col·lectiu, respectivament. Per contra, a Girona aquest percentatge és menor (62,89%), i Les Terres de l'Ebre són el territori amb una representació més paritària, amb un percentatge de dones del 55,56%.

Taula 5. Identificació de gènere segons territori

	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona	T. Ebre
Dona	69,44	62,89	85,71	73,33	55,56
Home	30,56	37,11	14,29	26,67	44,44

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018

Si ens fixem en l'edat, la mitjana del conjunt de la mostra dels professionals de l'àmbit de la joventut es troba en els 37,7 anys. La diferència d'edat entre homes i dones és molt poc significativa, mentre que és més gran per als professionals que no s'identifiquen de forma binària en el gènere (mitjana de 43,2 anys), si bé cal advertir que el nombre absolut d'aquest grup és molt reduït (N = 4). El 50% de professionals de la joventut tenen entre 30 i 44 anys. En la franja baixa d'edats, un 25% té entre 19 i 37 anys, i en la franja alta un altre quart del col·lectiu se situa entre els 44 i els 64 anys.

Les dades de la mostra del Cens de 2008 informaven d'una mitjana d'edat per al conjunt del col·lectiu de 32,1 anys, la qual cosa significa que el col·lectiu té una mitjana d'edat avui 5,6 anys més alta.

Taula 6. Edat i gènere

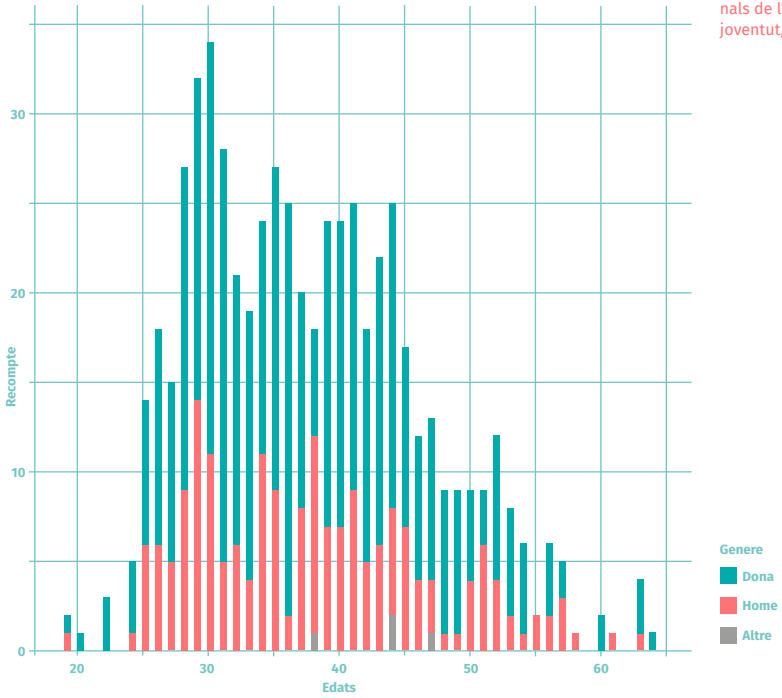
Edat	Recompte			Total
	Dona	Home	Altres	
19	1	1	0	2
20	1	0	0	1
22	3	0	0	3
24	4	1	0	5
25	8	6	0	14
26	12	6	0	18
27	10	5	0	15
28	18	9	0	27

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut 2018, N = 597

Recompte				
Edat	Dona	Home	Altre	Total
29	18	14	0	32
30	23	11	0	34
31	23	5	0	28
32	15	6	0	21
33	15	4	0	19
34	13	11	0	24
35	18	9	0	27
36	23	2	0	25
37	12	8	0	20
38	6	11	1	18
39	17	7	0	24
40	17	7	0	24
41	16	9	0	25
42	13	5	0	18
43	16	6	0	22
44	17	6	2	25
45	10	7	0	17
46	8	4	0	12
47	9	3	1	13
48	8	1	0	9
49	8	1	0	9
50	5	4	0	9
51	3	6	0	9
52	8	4	0	12
53	6	2	0	8
54	5	1	0	6
55	0	2	0	2
56	4	2	0	6
57	2	3	0	5
58	0	1	0	1
60	2	0	0	2
61	0	1	0	1
63	3	1	0	4
64	1	0	0	1

Gràfic 03 Distribució segons edat i gènere, 2018

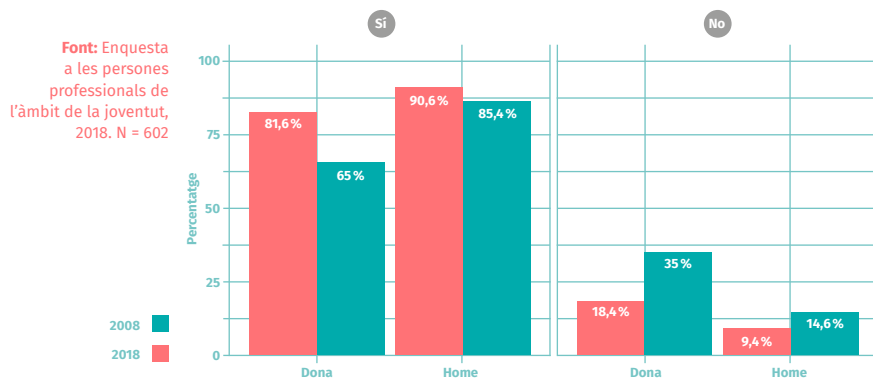
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018 N = 601



A la pregunta sobre si han estat o són membres d'alguna associació, col·lectiu o moviment social, un 84,6% respon afirmativament, cosa que significa un increment de més de 13 punts respecte de les dades de la mostra del Cens de 2008 (71,5%)⁷.

Quan segmentem les dades per gènere, veiem que un 90,6% dels homes han estat o són membres d'alguna associació, col·lectiu o moviment social, mentre que aquest percentatge disminueix en la població femenina fins al 81,6%, una diferència de 9 punts percentuals. Aquest fet conforma un clar biaix de gènere, si bé també és cert que aquest biaix ha disminuït considerablement respecte dels 20 punts de diferència que existien l'any 2008

Gràfic 04 Pertinença a associacions, col·lectius o moviments socials, 2018

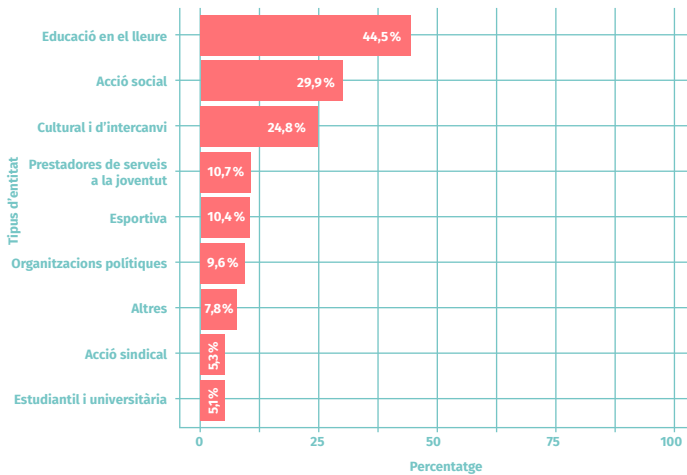


⁷ Cal destacar, però, que al Cens de 2008 es restringia la pregunta a la pertinença a «associacions juvenils», mentre que el qüestionari 2018 inclou també les categories «col·lectius» i «moviments socials», unes etiquetes més inclusives que poden explicar part de l'increment registrat.

Dels individus que han estat membres d'alguna associació, col·lectiu o moviment social, en una pregunta de resposta múltiple tenint en compte les respostes en percentatges per cada tipus d'associació, veiem com el 44,5% de les persones enquestades afirmen pertànyer o haver pertangut a una associació d'educació en el lleure, mentre que el 29,9% indiquen una associació d'acció social i un 24,8% una associació cultural i d'intercanvi.

Aquests tres tipus d'associacions també van ser les més marcades al Cens de 2008, si bé és destacable que dues d'elles han perdut preponderància respecte de la resta de categories en els darrers anys. Així, respecte al Cens de 2008, hi ha un 17,9% menys de professionals que afirma pertànyer a una associació en el lleure i un 11,1% menys a associacions culturals i d'intercanvi. Per contra, hi ha un 2% més de persones a entitats d'acció social.

Gràfic 05 Tipus d'associacions, col·lectius o moviments socials (resposta múltiple), 2018



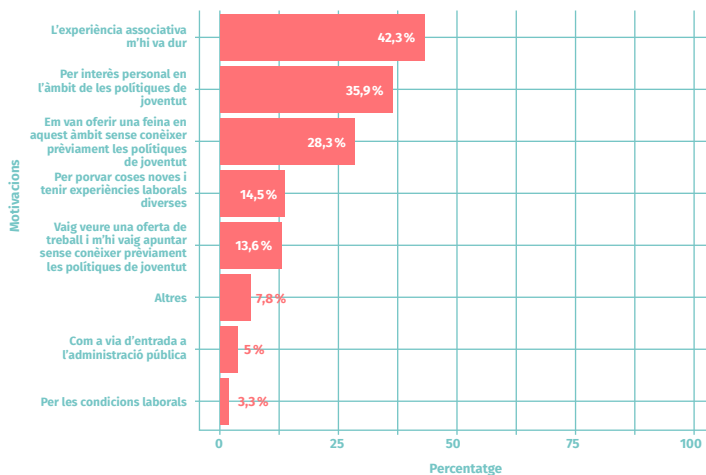
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 605

Quant a les vies d'interès o d'accés al treball en l'àmbit de la joventut, en una pregunta de resposta múltiple tenint en compte les respostes en percentatges per cada tipus de via, veiem com el 42,3% de les persones enquestades afirmen que l'experiència associativa va ser la principal via d'accés, mentre que per al 35,9% ho va ser l'interès personal en l'àmbit de la joventut i a un 28,3% se li va oferir una feina en aquest àmbit sense conèixer prèviament les polítiques de joventut.

Aquestes tres categories també van ser les més marcades al Cens de 2008, si bé en els darrers deu anys ha guanyat pes l'experiència associativa (+8,8%) i l'interès personal (+5,4%), mentre que ha perdut pes l'oferta de feina sense coneixements previs (-3,1%).

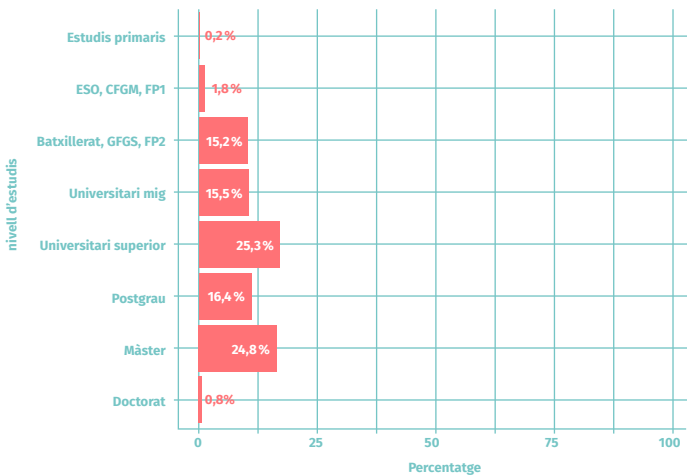
Gràfic 06 Via d'interès o d'accés al treball en l'àmbit de la joventut (resposta múltiple), 2018

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 605



Vuit de cada deu professionals de la joventut tenen estudis universitaris. La formació màxima més estesa és la de llicenciatura / universitari superior (25,3%), el que seria equivalent a grau universitari. La segueix la de màster (24,8%), postgrau (16,4%), diplomatura / universitari mitjà (15,5%) i doctorat (0,8%). Si sumem les categories de llicenciatura i diplomatura, aquestes equivalen al 40,5%. Cal tenir en compte que la titulació de diplomatura es va deixar d'oferir amb l'adopció del sistema propi de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES), i ara els títols universitaris s'agrupen en la categoria de graus. Per la seva banda, les persones professionals amb estudis màxims de batxillerat i similars representen un 15,2%, mentre que el nivell d'ESO només s'aplica a un 1,8% i el d'estudis primaris a un ínfim 0,2%.

Gràfic 07 Màxim nivell formatiu assolit, 2018

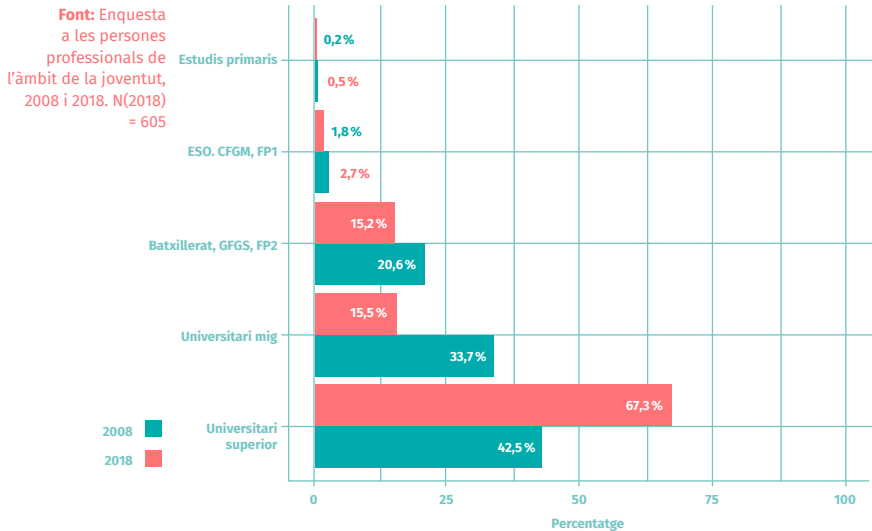


Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 605

En comparació de la mostra del Cens de 2008, observem com el col·lectiu dels professionals en l'àmbit de la joventut compta avui amb un 6,6% més de persones amb estudis universitaris.

Al gràfic següent englobem dins de la mateixa categoria d'universitari superior les titulacions que van des de llicenciatura fins a doctorat, i això ens permet veure com aquesta és l'única categoria que creix (+24,7%), en detriment de totes les categories inferiors⁸.

Gràfic 08 Màxim nivell formatiu assolit, 2008-2018



⁸ Cal tenir en compte que la titulació de diplomatura (categoria d'universitari mitjà) es va deixar d'oferir amb l'adopció del sistema propi de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES).

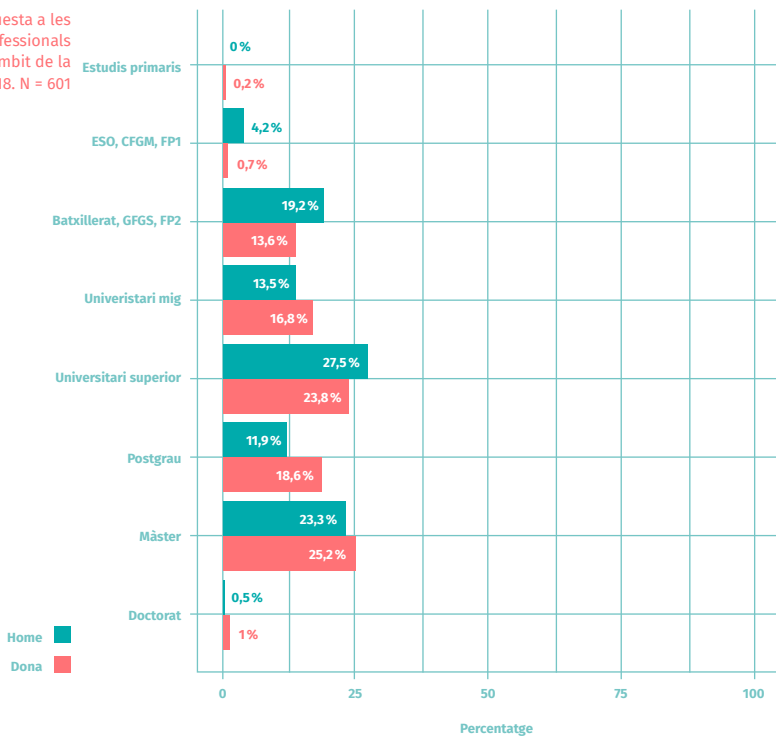
A la taula següent recollim el nom de la formació assolida per les persones professionals en l'àmbit de la joventut per als nivells universitari i de cicle formatiu de grau superior. Les dades no disten en excés de les del Cens de 2008, si bé destaquen els creixements per sobre del 4% d'Educació Social i Psicologia. En el cas d'Educació Social, es manté com a primera opció tant el 2008 com el 2018, mentre que Psicologia passa de la sisena posició fa deu anys a la tercera posició actualment.

Entre les categories de la taula que engloben diverses formacions, destaquem que la categoria Altres Estudis Superiors (socials), amb un 7,94%, engloba estudis diversos com són Economia, Administració i Direcció d'empreses (ADE), Ciències Empresarials, Relacions Laborals, Periodisme, Turisme, Publicitat i Relacions Públiques, ...

Quan segmentem les dades del màxim nivell assolit per gènere, veiem com les dones assoleixen un nivell formatiu superior. Els homes professionals que assoleixen una formació inferior a la universitària representen el 23,3%, la qual cosa suposa una diferència de gairebé 9 punts percentuals respecte a les dones (14,6%).

Gràfic 9 Màxim nivell formatiu assolit per gènere, 2018

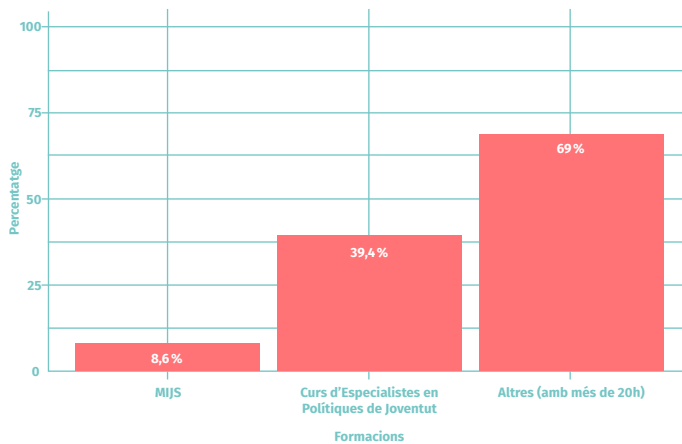
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 601



Entre el total de persones professionals que han completat l'enquesta, un 61,3% ha respost que ha fet alguna formació específica en l'àmbit de la joventut, la qual cosa representa més de vuit punts percentuals respecte a la mateixa dada l'any 2008 (52,9%).

De les tres opcions de resposta que s'oferien per emmarcar aquesta formació específica, en una pregunta de resposta múltiple, un 8,6% ha contestat que ha cursat el Màster Interuniversitari Joventut i Societat (MIJS), un 39,4% ha seguit el Curs d'Especialistes en Polítiques de Joventut, i un 69% ha cursat altres formacions, sempre superiors a 20 hores. Aquest darrer grup d'altres formacions és especialment ric i variat, però hi destaquen els cursos i les formacions proposades per la Direcció General de Joventut i les diputacions provincials, així com el cursos relacionats amb el lleure infantil i juvenil.

Gràfic 10 Formació específica en l'àmbit de la joventut, 2018



Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 605

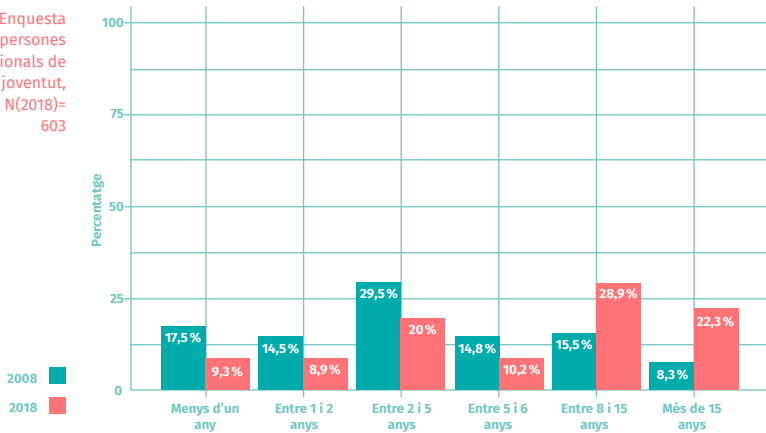
3.2. Trajectòria laboral

El col·lectiu més nombrós de professionals de l'àmbit de la joventut quant a temps de treball és el que fa entre 8 i 15 anys que treballa en l'àmbit (28,9%), seguit del grup que fa més de 15 anys que hi treballa (22,3%). En canvi, a l'altre extrem es troben els col·lectius que s'han incorporat al treball remunerat en l'àmbit més recentment, essent un 9,3% els que fa menys d'un any que hi treballen i un 8,9% els que tenen entre un i dos anys de recorregut.

Així doncs, la majoria dels professionals de les polítiques de joventut va començar a treballar fa cinc anys o més (61,4%), i un 38,6% fa menys de cinc anys. Aquestes dades contrasten de manera manifesta amb les del Cens de 2008, ja que s'han invertit els termes: aleshores les persones professionals amb menys de 5 anys d'experiència representaven el 61,5%, mentre que només el 38,5% tenia més de 5 anys d'experiència.

Gràfic 11 Temps de treball remunerat en l'àmbit de la joventut, 2008-2018

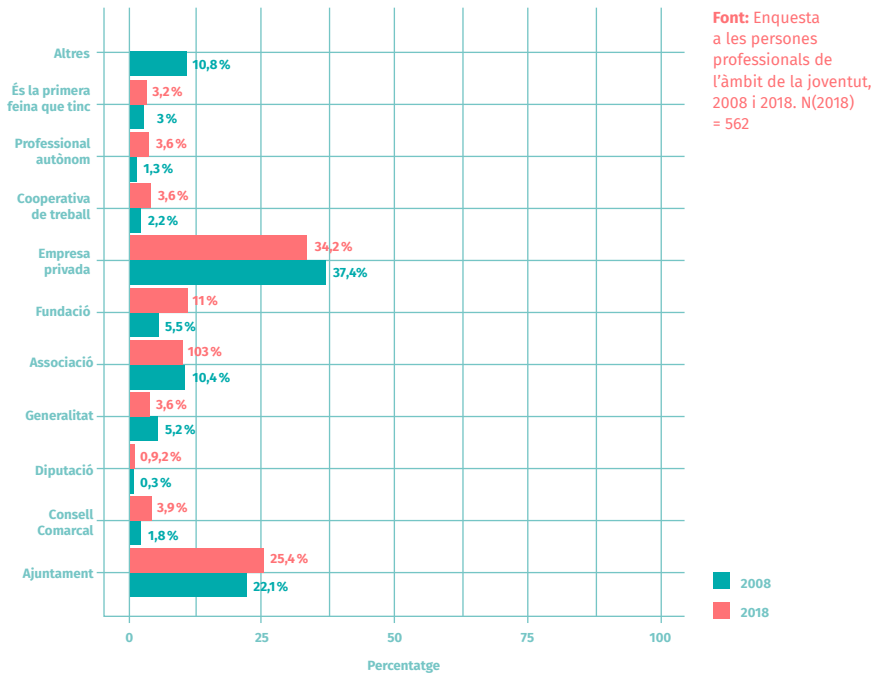
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2008 i 2018. N(2018)=603



Poc més d'un terç de les persones professionals de l'àmbit de la joventut estaven treballant en una empresa privada abans de fer-ho al lloc on es troben actualment, mentre que un altre terç ho feia en algun ens de titularitat pública, en la seva majoria d'àmbit local (Ajuntament 25,4%, Consell Comarcal 3,9%, Generalitat 3,6% i Diputació 0,9%). Un 11% treballava en una fundació i un 10,3% en una associació, mentre que les cooperatives de treball representen un 3,9% i els professionals autònoms, un 3,6% de les respostes. Només en un 3,2% dels casos la feina actual és també la primera ocupació.

Comparativament amb el Cens de 2008, observem que la procedència laboral de les persones professionals segueix pautes similars, si bé disminueix la procedència de l'empresa privada (-3,2%) i en canvi augmenta la procedència de les fundacions (5,5%) i del sector públic (+4,4%).

Gràfic 12 Lloc de treball anterior, 2008-2018

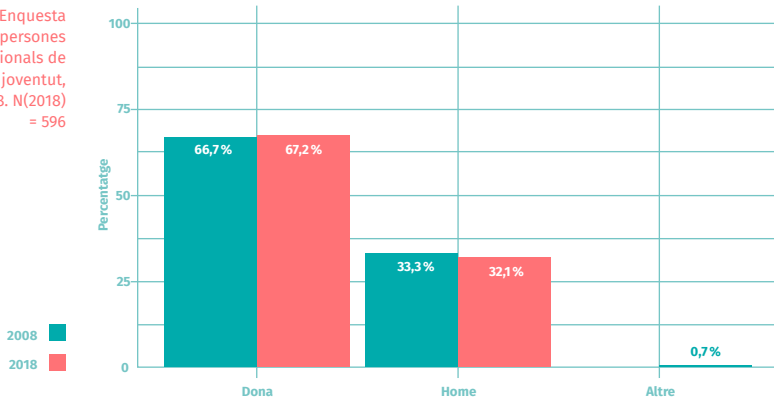


En referència al lloc de treball anterior, s'ha preguntat si era un lloc propi de l'àmbit de la joventut. La resposta binària (sí/no) es reparteix gairebé a parts iguals, si bé un 26,5% de les respostes totals fa referència a llocs de treball propis de l'àmbit però compartits amb altres àrees.

Les dades contrasten amb les del Cens de 2008, ja que aleshores l'ocupació anterior era de l'àmbit de la joventut en un 36% dels casos, mentre que ara aquest percentatge arriba pràcticament al 50%.

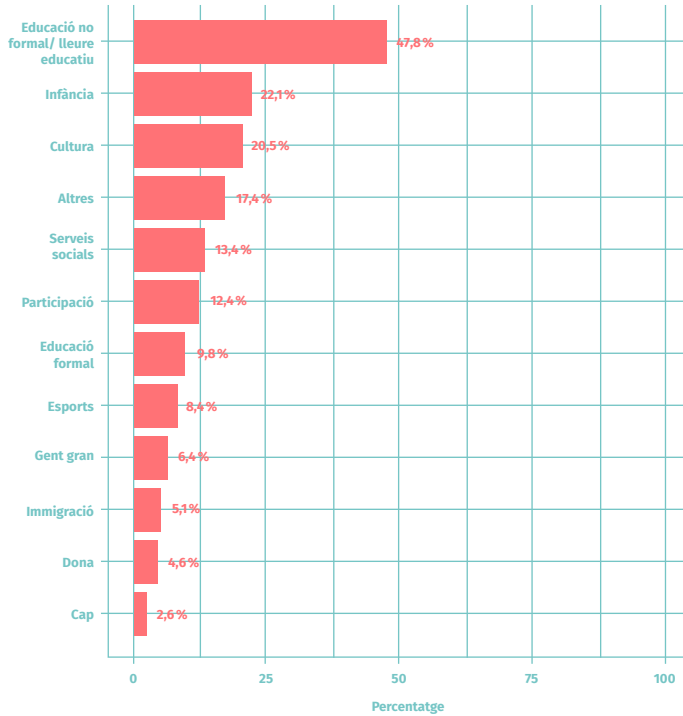
Gràfic 13 Procedència laboral des de l'àmbit de la joventut, 2008-2018

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2008 i 2018. N(2018) = 596



A la pregunta relativa a altres àrees d'experiència professional (resposta múltiple), trobem que un 47,8% indica tenir experiència en l'àmbit de l'educació no formal/lleure educatiu, un 22,1% en infància i un 20,5% en cultura. Hi ha un 17,4% que indica la categoria d'altres àmbits, i la resta de categories es troben totes per sota del 15%.

Gràfic 14 Altres àmbits d'experiència professional, 2018



Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 605

En clau de gènere, és interessant ressaltar que les dones tenen més experiència en àmbits tradicionalment associats al rol femení (gent gran, infància, dona), mentre que els homes ho fan en àmbits com l'esport o la cultura, segons mostra en detall la taula següent:

Taula 7 Àmbits d'experiència professional segons gènere

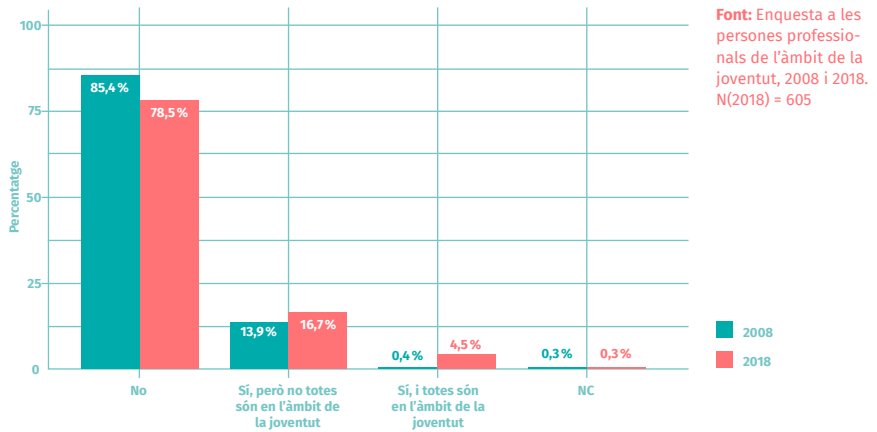
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018.

Etiqueta	Dona	Home	Diferència
Cultura	17,08	26,94	-9,86
Infància	24,75	16,58	8,17
Educació formal	10,15	8,81	1,34
Gent Gran	8,42	2,59	5,83
Esports	4,95	16,06	-11,11
Participació	11,14	15,03	-3,89
Serveis socials	14,11	11,40	2,71
Dona	6,44	0,00	6,44
Immigració	6,19	3,11	3,08
Educació no formal/lleure educatiu	48,51	47,15	1,36
Cap	2,72	2,59	0,13
Altres	16,58	19,17	-2,59

En referència a si la seva feina és exclusiva o si tenen més d'una ocupació, el 78,5% ha respost que té una única ocupació, mentre que dos de cada deu professionals de la joventut combinen més d'una feina remunerada (16,7% incloent-hi feines no relacionades amb la joventut i un 4,5% només amb feines relacionades amb la joventut).

En aquest sentit, l'augment de la pluriocupació entre les persones professionals de la joventut a Catalunya és de gairebé 7 punts respecte de les dades de la mostra del Cens de 2008.

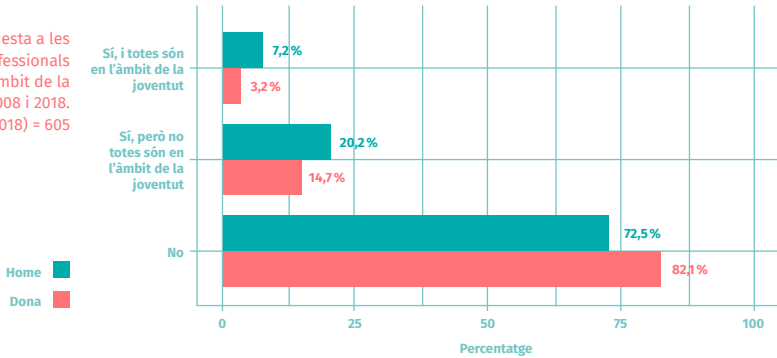
Gràfic 15 Pluriocupació, 2008 i 2018



Atès aquest increment de la pluriocupació, segmentem aquesta dada en funció de diferents paràmetres per tal de permetre'n una caracterització més precisa. En primer lloc, la segmentació de gènere ens descobreix que els homes pluriocupats representen en el seu conjunt un 9,5% més que les dones.

Gràfic 16 Pluriocupació segons gènere

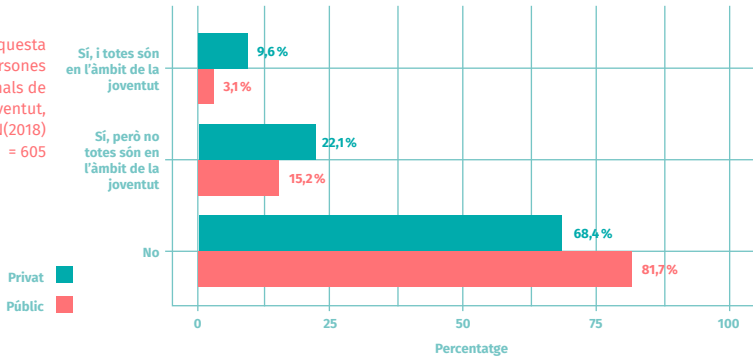
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2008 i 2018. N(2018) = 605



D'altra banda, veiem que les persones professionals pluriocupades en el sector privat representen en el seu conjunt un 13,3% més que les del sector públic.

Gràfic 17 Pluriocupació segons sector públic/privat

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2008 i 2018. N(2018) = 605



També podem observar que l'edat de les persones professionals pluriocupades és lleugerament més baixa: l'edat mitjana és al voltant de 3 anys inferior que la resta.

Taula 8 Pluriocupació segons edat

	No	Sí, però no totes són en l'àmbit de la joventut	Sí, i totes són en l'àmbit de la joventut
Mínim	19	24	25
Q1	31	29	29
Mediana	38	33	33.5
Mitjana	38.3	35.6	34.8
Desviació	8.8	8.1	7.2
Q3	44	42.2	39.8
Màxim	64	54	53
N	474	100	26

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 600

Ara bé, si creuem la pluriocupació amb el nivell d'estudis, les dades no són tan concloents. Les persones pluriocupades es reparteixen en percentatges superiors al 20% tant entre professionals de nivell formatiu de batxillerat, com universitari superior i màster. Per contra, en nivells formatius més baixos (ESO i estudis primaris) no hi ha cap professional pluriocupat, malgrat que cal advertir que el nombre absolut d'aquest grup és molt reduït, N=12.

Taula 9 Pluriocupació segons el màxim nivell formatiu (en percentatge)

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 601

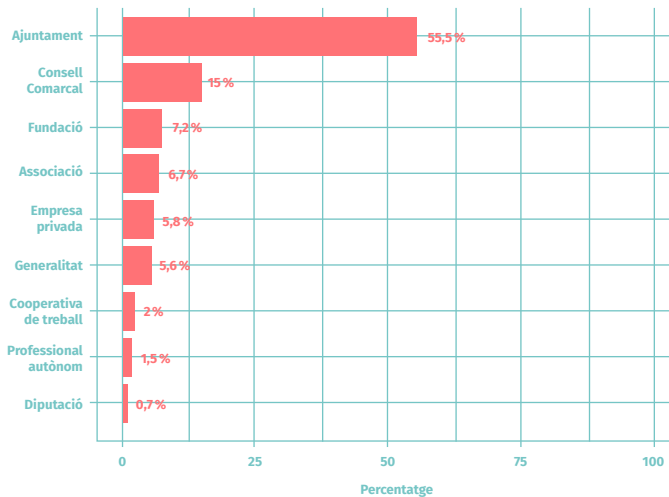
	Doctorat	Màster	Postgrau	Univ. superior	Univ. mitjà	Bachillerat i altres	ESO i altres	Estudis primaris
No	80,0	70,7	84,9	78,3	88,2	73,9	100,0	100,0
Sí, però no totes són en l'àmbit jov.	20,0	23,3	11,1	19,1	7,5	19,6	0,0	0,0
Sí, i totes són en l'àmbit jov.	0,0	6,0	4,0	2,6	4,3	6,5	0,0	0,0
N (nombre absolut)	5	150	99	152	93	92	11	1

3.3. Lloc de treball actual

Una mica més de la meitat de les persones professionals de l'àmbit de la joventut desenvolupen la seva activitat en ajuntaments (55,5%). En segon lloc però ja a molta distància, se situen els consells comarcals (15%), seguits de fundacions (7,2%), associacions (6,7%), empresa privada (5,8%) i administració autonòmica (5,6%). Les cooperatives representen el 2% i els professionals autònoms l'1,5%. Finalment, les diputacions⁹ concentren el 0,7% de les persones professionals de l'àmbit.

Si agrupem sector públic i sector privat, observem una preponderància del primer, que concentra tres quartes parts del total de les persones professionals (76,8% entre ajuntaments, consells comarcals, Generalitat i diputacions). Per la seva banda, el sector privat es reparteix el quart restant, de manera que l'àmbit sociocomunitari (associacions i fundacions) equival a un 13,8%, l'àmbit empresarial «clàssic» (empreses i professionals autònoms) representa un 7,3%, i l'àmbit socioempresarial (societats cooperatives) representa un 2%.

Gràfic 18 Tipologia de l'organització on es desenvolupa la tasca professional, 2018



Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 586

⁹ En aquest cas, totes les persones professionals que han contestat l'enquesta treballen a la Diputació de Barcelona.

Si segmentem per territori, veiem com destaca el pes dels ajuntaments a Tarragona i dels consells comarcals a Lleida i Terres de l'Ebre. En aquestes mateixes tres demarcacions, a més, no hi tenen representació professionals que treballin a les diputacions, que es concentren a la Diputació de Barcelona.

En l'àmbit privat, tampoc no tenen representació a Tarragona, Lleida i Terres de l'Ebre professionals que treballin a fundacions, cooperatives o autònoms. Per la seva banda, les persones professionals que treballen a l'empresa privada representen un 7,5% a Barcelona, però només un 3,2% a Girona i Lleida, mentre que tampoc no hi són presents a Lleida ni a Terres de l'Ebre.

Gràfic 19 Tipologia de l'organització segons àmbit territorial, 2018

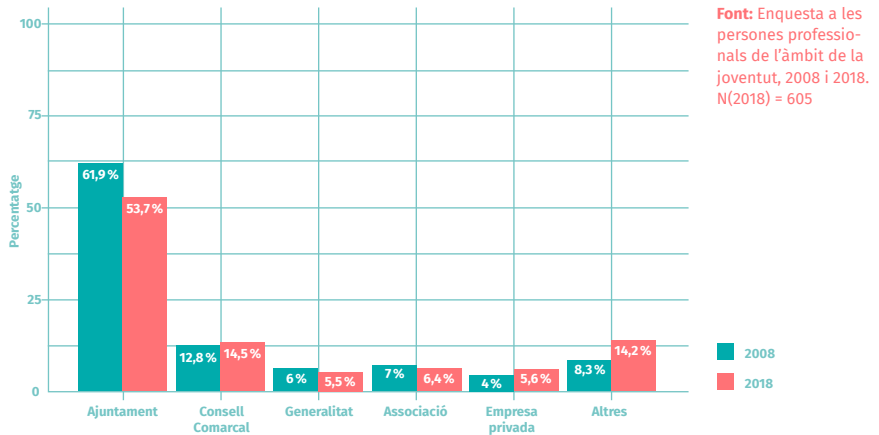
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 586



Si comparem l'evolució de les principals tipologies d'organització amb les dades de la mostra del Cens de l'any 2008, veiem que les persones professionals del conjunt del sector públic han perdut 8,7 punts percentuals respecte de les del sector privat, i concretament són les que treballen als ajuntaments les que arrosseguen el pes d'aquesta xifra (-8,1%). També perden pes les professionals que treballen a la Generalitat (-0,5%) i les que treballen en associacions (-0,5%).

En canvi, guanyen representació les professionals que treballen als consells comarcals (+1,7%) i l'empresa privada (+1,6%), així com aquelles que treballen dins de les organitzacions que englobem en la categoria d'altres¹⁰ (5,91%).

Gràfic 20 Tipologia de l'organització on es desenvolupa la tasca professional, 2008-2018



¹⁰ Per la configuració i disponibilitat de les dades del Cens de 2008, per habilitar la comparació en aquest apartat hem hagut de crear la categoria «altres», que inclou els professionals autònoms, les cooperatives de treball, les fundacions i les diputacions. Per aquest mateix motiu, alguns percentatges d'aquest gràfic varien sensiblement respecte del gràfic anterior.

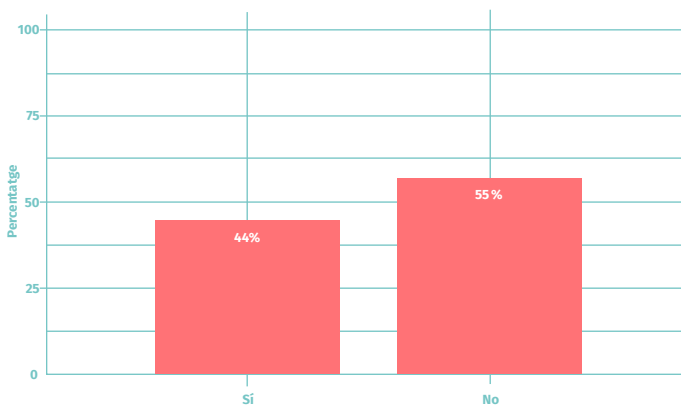
Gairebé la meitat de les persones professionals que treballen en organitzacions del sector privat desenvolupen els seus serveis per a l'administració pública a través d'externalitzacions (44%).

Sobre el total de les persones professionals de la joventut, això representa que 1 de cada 10 professionals treballa a través d'una externalització. Si agreguéssim aquest còmput al dels professionals que treballen directament al sector públic, tindríem que les persones professionals vinculades al sector públic (amb externalització o sense) ascendirien al 87%.

Entre les persones professionals que afirmen treballar a través d'externalitzacions (N = 63), un 83% està contractat a través d'ajuntaments.

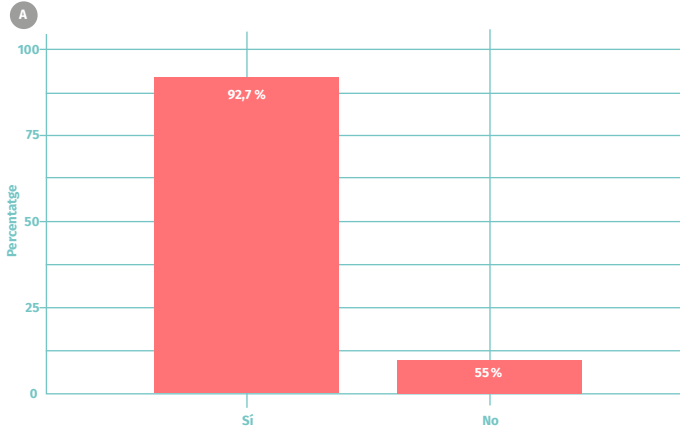
Gràfic 21 Treball al sector privat a través d'externalitzacions, 2018

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 150

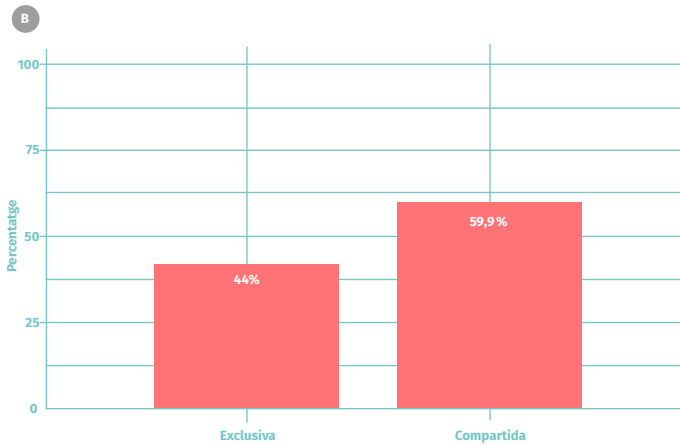


Nou de cada deu professionals afirmen que el terme «joventut» apareix al nom oficial de la seva àrea. Gairebé el 60% treballa en àrees compartides, mentre que el 40% restant ho fa en àrees exclusives de joventut.

Gràfic 22 Aparició del terme «joventut» al nom de l'àrea (a), 2018 i Àrea compartida o exclusiva (b), 2018



Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. (N = 441 i N = 439, respectivament)



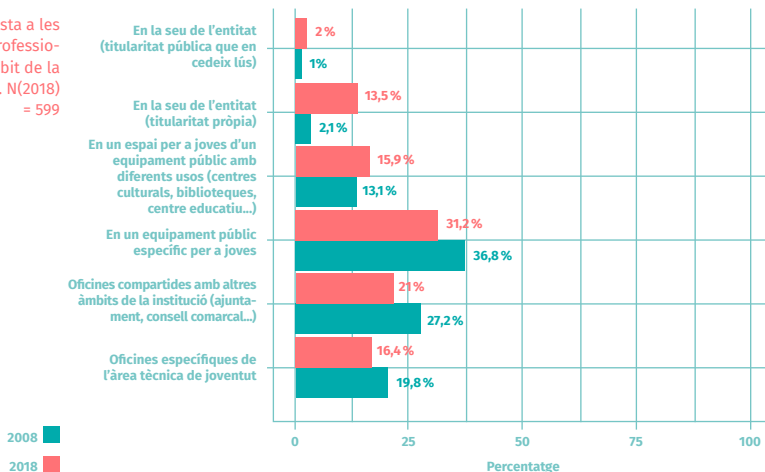
Respecte a l'espai físic de treball, la resposta més comuna és un equipament públic específic per a joves (31,2%), seguit d'un espai d'oficines compartides (21%), unes oficines específiques de l'àrea de joventut (16,4%), un espai per a joves en un equipament públic amb diferents usos (15,9%), a la seu de l'entitat amb titularitat pròpia (13,5%), i finalment a la seu de l'entitat amb titularitat pública i ús cedit (2%).

Respecte a les dades de la mostra del Cens de 2008, observem que les persones professionals que diuen treballar a la seu de l'entitat amb titularitat pròpia (bàsicament es tracta d'empreses privades) creixen en un 11,4%, mentre que perden pes les que treballen en espais físics com les oficines compartides (-6,1%) i els equipaments públics específics per a joves (-5,6%).

A aquelles persones que han respost un equipament específic per a joves, se'ls ha preguntat sobre quina és la tipologia d'equipament. Un 45,9% ha respost un Casal de Joves – Espai Jove, un 24,3% ha respost un Servei d'Informació Juvenil i un 29,7% ha respost altres tipus d'equipament. En comparació del 2008, notem que les professionals dels Casals de Joves – Espais Joves es mantenen amb el mateix percentatge, mentre que les dels Serveis d'Informació Juvenil baixen un 11% en favor dels altres tipus d'equipaments.

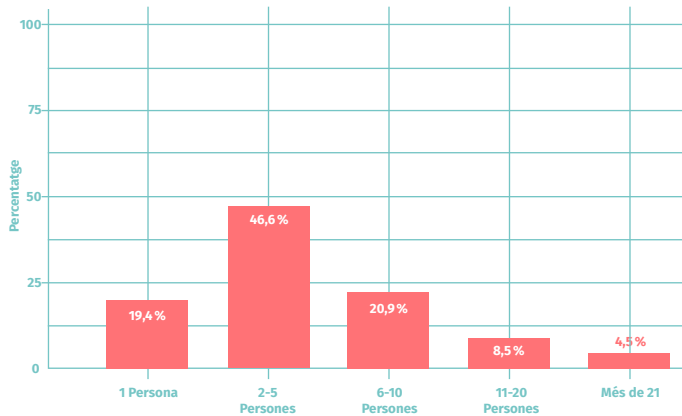
Gràfic 23 Espai físic de treball, 2008-2018

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N(2018) = 599



Pel que fa la dimensió dels equips de treball, les persones professionals treballen majoritàriament en equips formats per entre dos i cinc membres (46,6%). El segon grup més nombrós és aquell format per una sola persona, amb gairebé 2 de cada 10 professionals. En un percentatge molt similar se situen els equips de 6 a 10 persones (20,9%). De professionals que treballin en equips de més de 10 persones en són el 8,5% de la mostra, i només un 4,5% ho fa en equips de 21 persones o més.

Gràfic 24 Nombre de persones de l'equip treballant en polítiques de joventut, 2018



Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 597

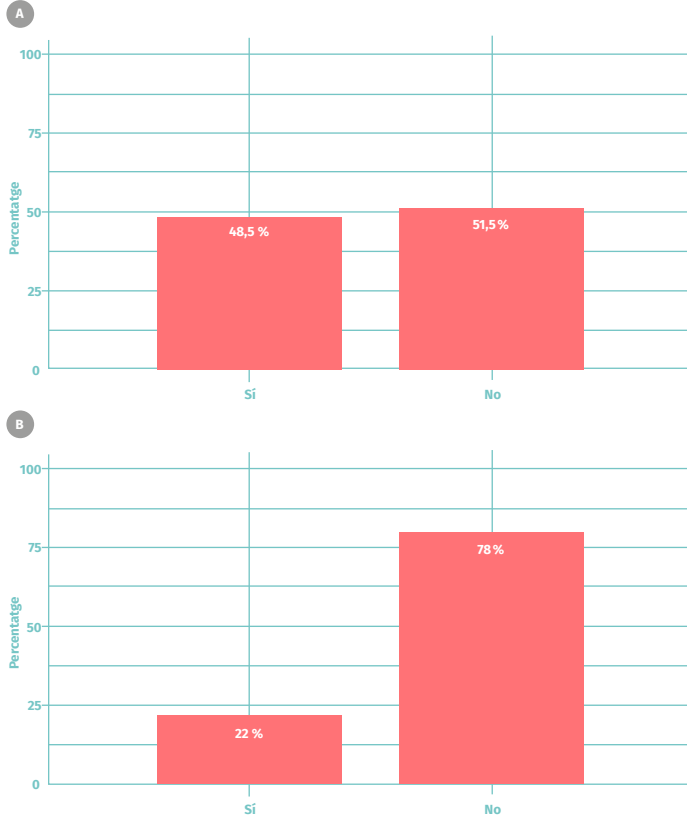
Per completar la imatge dels equips de treball ressaltem que, de mitjana, els professionals tenen al seu càrrec 1,2 persones. Amb tot, cal notar que la mediana (valor situat al centre del conjunt ordenat de valors) és de 0, la qual cosa denota un alt nombre de professionals sense cap persona a càrrec seu.

Mínim	Q1	Mediana	Mitjana	Desviació	Q3	Màxim	N
0	0	0	1,2	1,9	2	7	540

Gairebé la meitat de les persones professionals de la joventut treballa al mateix municipi on té la seva residència (48,5%) i un 22% treballa en més d'un municipi.

Gràfic 25 Treball al municipi de residència (a) i Treball en més d'un municipi (b), 2018

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 600



Entre les persones professionals que treballen en més d'un municipi, de mitjana treballen en 5 municipis diferents. Destaquem també que una quarta part treballa en més de 6 municipis.

Mínim	Q1	Mediana	Mitjana	Desviació	Q3	Màxim	N
1	3	4	4,8	2,8	6	13	108

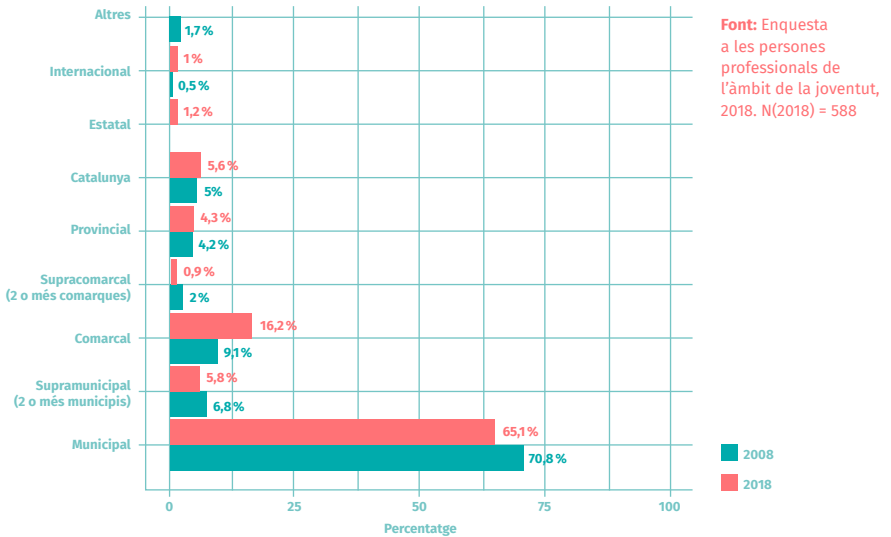
Preguntades sobre els desplaçaments realitzats per motius laborals, trobem que les persones professionals fan de mitjana 111,4 km setmanals, la qual cosa vindria a representar 22,28 km diaris.

Mínim	Q1	Mediana	Mitjana	Desviació	Q3	Màxim	N
0	20	50	111,4	144,4	160	1150	528

L'àmbit territorial on es porta a terme la tasca desenvolupada per les persones professionals de les polítiques de la joventut és, en la majoria dels casos, municipal, amb un 65,1%. A molta distància, amb un 16,2% se situa l'àmbit comarcal, i seguidament amb percentatges lleugerament superiors al 5% se situen els àmbits supramunicipals (dos o més municipis, sense arribar a una cobertura comarcal) i l'àmbit de Catalunya. La resta d'àmbits identificats se situen tots sota la franja del 5% en aquest ordre: provincial, estatal, internacional i supracomarcal.

Respecte a la mostra del Cens de 2008, podem concloure que l'àmbit comarcal és l'únic que creix amb un percentatge significatiu (7,1%) i ho fa en detriment de l'àmbit municipal (-5,7%).

Gràfic 26 Àmbit territorial on es fa la tasca professional, 2008-2018

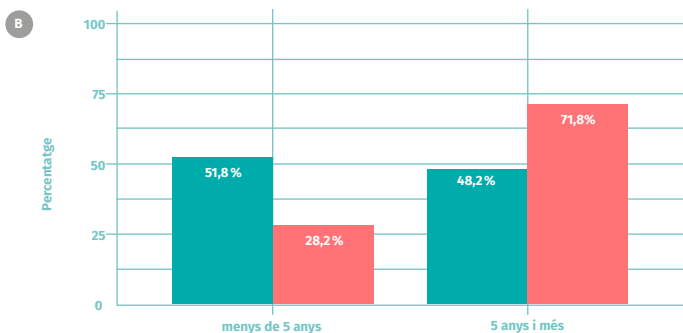
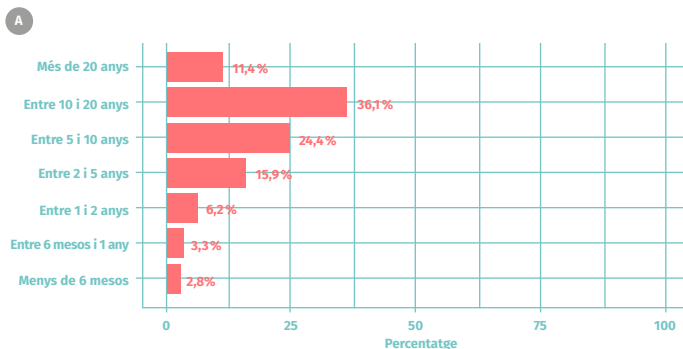


Actualment, més d'un terç de les places laborals que ocupen les persones professionals en l'àmbit de la joventut tenen entre 10 i 20 anys d'existència (36,1%), mentre que un 24,4% fa entre 5 i 10 anys que existeixen i un 15,9% fa entre 2 i 5 anys. Les places amb més de 20 anys d'existència representen un 11,4% del total. Finalment, les places més recents (menys de dos anys d'existència) representen totes elles percentatges inferiors, i totes juntes sumen al voltant del 12%.

En comparació amb la mostra del Cens de 2008, és interessant ressaltar el canvi de tendència de manera agrupada. El conjunt de places amb menys de 5 anys d'existència cauen avui respecte del 2008 i passa d'un 51,8% a un 28,2% de manera agregada. Contràriament, les places amb més de 5 anys d'existència representaven aproximadament la meitat de places l'any 2008, i en canvi avui aquestes places són clarament majoritàries, amb un 71,8%.

Gràfic 27 Temps d'existència de la plaça laboral (a) i variació agrupada 2008-2018

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2008 i 2018. N(2018) = 599

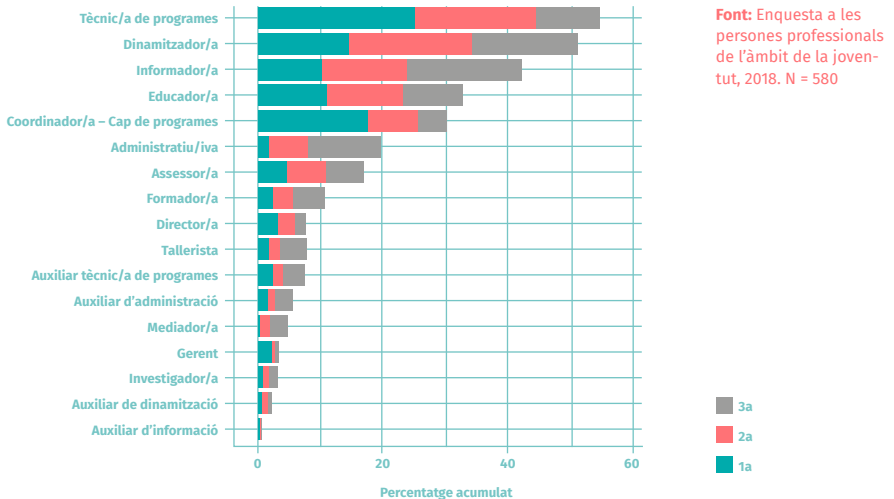


3.4. Condicions de contractació

Quan analitzem la identificació amb el càrrec desenvolupat de les persones professionals en l'àmbit de la joventut, ens adonem que la figura de Tècnic/a de programes és la més escollida com a primera opció, així com també la que suma més opcions totals.

Si ens fixem només en les primeres opcions, la segona resposta més marcada és la de Coordinador/a-Cap de Programes, seguida de la de Dinamitzador/a, Educador/a i Informador/a. Tota la resta segueix a molta distància amb menys d'un 5% de les respostes. Si posem el focus en la suma d'opcions, veiem com aquestes mateixes categories intercanvien l'ordre, de tal manera que la segona categoria més marcada és la de Dinamitzador/a, seguida de la d'Informador/a, Educador/a i Coordinador/a-Tècnic/a de programes. Aquestes mateixes cinc categories ja destacaven sense grans variacions en la mostra del Cens de 2008.

Gràfic 28 Identificació amb el càrrec desenvolupat, 2018



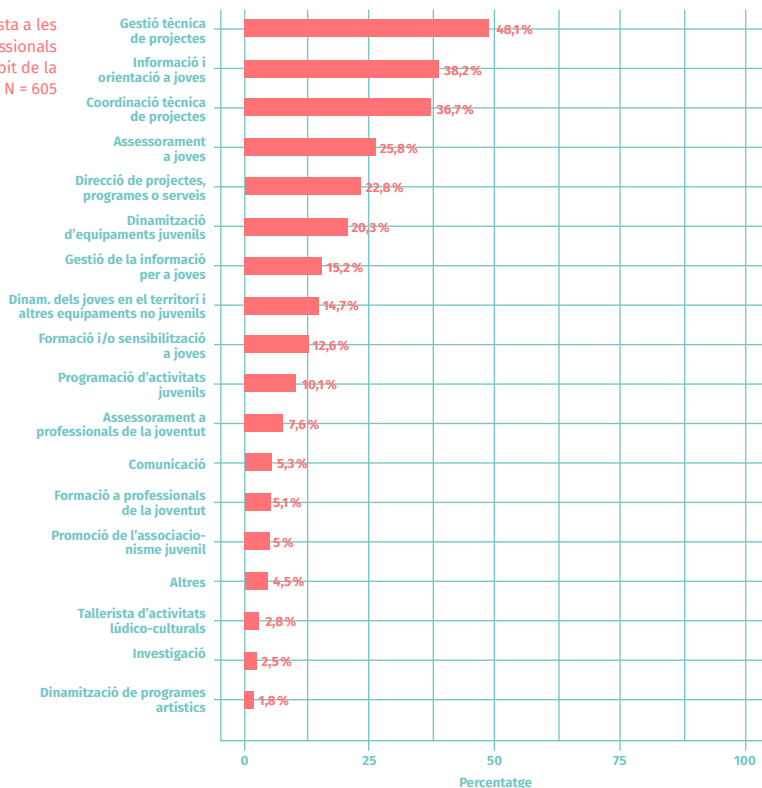
Per la seva banda, quan analitzem les principals tasques desenvolupades de les persones professionals en l'àmbit de la joventut, en una pre-

gunta multiresposta i havent de prioritzar tres possibilitats, observem que la tasca de gestió tècnica de projectes la marca gairebé la meitat de les persones professionals (48,1%). En segon i tercer lloc, se situen les tasques d'informació i orientació amb la gent jove, i de coordinació tècnica de projectes, amb un 38,2% i un 36,7% respectivament. Un de cada quatre professionals marca la tasca d'assessorament a joves. Per sota d'un 25% i amb un escalat molt equilibrat es recullen totes les altres tasques, en un gràfic que evidencia la diversitat i complexitat de les tasques realitzades per aquest col·lectiu professional.

Tasques principals dins el càrrec desenvolupat, 2018

Gràfic 29

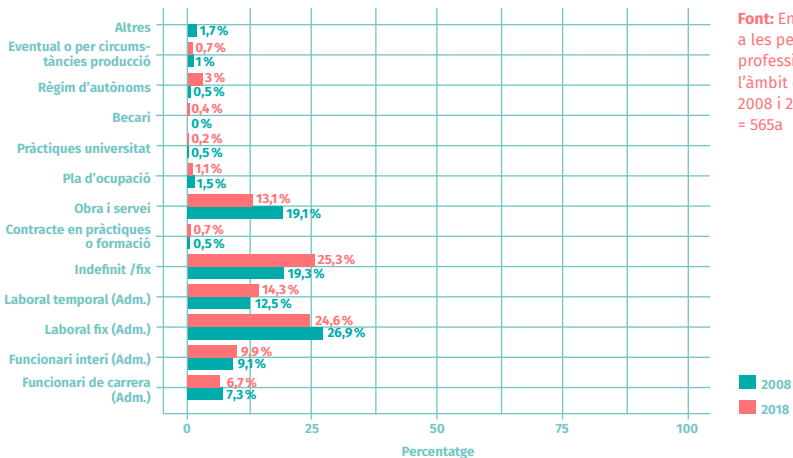
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 605



La distribució dels professionals de la joventut respecte al tipus de contracte laboral és molt diversa. Una quarta part (25,3%) té contracte com a «indefinit fix» i un percentatge molt similar (24,6%) el té com a «laboral fix» (Administració pública)¹¹. D'altra banda, un 14,3% de les persones té contracte com a «laboral temporal» a l'Administració pública. Per la seva banda, un 13,1% està contractat sota la fórmula d'«obra i servei». Com a funcionari interí i com a funcionari de carrera es troben el 9,9% i el 6,7% respectivament, i els autònoms signifiquen el 3% del total. Els altres tipus de contractació laboral tenen una representativitat molt baixa, al voltant o per sota de l'1%.

Comparativament amb la mostra del Cens de 2008, destaquem l'augment dels contractes indefinits/fixos (+6%), que el 2008 eren la segona categoria més marcada i ara són la primera, intercanviant-se posicions amb la categoria de laborals fixos (-2,3%). El retrocés més marcat el protagonitzen els contractes d'obra i servei, que cauen un 6% i passen de ser la tercera categoria més marcada el 2008 a ser ara la quarta, intercanviant-se posicions amb el contracte laboral temporal (+1,8%). Per últim, destaquem un augment dels autònoms de +2,5 punts, si bé el nombre d'aquests en termes absoluts continua essent molt menor (N = 17).

Gràfic 30 Tipus de contracte, 2008-2018



Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2008 i 2018. N(2018) = 565a

¹¹ Aquests dos tipus de contractes són molt semblants pel que fa a les condicions d'estabilitat, l'única diferència és que el segon respon a un contracte de l'Administració pública.

Quan observem les dades per territoris, notem diferències remarcables. Per exemple, les persones professionals amb un contracte indefinit/fix se situen a la vora del 30% a la demarcació de Barcelona, mentre que aquesta xifra representa al voltant d'un 20% a Girona i Tarragona, i descendeix fins a un 15% a Lleida i un 11% a Terres de l'Ebre. Aquesta darrera demarcació, a més, destaca per tenir dos terços dels professionals amb contractes laborals temporals, quan aquests oscil·len entre el 13% i el 28% a la resta de territoris.

Gràfic 31 Tipus de contracte segons àmbit territorial, 2018

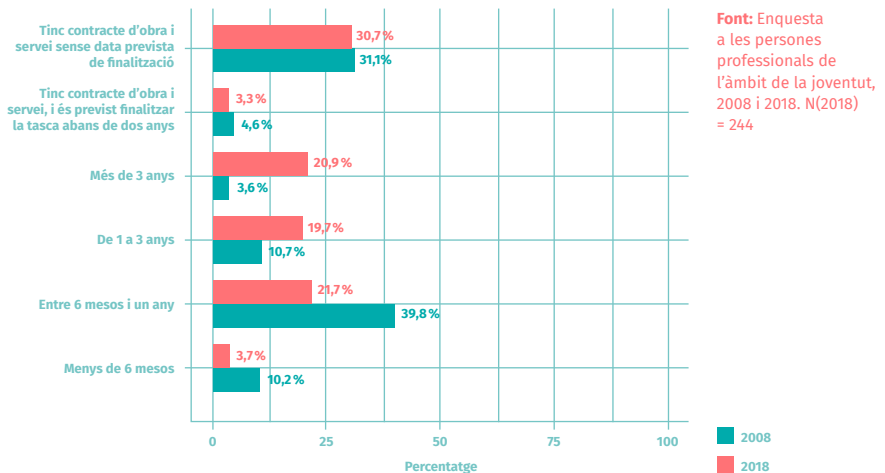
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 565



Entre les persones professionals que no tenen contractes indefinits, hem preguntat per la durada dels seus contractes. Així, un 30,7% té un contracte d'obra i servei sense data de finalització, i tot seguit se situen els contractes d'entre 6 mesos i 1 any, de 1 a 3 anys i de més de 3 anys, tots ells amb valors propers al 20%.

Prenent com a referència la mostra del Cens de 2008, destaquem la caiguda dels contractes d'entre 6 mesos i un any, que fa deu anys eren majoritaris amb gairebé un 40% del total. També cauen els de menys de 6 mesos (-6,5%), i per contra augmenten els de durades més llargues, un 9% els de durada d'entre 1 i 3 anys, i un 17,3% els contractes d'obra i servei amb previsió de finalització inferior a 2 anys.

Gràfic 32 Durada dels contractes no indefinits, 2008-2018

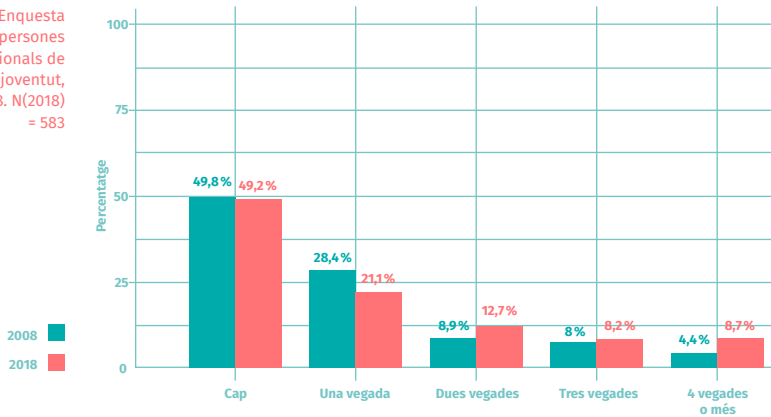


Quant a la renovació del contracte, pràcticament la meitat manté el mateix contracte que va tenir en ocupar la seva plaça. El 21,1% l'ha renovat una vegada i gairebé un 30% l'ha renovat dues vegades o més.

L'única diferència rellevant que s'observa respecte a les dades de la mostra de 2008 és que baixa el nombre dels que han renovat el contracte un sol cop (-7,3%) i puja en un nombre similar (+8,4%) el nombre dels que l'han renovat dos cops o més.

Gràfic 33 Renovació dels contractes, 2008-2018

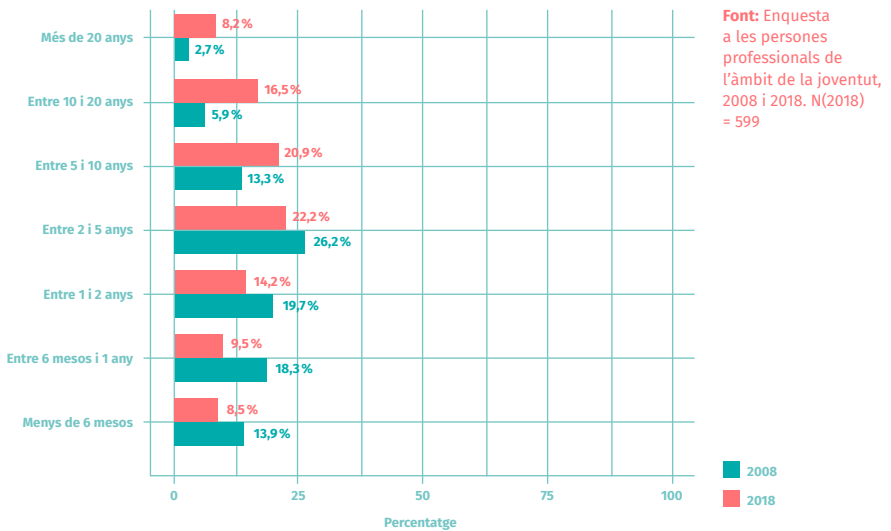
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2008 i 2018. N(2018) = 583



Un 22,2% de les persones professionals en l'àmbit de la joventut fa entre 2 i 5 anys que treballa en el lloc de feina actual, és a dir, realitzant les mateixes funcions. El següent grup més nombrós el trobem a la franja entre 5 i 10 anys, amb un 20,9%. Una quarta part dels professionals fa més de 10 anys que ocupa el lloc de treball actual, mentre que per a gairebé un terç el temps en el lloc de treball actual és inferior a dos anys.

En línia amb altres dades apuntades en aquest estudi, descobrim un contrast entre les persones professionals que porten més de 5 anys al lloc de treball actual (que fa deu anys només representaven un de cada cinc professionals i avui gairebé són la meitat, de manera que han crescut un 23,7%), i els que porten menys de 5 anys al lloc de treball actual (que passen del 78,1% al 54,4%).

Gràfic 34 Temps en el lloc de treball actual, 2008-2018

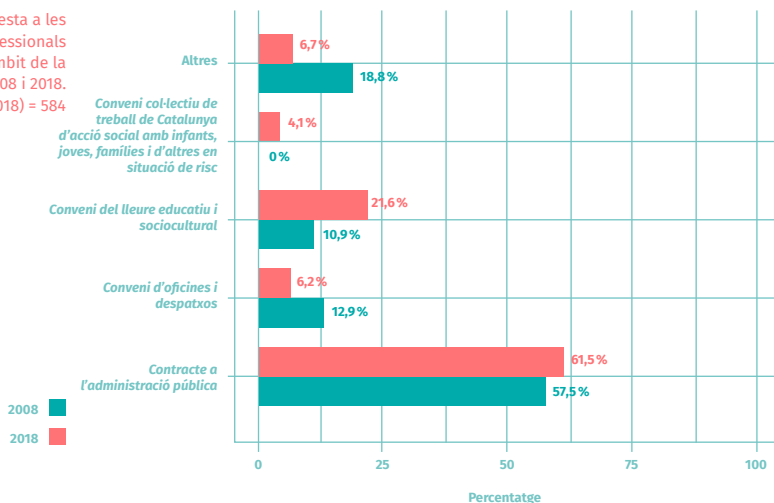


El contracte de sis de cada deu professionals de la joventut a Catalunya es regeix segons les condicions dels contractes a l'Administració pública (61,5%), mentre que dos de cada deu són regits pel Conveni del lleure educatiu i sociocultural (21,6%). La resta de convenis tenen una representació molt menor: el Conveni d'oficines i despatxos, un 6,2%, i el Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, un 4,1%. Finalment, un 6,7% de les persones enquestades respon la categoria «Altres».

La comparació amb la mostra del Cens de 2008 és complexa perquè al qüestionari no hi constava el Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc¹², i a més l'opció «Altres/desconeixement» va ser molt alta. En qualsevol cas, ressaltem que es manté en primera posició el contracte a l'Administració pública (+4%), i també l'increment del Conveni del lleure (+10,7%). En canvi, el Conveni d'oficines retrocedeix un 6,7%.

Gràfic 35 Condicions del contracte (convenis), 2008-2018

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2008 i 2018.
N(2018) = 584

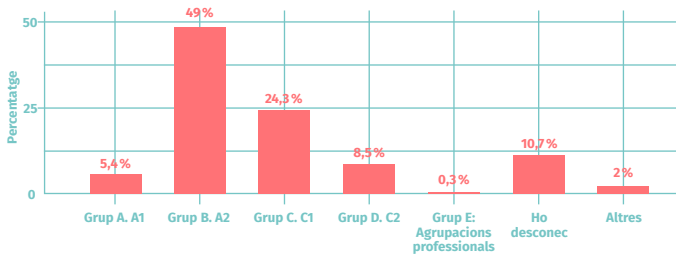


¹² Aquest Conveni es va publicar al DOGC del 19 de maig de 2008 amb resolució TRE/1438/2008.

Els gràfics següents recullen la categoria laboral per a cadascun dels convenis presentats¹³. Cal advertir que, en els casos del Conveni d'oficines i despatxos i el Conveni d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, els nombre de respostes és molt reduït (N = 36 i N = 22, respectivament), en consonància amb la menor representació de les persones professionals regides per aquests convenis.

Entre les professionals que tenen un contracte que es regeix pel conveni de l'administració, pràcticament la meitat es troba en la categoria B.A2. (49%). Una quarta part pertany al Grup C.C1 (24,2%), mentre que un 8,5% correspon al Grup D.C2 i un 5,4% al Grup A.A1. Finalment, la categoria E d'agrupacions professionals representa un minso 0,3%.

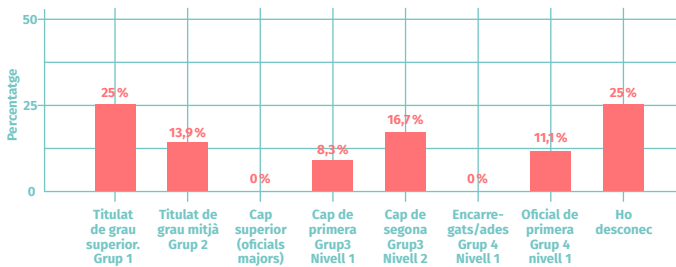
Gràfic 36 Categoria laboral segons contracte en l'Administració, 2018



Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 335

Entre les persones professionals que tenen una categoria laboral regida pel Conveni d'oficines, el percentatge més elevat són els titulats de grau superior (25%), seguits dels caps de segona (16,7%) i els titulats de grau mitjà (13,9%).

Gràfic 37 Categoria laboral segons el contracte en Conveni d'oficines, 2018



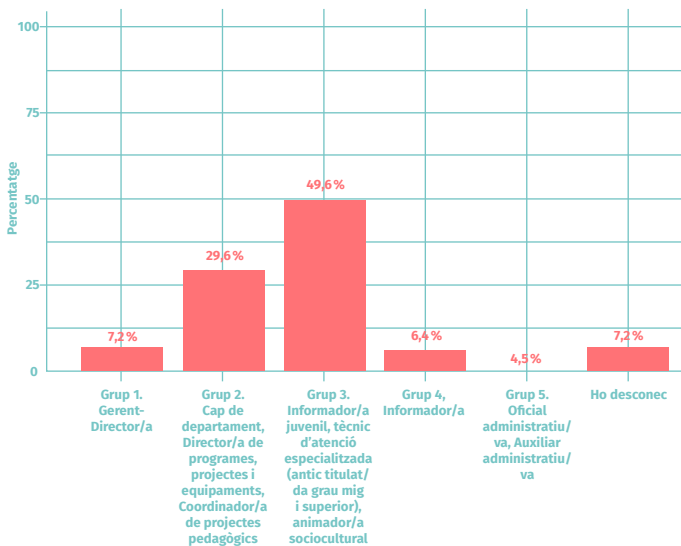
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 36

¹³ En aquest apartat i els següents, el canvi de categories professionals no permet una comparació acurada amb les dades recollides l'any 2008.

Pel que fa a les persones professionals que tenen una categoria laboral que es regeix pel Conveni del lleure, la meitat es troba dins de la categoria número tres (49,6%) que agrupa Informador/a juvenil, tècnic d'atenció especialitzada (antic titulat/da de grau mitjà i superior), animador/a sociocultural, tallerista, coordinador/a d'activitats, monitor/a de lleure. Seguidament, amb un 29,6% se situa la categoria dos, que agrupa cap de departament, director/a de programes, projectes i equipaments, coordinador/a de projectes pedagògics i de lleure, tècnic/a de gestió (antic titulat/ada grau mitjà i superior). Els altres grups representen percentatges inferiors al 8%.

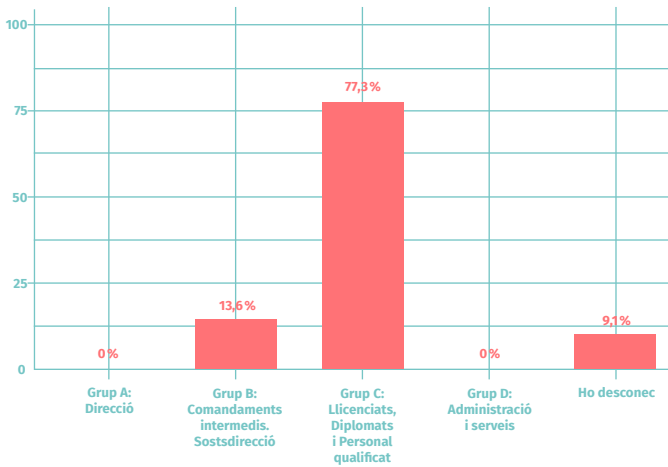
Gràfic 38 Categoria laboral segons el contracte en el Conveni del lleure, 2018

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 125



Finalment, entre aquelles persones professionals amb una categoria laboral que es regeix pel Conveni d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, més de tres quartes parts (77,3%) es troben al grup C de llicenciats, diplomats i personal qualificat, mentre que la resta pertany al grup B de comandaments intermedis / sotsdirecció.

Gràfic 39 Categoria laboral segons el contracte en el Conveni d'acció social (...), 2018



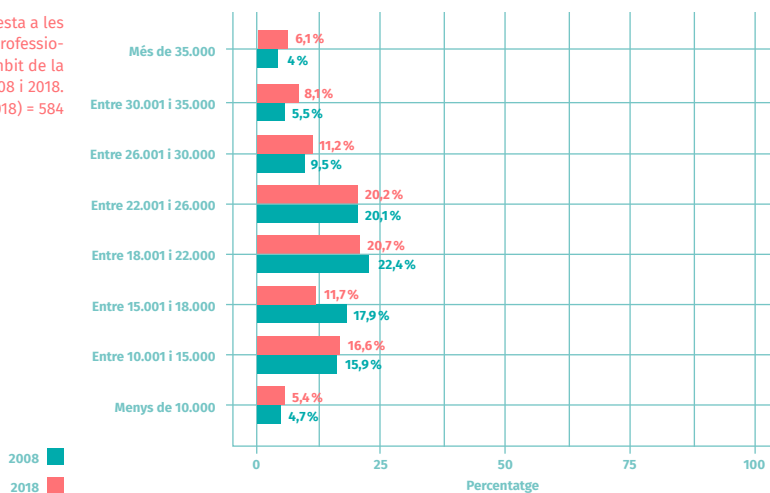
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 22

Pel que fa al sou del col·lectiu de professionals de la joventut, observem al gràfic següent una distribució on predominen les franges centrals, entre els 18.000 i 26.000 euros bruts anuals equivalents a una jornada completa. Concretament, aquest grup està format pel 40,9% de les persones professionals. Si hi afegim les professionals que es troben entre 15.001 i els 18.000 €, observem que més de la meitat del col·lectiu (52,5%) recau en aquesta franja central. A la banda alta, una quarta part de les persones professionals tenen un sou superior a 26.001 €, mentre que a la banda baixa d'aquesta escala, un 22% cobra menys de 15.001 € bruts anuals.

Si comparem aquestes dades amb les de les mostra del Cens de 2008, observem com aquesta «franja central» situada entre els 15.001 i 26.000 euros s'ha aprimat gairebé vuit punts percentuals (-7,9%). Aquest repartiment ha recaigut en la seva major part cap a la banda alta (+6,4% de professionals per sobre dels 26.001 €), però també una part ha repercutit en sous més baixos que fa 10 anys (+1,4% de professionals per sota dels 15.001 €)¹⁴.

Gràfic 40 Sou actual (en euros bruts anuals), 2008-2018

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2008 i 2018.
N(2018) = 584

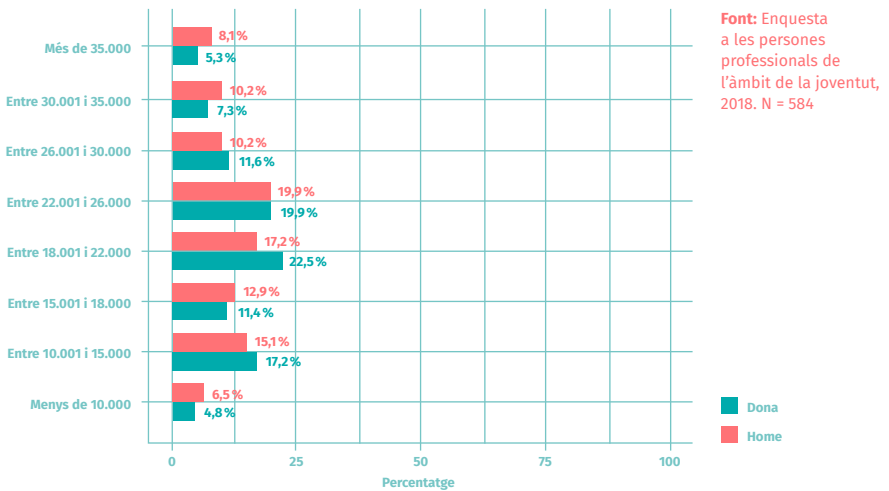


¹⁴ Val a dir que aquesta comparació no considera factors com la inflació i/o altres aspectes macroeconòmics que, òbviament, afecten el poder adquisitiu dels sous.

És interessant en aquest punt fer una segmentació de dades en referència als sous percebuts per les persones professionals en l'àmbit de la joventut.

Pel que fa a la categoria de sous més baixos, menys de 10.000 €, veiem que els professionals homes representen un 6,5% enfront d'un 4,8% de les professionals dones. Amb tot, aquesta diferència s'atenua i es reverteix en les categories de sous que formen les franges centrals, on les dones tenen percentatges superiors. A la banda alta de sous, els homes tornen a ser percentualment més nombrosos que les dones, tant pel que fa als sous entre 30.001 a 35.000 (+2,9%), com per als sous de més de 35.000 € (+2,8%). Les persones que s'han identificat a la categoria «Altres» en l'àmbit del gènere recauen en les franges baixa i mitjana, però un cop més hem d'advertir que el nombre absolut del grup és molt reduït i, per tant, les possibilitats de desviació més grans.

Gràfic 41 Sou actual, per gènere, 2018



L'agrupació de categories en tres franges de sous tal com hem apuntat abans (alta, mitjana i baixa) ens permet una visió menys detallada però més transversal. En aquest sentit, la taula següent mostra que, a la franja baixa dels sous, la distribució entre dones i homes és similar, però les dones representen un 0,5% més que els homes. Aquest percentatge superior de dones és més marcat en la franja mitjana de sous, on s'estableixen 3,8 punts percentuals de diferència. En canvi, les dones estan menys representades en la franja alta de sous, amb 4,3 punts de diferència.

Taula 10 Sou actual en categories agrupades per gènere, 2018

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 584

	% dones	% homes	% diferència (dones respecte a homes)
Menys de 15.000€	22,0	21,5	0,5
Entre 15.001 i 26.000€	53,8	50,0	3,8
Més de 26.001€	24,2	28,5	-4,3

Quant a la segmentació per territoris, si apliquem la mateixa agrupació de categories de sous observem, en primer lloc, una clara diferència entre les persones professionals de la província de Barcelona i les de la resta del territori. En aquest sentit, a la banda baixa de sous (<15.000 €), Barcelona té una representació al voltant del 20%, mentre que Girona, Lleida i Tarragona se situen al voltant del 30%, i a les Terres de l'Ebre aquests professionals arriben al 44%.

A la banda mitjana (entre 15.000 € i 26.000 €), totes les demarcacions oscil·len entre el 45% i el 56%. De nou, però, les diferències es fan evidents entre les persones professionals que cobren més de 26.000 € anuals: si a Barcelona, Girona i Tarragona són al voltant del 25%, cauen al 10% a Lleida i no tenen cap presència a Terres de l'Ebre.

El gràfic que segueix a continuació desglossa aquestes dades en les vuit franges de sous disponibles:

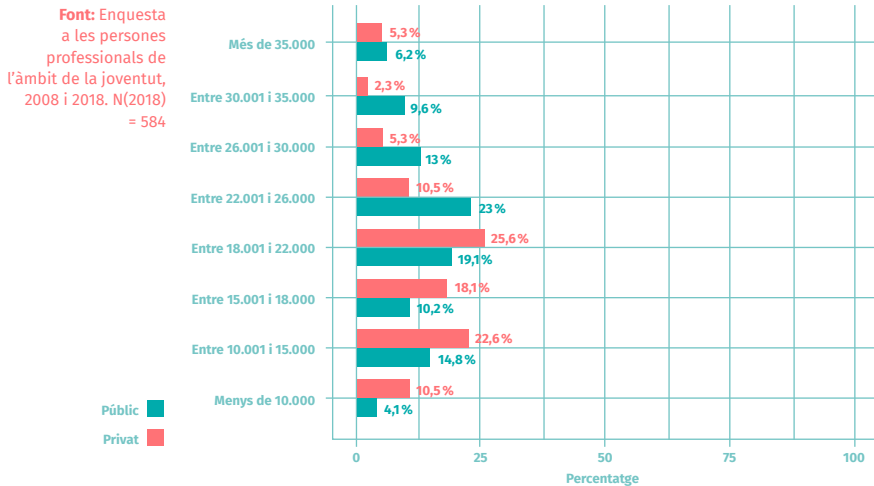
Gràfic 42 Sou actual en categories agrupades per territori, 2018



Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018.

Si segmentem les categories de sou en funció de les persones professionals que treballen a l'àmbit públic o a l'àmbit privat, les diferències són notables. En aquest sentit, veiem un tall clar a la categoria d'entre 22.001 i 26.000 €, on les professionals del sector públic representen un 12,5% més que les de l'àmbit privat. D'aquesta categoria en amunt (superior sou), les professionals del sector públic són més nombroses que les de l'àmbit privat. En canvi, a les categories inferiors a 22.000 €, les professionals de l'àmbit privat són sempre majoritàries, amb diferències que oscil·len entre els 6 i els 8 punts percentuals.

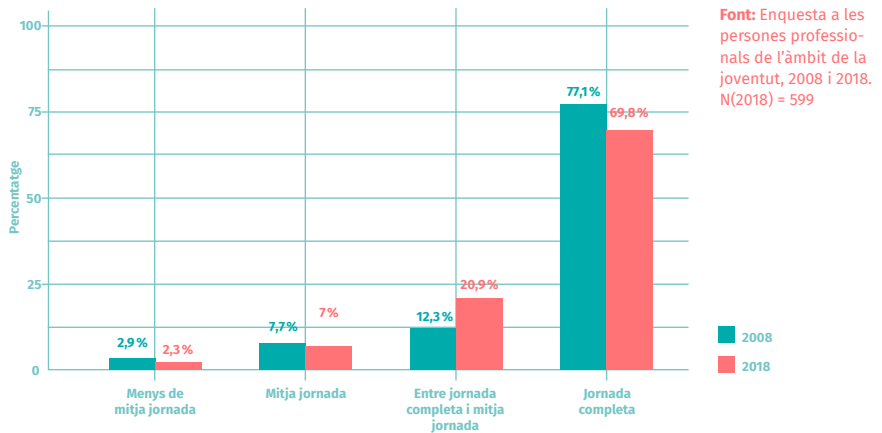
Gràfic 43 Sou actual en categories agrupades per sectors públic/privat, 2008-2018



Pràcticament 7 de cada 10 professionals treballen a jornada completa, mentre que 2 de cada 10 ho fan amb una dedicació que oscil·la entre la jornada completa i la mitja jornada. Un 7% ho fa a mitja jornada i només un 2,3% té una dedicació inferior a la mitja jornada.

Resulta interessant observar, respecte de la mostra del Cens de 2008, que el nombre de professionals que treballen amb dedicació completa ha baixat 7,3 punts percentuals, un canvi que ha repercutit majorment en les persones que tenen una dedicació que oscil·la entre la jornada completa i la mitja jornada (+8,6%).

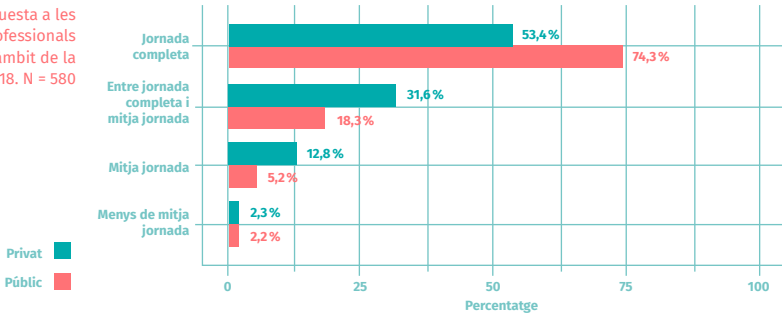
Gràfic 44 Tipus de jornada laboral, per sectors públic/privat, 2008-2018



Quan segmentem les dades en funció del sector, veiem que les persones professionals que treballen a jornada completa són un 20,9% més al sector públic que al sector privat, mentre que en tots els altres tipus de jornades parcials, les professionals del sector privat són més nombroses que les del sector públic.

Gràfic 45 Tipus de jornada per sectors públic/privat, 2018

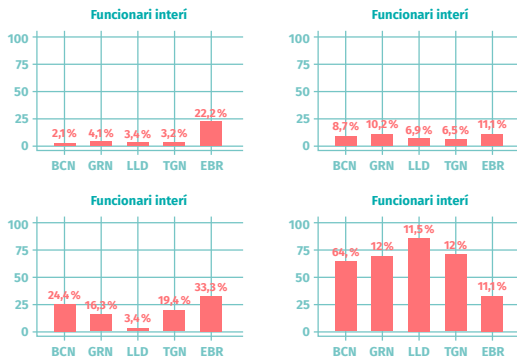
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 580



Per territoris, tornem a observar diferències en la mateixa línia que en ocasions anteriors. Així, un terç de les persones professionals de les Terres de l'Ebre treballen a mitja jornada o menys, mentre que aquest percentatge a la resta de territoris se situa entre el 10% i el 15% aproximadament. Les professionals amb jornada completa a Lleida representen un 86,2%, i a la resta de territoris se situen entre el 64% i el 71%, a excepció de les Terres de l'Ebre, on són només un terç del total.

Gràfic 46 Tipus de jornada segons àmbit territorial, 2018

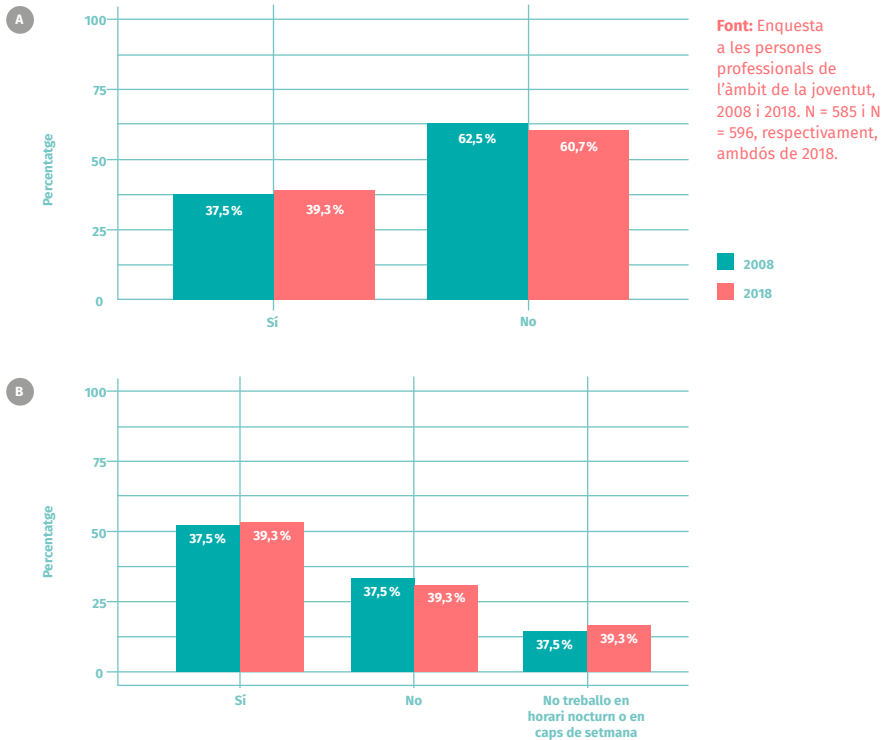
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 565



Gairebé 4 de cada 10 professionals en l'àmbit de la joventut tenen reconeguda algun tipus de jornada laboral flexible en el seu contracte o nòmina. Això significa que, en els deu darrers anys, en comparació del cens de 2008, el percentatge de reconeixement d'aquesta modalitat de jornada només ha crescut un 1,8%.

D'altra banda, un 82% del col·lectiu treballa de vegades en horari nocturn o caps de setmana, però només un 52,7% té reconegut algun complement per aquest fet. Respecte del Cens de 2008, creix en un 2,3% el nombre de professionals que afirmen no treballar en horari nocturn/caps de setmana, però, entre els que sí que ho fan, el reconeixement de complement pràcticament no ha augmentat (+0,4%).

Gràfic 47 Reconeixement de jornada laboral flexible (a) i del complement per horari nocturn / cap de setmana (b)

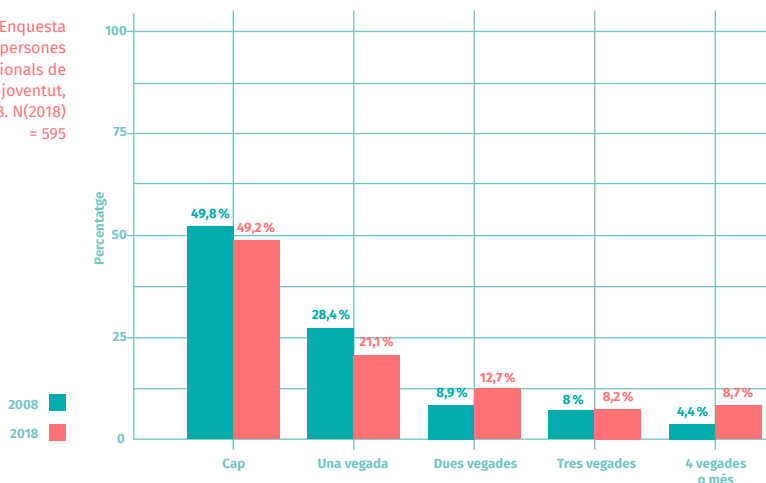


Respecte a les hores de la jornada efectivament dedicades a les polítiques de joventut –atès que hi ha professionals que comparteixen tasques amb altres àrees–, trobem que el percentatge més alt (36,5%) dedica el 100% del seu temps de treball a les polítiques de joventut. En contrast, destaquem que més d'un terç de les persones professionals hi dediquen menys de la meitat del seu temps (35%).

Respecte a la mostra del Cens de 2008, decreixen el nombre de professionals que es dediquen exclusivament a les polítiques de joventut (-5,4%), com també decreixen aquells que ho fan en més de tres quartes parts del seu temps (-1,5%). En canvi, creix el nombre de professionals que hi dediquen menys temps (+3,8%).

Gràfic 48 Hores efectivament dedicades a les polítiques de joventut, 2008-2018

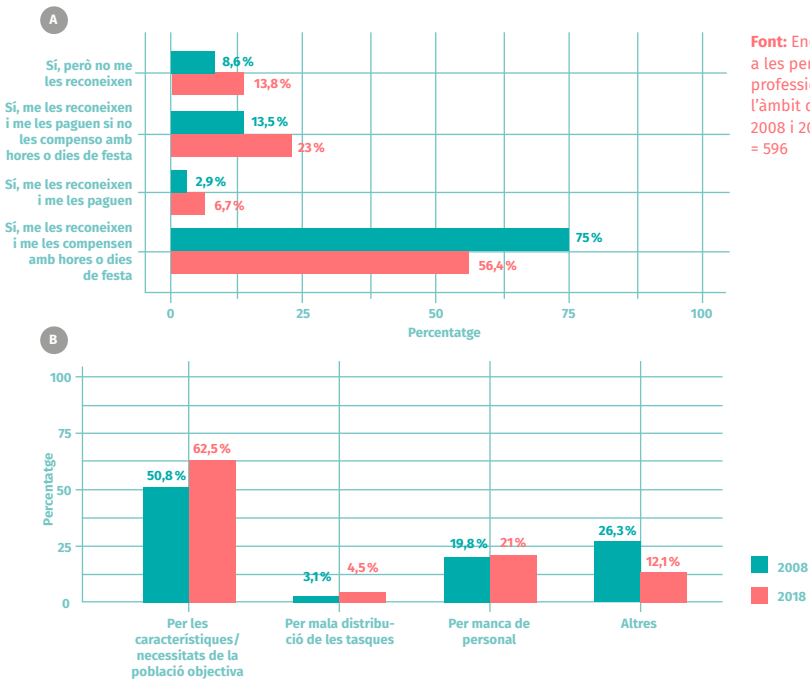
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2008 i 2018. N(2018) = 595



Gairebé 9 de cada 10 professionals en l'àmbit de la joventut fan hores extres en alguna ocasió. Si agafem el conjunt d'aquestes persones, veiem que en un 75% tenen aquestes hores reconegudes i compensades amb altres hores o dies de festa. Aquestes hores només són retribuïdes en un 2,9% dels casos, i no són reconegudes en un 8,6% dels casos. Respecte del Cens de 2008, destaquem que totes les opcions decreixen excepte la modalitat de compensar les hores extres amb altres hores o dies de festa (+18,6%).

El principal motiu esgrimit per explicar les hores extres són les característiques/necessitats de la població objectiu (62,5%) dels casos, un motiu que creix un 11,7% respecte a la mateixa pregunta efectuada al darrer Cens de 2008. Per a la resta, destaquem que un 21% de professionals identifica la manca de personal com la causa de les hores extres, i un 4,5% ho vincula a la mala distribució de tasques, ambdós percentatges similars als de fa deu anys.

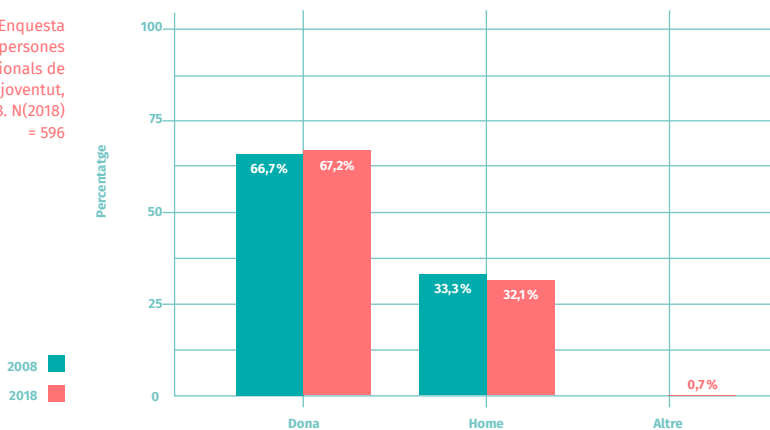
Gràfic 49 Realització d'hores extres (a) i Motius de les hores extres (b), 2008-2018



Per últim, es fa referència a la valoració de les persones professionals sobre si les condicions laborals són proporcionals a les responsabilitats assumides. Aquesta és una pregunta de valoració subjectiva, on un 51,7% considera que són insuficients, un 47,3% considera que són correctes, i un 1% considera que són superiors. Respecte de fa deu anys, els percentatges són similars, si bé decreix lleugerament la percepció que les condicions són correctes (-1,5%) en favor de les persones que creuen que són insuficients (+1,3%).

Gràfic 50 Percepció sobre les condicions laborals, 2008-2018

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2008 i 2018. N(2018) = 596



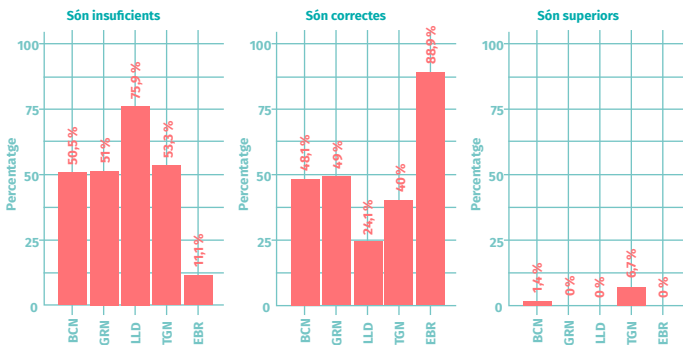
Amb relació a aquesta percepció, observem que les dones mostren una valoració lleugerament més positiva que els homes. A escala territorial, destaca que a la demarcació de Lleida tres de cada quatre professionals consideren les seves condicions insuficients. En canvi, a les Terres de l'Ebre aquesta opinió només és compartida per un 11% de les seves persones professionals, cosa que contrasta amb les condicions objectives (tipus de contracte, sou, tipus de jornada) que hem descrit en apartats anteriors, i que situen les persones professionals ebreques en situacions *a priori* més desavantatjades.

Gràfic 51 Percepció sobre les condicions laborals segons gènere, 2018



Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 596

Gràfic 52 Percepció sobre les condicions laborals, segons territori, 2018



Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 596

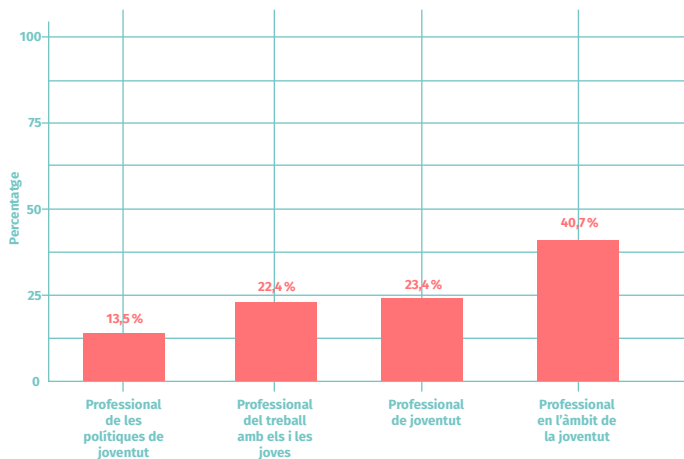
3.5. Valoracions personals

A la pregunta sobre quina és l'etiqueta que més identifica les persones professionals de la joventut, veiem com el major percentatge és per a l'opció «professional en l'àmbit de la joventut» (40,7%), mentre que les etiquetes «professional de joventut» i «professional del treball amb els i les joves» s'emporta gairebé una quarta part de les respostes cadascuna. L'etiqueta amb menys suport és la de «professional de les polítiques de joventut» (13,5%).

En aquest cas no disposem de dades comparatives a la mostra del Cens de 2008, ja que aquesta pregunta no es va fer. No obstant això, l'estudi de perfils de les persones professionals de la joventut efectuada l'any 2017 per l'ACPJ sí que feia aquesta mateixa pregunta. En aquella ocasió, l'opció més popular va ser «professional del treball amb els i les joves» (49,15%), mentre que «professional en l'àmbit de la joventut» va rebre el 32,53% de respostes. En totes dues ocasions, però, l'etiqueta amb menys suport ha estat «professional de les polítiques de joventut» (13,5% també el 2017).

Gràfic 53 Identificació amb «etiquetes» professionals, 2018

Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2018. N = 596

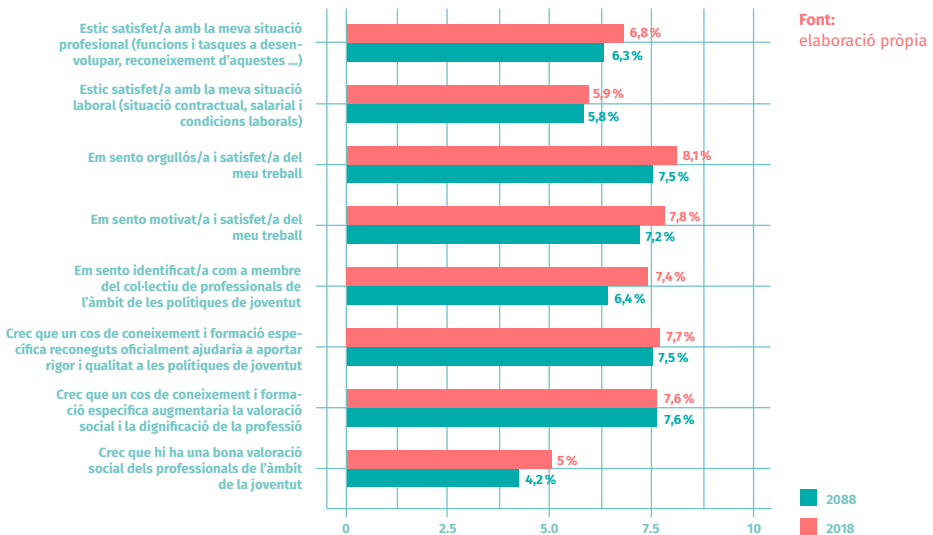


Tot seguit es plantegen qüestions que fan referència a valoracions diverses sobre la professió. D'una llista de vuit ítems plantejats, es va demanar que s'indiqués el grau d'acord o desacord (en l'escala proposada, el 0 significava molt en desacord i el 10 molt d'acord).

El gràfic és un resum de les mitjanes per a les vuit afirmacions presentades, comparant els resultats de la mostra del Cens de 2008 amb la mostra actual. D'entrada, destaquem que tots els ítems s'han mantingut amb igual o major puntuació que fa 10 anys. El sentiment d'orgull i satisfacció amb el propi treball i la motivació per fer la feina són els ítems amb un grau d'acord més gran (8,1 i 7,8 respectivament), i tots dos pugen 0,6 punts respecte de fa 10 anys.

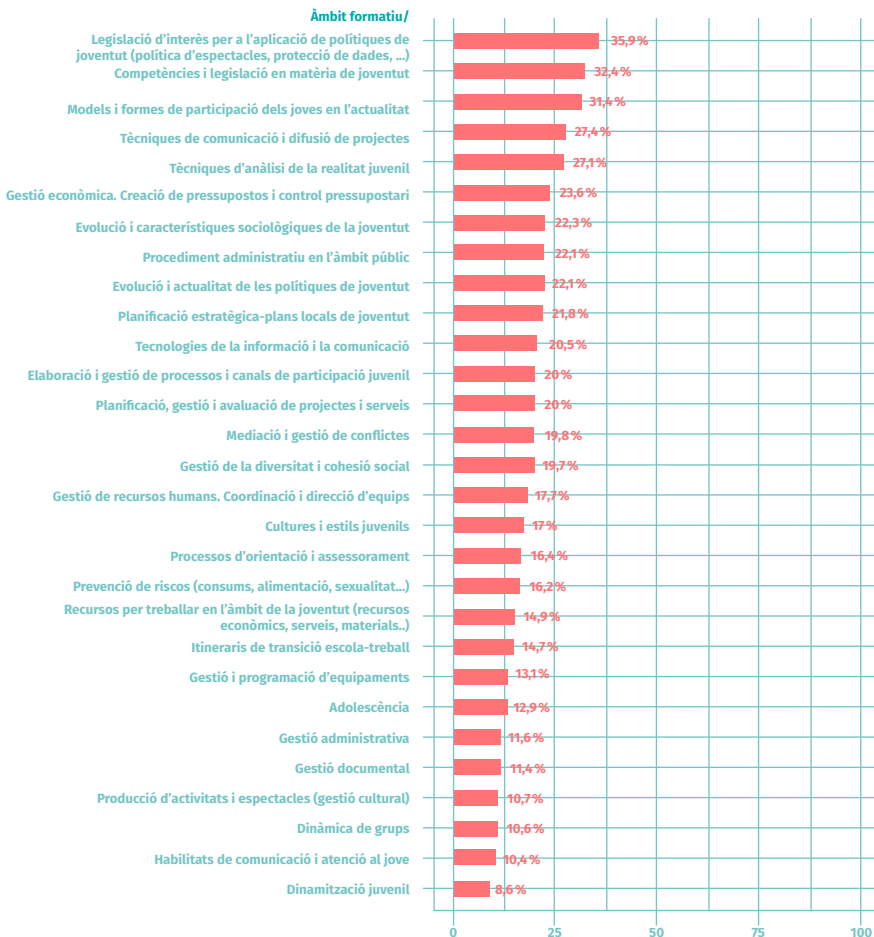
Per la seva banda, els ítems amb menor grau d'acord són els que fan referència a la satisfacció amb la pròpia situació laboral, i a la percepció que hi ha una bona valoració social de les persones professionals de l'àmbit. Aquests ítems també eren els que generaven menys acord l'any 2008, però en qualsevol cas augmenta el grau d'acord registrat respecte a l'enquesta anterior i se situen ara en un 5,9 i un 5, respectivament.

Gràfic 54 Grau d'acord amb diverses afirmacions sobre la professió, 2008-2018



Pel que fa a les necessitats formatives, es preguntava per les àrees en què creuen que tenen una manca de formació. Aquesta pregunta es plantejava de manera que podien escollir un màxim de 8 respostes sobre d'un total de 30 ítems plantejats. Com es pot veure, les respostes formen un escalat molt divers i força equilibrat.

Gràfic 55 Necessitats formatives, 2018



Tot seguit destaquem els 5 àmbits amb més respostes el 2008 i el 2018, a tall de *rànquing* de necessitats formatives manifestades per les professionals. Podem observar a la taula la presència al llarg del temps de necessitats formatives en àrees que fan referència a legislació i a competències en matèria de joventut, si bé s'introdueixen noves necessitats formatives en els àmbits de la participació juvenil, tècniques de comunicació i difusió de projectes, i tècniques d'anàlisi de la realitat juvenil.

Taula 11 Rànquing de necessitats formatives

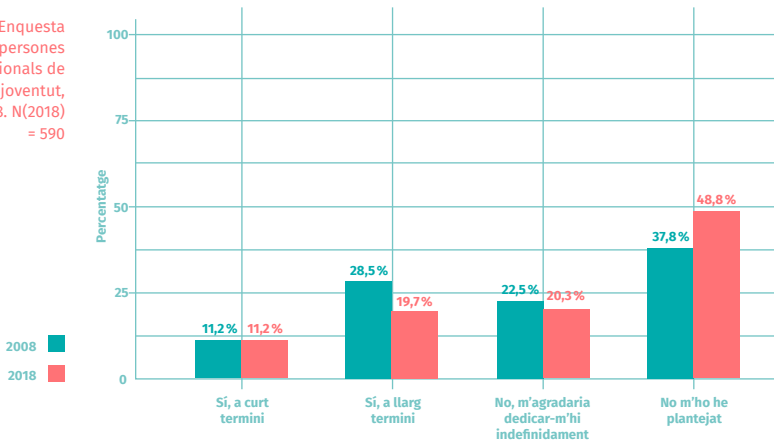
Cinc primeres posicions 2018	Cinc primeres posicions 2008
Legislació d'interès per a l'aplicació de polítiques de joventut (política d'espectacles, protecció de dades, ...)	Competències i legislació en matèria de joventut
Competències i legislació en matèria de joventut	Gestió econòmica: pressupostos
Models i formes de participació dels joves en l'actualitat	Cultures i estils juvenils
Tècniques de comunicació i difusió de projectes	Evolució i actualitat de les polítiques de joventut
Tècniques d'anàlisi de la realitat juvenil	Planificació, gestió i avaluació de projectes i serveis

Font: Elaboració pròpia a partir de la informació de les enquestes.

Al voltant d'un 30% de les professionals tenen intenció de deixar l'àmbit de les polítiques de la joventut, concretament un 11,2% s'ho planteja a curt termini i un 19,7% a llarg termini. Aquest percentatge agregat ha disminuït més de 8 punts respecte a la mostra del Cens de 2008 (39,7%), si bé el canvi només es manifesta en les persones que s'ho plantegen a llarg termini. D'altra banda, un 20,3% voldria dedicar-s'hi indefinidament, percentatge que baixa lleugerament respecte del 2008 (-2,2%), mentre que gairebé la meitat no s'ho han plantejat, un 11% més que l'any 2008.

Gràfic 56 Intenció de deixar l'àmbit de joventut, 2008-2018

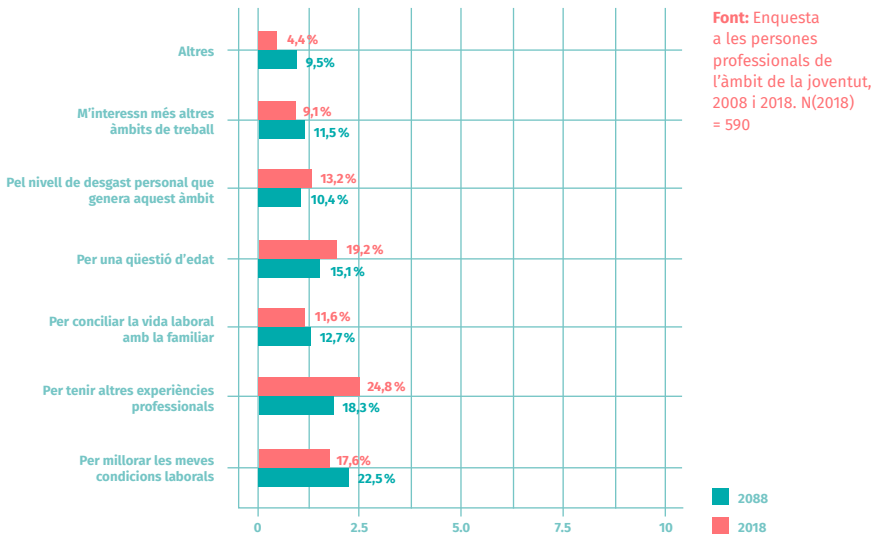
Font: Enquesta a les persones professionals de l'àmbit de la joventut, 2008 i 2018. N(2018) = 590



Entre les persones professionals que es plantegen deixar l'àmbit de joventut, el motiu principal per fer-ho és tenir altres experiències professionals, una raó indicada per un 24,8% de les respostes. Per una qüestió d'edat ho indica un 19,2% dels casos, i per millorar les condicions laborals ho indica un 17,6%.

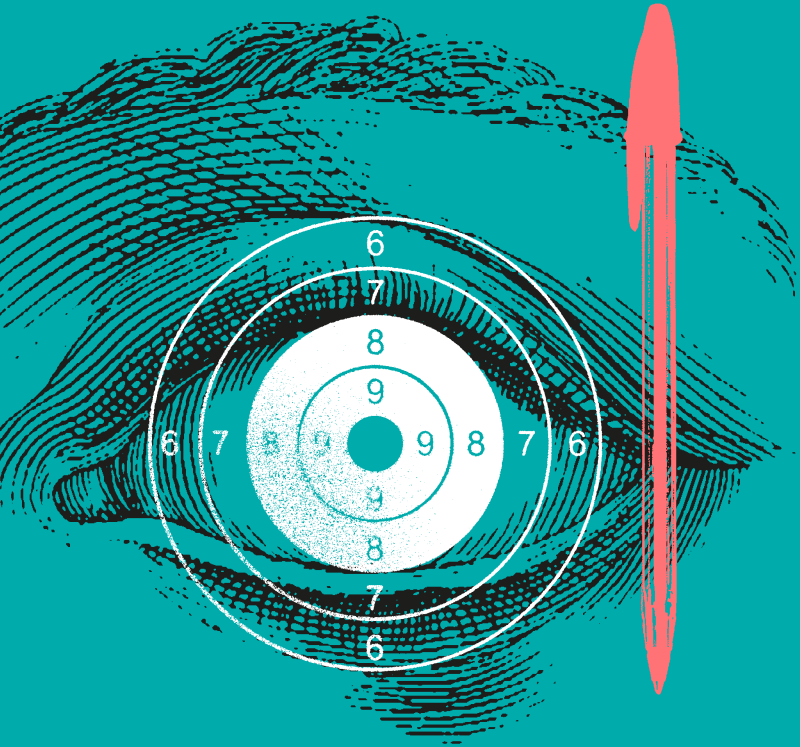
Aquestes tres opcions van ser també les més marcades en la mostra del Cens de 2008, si bé en ordre diferent. La millora de les condicions laborals ha caigut 4,9 punts i ha passat de ser el primer motiu a ser el tercer. En canvi, la voluntat de tenir altres experiències laborals i les qüestions d'edat han sumat 6,6 i 4,1 punts respectivament, de manera que cada un guanya una posició respecte a la resta de motius.

Gràfic 57 Motius per deixar l'àmbit de joventut, 2008-2018



4

Conclusions



En aquest darrer apartat de conclusions, repassem les principals dades i troballes de l'enquesta realitzada a les persones professionals de l'àmbit de la joventut a Catalunya. Hem posat èmfasi en les pautes de continuïtat o de canvi que es poden observar deu anys després d'haver fet el primer cens de característiques similars, l'any 2008. Per fer-ho, primer resseguim els mateixos epígrafs amb què es divideix l'enquesta, tot seguit resumim les principals pautes en un quadre resum i, finalment, apuntem unes breus consideracions finals.

Perfil de les persones professionals

La primera observació rellevant quant al perfil de les persones professionals en l'àmbit de la joventut a Catalunya és que aquest continua essent un col·lectiu fortament feminitzat (67,2%), i que aquesta tendència no s'ha atenuat en els darrers deu anys.

En aquesta edició del cens, s'ha inclòs la possibilitat d'identificació no binària de gènere sota la categoria «altres». Aquesta categoria representa un 0,7% del total de professionals, que en termes absoluts són 4 del total de 605 respostes vàlides. Malgrat que la reduïda mostra del col·lectiu no ha permès mantenir-ne la segmentació al llarg del treball, serà interessant estudiar-ne l'evolució i les característiques en futurs treballs.

Pel que fa a l'edat, la mitjana del conjunt de la mostra dels professionals es troba en els 37,7 anys, la qual cosa significa que el col·lectiu té una mitjana d'edat avui 5,6 anys més alta que fa deu anys.

La pertinença de les persones professionals a associacions, col·lectius o moviments socials ha augmentat 13 punts des de 2008 i se situa en un 84,6%, i les associacions on més participen continuen sent les rela-

cionades amb l'educació en el lleure. A més, la principal via d'accés al treball declarada és l'experiència associativa, la qual cosa configura un altre vincle del sector amb l'associacionisme actiu.

En clau de gènere, observem com els homes que declaren haver estat membres d'alguna organització juvenil representen 9 punts més que les dones, fet que suposa un clar biaix de gènere que, no obstant això, s'ha reduït a la meitat en els darrers 10 anys.

Vuit de cada deu professionals de la joventut tenen estudis universitaris, un 6,6% més que l'any 2008. A més, sis de cada deu han completat el nivell acadèmic amb formacions específiques en l'àmbit de la joventut, la qual cosa ens parla d'un col·lectiu altament preparat.

Trajectòria laboral

Un dels canvis més rellevants en aquest capítol és la maduresa que el sector va adquirint progressivament, hipòtesi que se sosté amb la constatació que avui un 61,7% de les persones professionals fa més de 5 anys que es dediquen de manera remunerada a l'àmbit de joventut. L'any 2008 aquest percentatge era només del 38,5%, així que s'han invertit els termes en aquest aspecte.

Poc més d'un terç de les persones professionals de l'àmbit de la joventut treballaven en una empresa privada abans de fer-ho al lloc on es troben actualment, mentre que un altre terç ho feia en algun ens de titularitat pública.

Un fet molt destacable és l'augment detectat de la pluriocupació entre les persones professionals de la joventut, ja que aquesta dada era del 14,3% l'any 2008, mentre que avui se situa en el 21,1%. Si intentem caracteritzar aquest fenomen, veiem que afecta professionals amb una mitjana d'edat 3 anys menor que la resta, un 9,5% més d'homes que de dones i un 13,3% més els qui treballen al sector privat que no els qui ho fan al sector públic. Amb tot, lluny de poder establir un vincle clar entre pluriocupació i baixa formació, observem que el fenomen es reparteix amb percentatges similars entre professionals de nivell formatiu batxillerat, universitari o màster.

Lloc de treball actual

El sector públic agrupa avui un 76,8% de les persones professionals en l'àmbit de la joventut, que es reparteixen entre ajuntaments (55,5%), consells comarcals, Generalitat i diputacions. Si aquí hi suméssim els professionals que treballen en l'àmbit privat, però a través d'externalitzacions del sector públic, aquest percentatge arribaria fins al 87%. Aquest fet mostra una clara preponderància del sector públic enfront del privat, tot i que també podem fer la lectura d'un sector privat que creix respecte a fa 10 anys.

Pràcticament la meitat de professionals treballen en equips d'entre 2 i 5 persones i ho fan al seu municipi de residència. L'àmbit territorial on realitzen la seva tasca professional és majoritàriament municipal (65%), si bé respecte l'any 2008 l'únic àmbit de treball que creix és el comarcal, i ho fa en detriment de l'àmbit municipal (-5,6%). Gairebé un quart dels professionals treballen en diversos municipis, amb 5 municipis de mitjana.

Condicions de contractació

Els cinc càrrecs més escollits en primera opció per identificar la feina dels professionals són, per ordre, Tècnic de Programes, Coordinador-Cap de Programes, Dinamitzador, Educador i Informador. Aquestes mateixes cinc categories ja destacaven sense grans variacions en la mostra del Cens de 2008.

Pel que fa al tipus de contractes, pren rellevància l'augment dels contractes indefinits/fixos (+6%), que el 2008 eren la segona categoria més marcada i ara passen a ser la primera. En canvi, entre els contractes no indefinits augmenten els de durada més llarga: un 9% els de durada d'entre 1 i 3 anys, i un 17,3% els contractes d'obra i servei amb previsió de finalització inferior a 2 anys. El nombre de professionals que han renovat el contracte una única vegada ha baixat respecte al 2008 (-7,3%); en canvi, ha pujat en la mateixa proporció el nombre dels que l'han renovat dos cops o més. Aquesta pauta de renovacions ens podria parlar d'una certa estabilitat dins un marc també de certa precarietat.

Les persones professionals que porten més de 5 anys al lloc de treball actual han augmentat un 23,7% respecte al 2008, i avui representen gairebé la meitat dels professionals. Sis de cada deu professionals de la joventut a Catalunya es regeixen segons les condicions dels contractes de l'Administració pública, mentre que dos de cada deu ho fan pel conveni del lleure educatiu i sociocultural.

Quant al sou, la meitat dels professionals se situa en una forquilla entre els 15.000 i els 26.000 euros bruts anuals. A la banda alta, una quarta part de les persones professionals tenen un sou superior a 26.001 euros, mentre que a la banda baixa d'aquesta escala un 22% cobren menys de 15.001 euros bruts anuals. Si comparem aquestes dades amb les de les mostra del Cens 2008, observem com aquesta «franja central» situada entre els 15.001 i 26.000 euros s'ha aprimat gairebé vuit punts percentuals (-7,9%). Aquest repartiment ha recaigut en la seva major part cap a la banda alta (+6,4% de professionals per sobre dels 26.001 euros), però també una part ha repercutit en sous més baixos que fa 10 anys (+1,4% de professionals per sota dels 15.001 euros).

A la banda baixa dels sous —menys de 15.000 euros—, hi ha més representació femenina (+0,5%) i de fora de la província de Barcelona. Mentre que a la banda alta dels sous —més de 26.000 euros— hi ha més representació masculina (+4,3%) i de la província de Barcelona. Lleida i sobretot les Terres de l'Ebre són comparativament les demarcacions amb els sous més baixos. S'observa també que a les franges baixes de sous hi ha més representació del sector privat, mentre que a les bandes altes hi ha més pes del sector públic.

Si bé 4 de cada 10 professionals en l'àmbit de la joventut tenen reconeguda algun tipus de jornada laboral flexible en el seu contracte o nòmina, en els deu darrers anys el percentatge de reconeixement d'aquesta modalitat de jornada només ha crescut un 1,8%. D'altra banda, un 82% del col·lectiu treballa alguna vegada en horari nocturn o caps de setmana. Respecte al Cens de 2008, creix en un 2,3% el nombre de professionals que afirmen no treballar en horari nocturn/caps de setmana, però entre els que sí que ho fan el reconeixement de completament pràcticament no ha augmentat (+0,4%).

En aquest sentit, la meitat de les persones professionals considera correctes les seves condicions laborals (proporcionals a les responsabilitats assumides), però l'altra meitat considera que són insuficients. Respecte a fa deu anys, els percentatges són similars, si bé decreix lleugerament la percepció que les condicions són correctes (-1,5%) en favor dels que creuen que són insuficients (+1,3%).

Valoracions personals

L'etiqueta que més identifica els professionals de la joventut és «professional en l'àmbit de la joventut» (40,7%).

Cal destacar que, entre els ítems de valoració subjectiva, tots s'han mantingut amb igual o més puntuació que fa 10 anys. El sentiment d'orgull i satisfacció amb el propi treball i la motivació per fer la feina són els ítems amb un grau d'acord més gran (8,1 i 7,8 sobre 10 respectivament). Per la seva banda, els ítems amb menys grau d'acord són els que fan referència a la satisfacció amb la pròpia situació laboral, i a la percepció que hi ha una bona valoració social dels professionals de l'àmbit.

Al voltant d'un 30% dels professionals tenen intenció de deixar l'àmbit de les polítiques de la joventut, però aquest percentatge ha disminuït més de 8 punts respecte a l'any 2008. Entre les persones professionals que es plantegen deixar l'àmbit de joventut, el motiu principal per fer-ho és per tenir altres experiències professionals, indicat en gairebé un 25% de les respostes. La millora de les condicions laborals com a motiu per deixar l'àmbit ha passat de la primera a la tercera posició.

Tot seguit, mostrem en un quadre-resum esquemàtic el conjunt de pautes de canvi i continuïtat que fins ara hem recollit:

Taula 12. Pautes de continuïtat de canvi 2008-2018.

Font: Elaboració pròpia

	Pautes de continuïtat 2008 – 2018	Pautes de canvi 2008 - 2018
Perfil personal	Collectiu feminitzat Alt nivell d'estudis Fort vincle associatiu	Increment de l'edat mitjana
Trajectòria laboral	Procedència majoritària del sector privat (tot i que s'igualava amb el sector públic)	Trajectòria laboral al sector més àmplia Augment de la pluriocupació
Lloc de treball actual	Sector públic predominant	Increment del sector privat Àmbit comarcal guanyant pes a l'àmbit local
Condicions de contractació	Tipus de càrrecs i de tasques Conciliació i complements (s'ha avançat poc)	Més contractes fixos, més durada dels temporals, més nombre de renovacions (estabilitat dins la precarietat) Sous més alts, però també més desiguals, amb biaix de gènere, de territori i de sector públic/privat
Valoracions personals	Més puntuació en aspectes motivacionals Menys puntuació en aspectes sobre la situació laboral	Cap dels ítems obté una puntuació menor que l'any 2008

Consideracions finals

El conjunt de dades que ens aporta una enquesta com la que motiva aquest treball és molt gran i l'anàlisi d'aquestes sovint s'obre a diferents perspectives i interpretacions. En aquest sentit, és de gran ajut disposar d'un cens anterior, cosa que permet comparar amb més perspectiva i situar cada àmbit en un horitzó temporal determinat. L'exercici que hem fet fins ara ha anat de major a menor detall, des de la informació més concreta continguda a cada gràfic fins al resum i síntesi

del quadre anterior. Resta només, doncs, unes breus consideracions finals a mode de síntesi de tot allò exposat.

En conjunt, l'anàlisi i la reflexió d'aquest treball ens porta a dues consideracions finals. En primer lloc, s'evidencia la maduresa del sector dels professionals en l'àmbit de la joventut. En segon lloc, es plantegen vells i nous reptes que cal superar per continuar avançant.

La maduresa del sector es fa palesa en molts aspectes. Conscients que aquest era un àmbit de les polítiques públiques amb poc recorregut al nostre país, el Cens de 2008 recollia la realitat d'un sector que tot just començava a consolidar-se, quan encara no existia, per exemple, la *Llei de polítiques de joventut* (2010). Deu anys després, hi ha hagut condicions objectives per a la consolidació (lleis, convenis, ...).

En aquest sentit, el conjunt de persones professionals de les polítiques de joventut no només té una mitjana d'edat cinc anys més gran, sinó que està més format (+6,6% de persones amb formació universitària), té més experiència i recorregut en l'àmbit (61,7% fa més de 5 anys que s'hi dediquen) i en general ha millorat les seves condicions de treball, especialment el seu sou (+6,4% de professionals amb sous per sobre dels 26.000 euros).

Una dada interessant que podria recollir aquesta interpretació és que s'ha reduït en 8 punts el nombre de professionals que declaren voler deixar l'àmbit, i entre els que sí que ho volen fer el motiu de les «condicions laborals» ha passat de la primera posició el 2008 a la tercera el 2018.

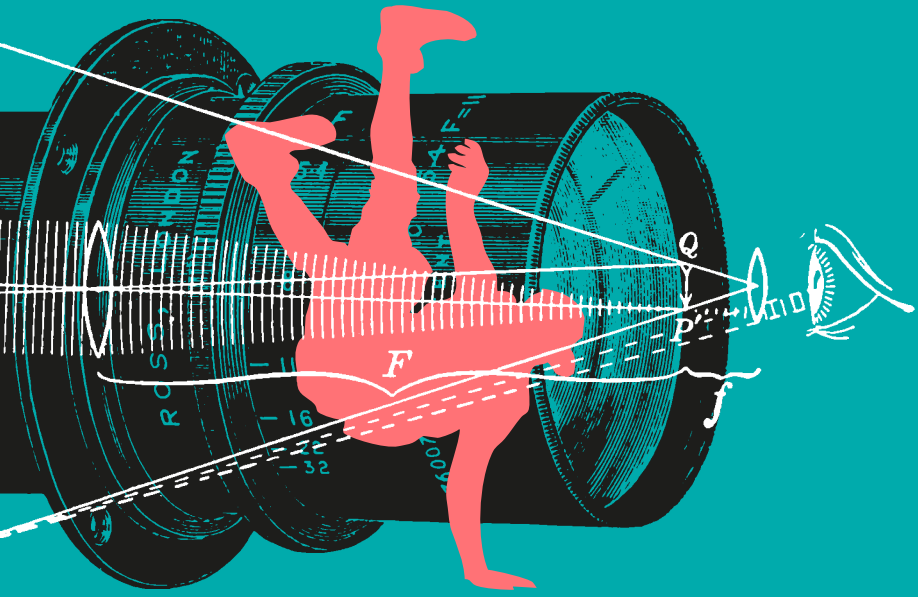
Però paral·lelament a tot això, també és cert que el sector ha patit condicions objectives per al seu afebliment o deteriorament: la crisi econòmica, el context d'austeritat de les administracions públiques i algunes lleis restrictives aprovades en els darrers anys en són una clara mostra.

En aquest sentit, diverses dades apunten a fenòmens preocupants que segur que caldrà estudiar amb més atenció per poder abordar correctament. Per exemple, l'enquesta registra un augment de la pluriocupació (+6,8%), una reducció dels contractes a jornada completa (-7,3%), un descens del nombre de professionals que es dediquen exclusivament a les polítiques de joventut (-5,4%) i una distribució més desigual dels

sous (-7,9% de les franges mitjanes en favor dels extrems). A més, dins l'àmbit dels sous, els biaixos de gènere, territori i sector públic/privat són encara ben manifestos.

En aquest sentit, el nombre de professionals que considera insuficients les seves condicions laborals ha augmentat lleugerament (+1,3%), i la satisfacció amb les condicions a la feina es manté com un dels ítems de valoració subjectiva amb una puntuació mitjana més baixa (5,8 sobre 10).

En síntesi, el sector dels professionals de la joventut ha madurat i s'ha consolidat parcialment respecte a fa deu anys. Però cal tenir en compte que partia d'una situació molt precària, i que després la dura crisi econòmica ha fet bones les condicions que anteriorment s'haurien considerat nefastes. Així, doncs, sense menystenir els avenços, cal treballar perquè la maduresa del sector no provingui només de l'experiència acumulada dels professionals, sinó també, i sobretot, de la distinció i qualitat del seu àmbit de treball i de les condicions en què treballen.



Fitxer de lògica per a l'enquesta: Cens de Professionals de Joventut

Text
Perfil dels/les professionals de l'àmbit de la joventut
Any de naixement
Amb quin gènere t'identifiques?
Has format part activament d'alguna associació, col·lectiu o moviment social?
De quin tipus d'associació, col·lectiu o moviment social has format part? Indica'ns les dues que creguis més rellevants.
Per quina via et vas interessar o accedir a treballar en l'àmbit de la joventut? (màxim 2 respostes)
Quin és el màxim nivell formatiu que has assolit?
Indiqueu titulació
Has fet formació específica en l'àmbit de la joventut?
Pots especificar quins?
Trajectòria laboral
Quant temps fa que vas començar a treballar de forma remunerada en l'àmbit de la Joventut?
On estaves treballant abans de fer-ho en el lloc on estàs ara? Indica una sola opció
Era en l'àmbit de la joventut?
Si no era en l'àmbit de la joventut, en quin àmbit era o ho comparties?

En quins altres àmbits tens experiència professional? Indica'ns només aquells dos on hagin tingut més dedicació

Treballes en més d'una feina remunerada?

Dades del lloc de treball

Nom de l'organització on desenvolupes la teva tasca professional

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

Estàs desenvolupant els teus serveis per a l'administració pública contractat/da com extern?

Quina és l'administració pública que et contracta o contracta l'organització on treballes? Escribeu el seu nom.

Especifica de quin tipus d'administració pública es tracta.

Treballes en una àrea que conté el nom de joventut?

A nivell polític, l'àrea és...

En quin espai està ubicat el teu lloc de treball?

Quina tipologia d'equipament?

Quin és el nombre de persones del teu equip que treballen també en polítiques de joventut?

Treballes en el mateix municipi en què vius?

Treballes en més d'un municipi?

En quants municipis diferents treballes? Indica'ns el nombre.

Sabries dir-nos el nombre mitjà de kilòmetres que realitzes a la setmana per motius laborals?

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

Quant temps fa que existeix la plaça/lloc de treball que ara mateix ocupes tu?

Condicions de contractació

Quina és la denominació formal del teu càrrec o lloc de treball que ocupes? (segons consta al teu contracte)

De la següent classificació, com identifiquis el teu càrrec real (no necessàriament el del contracte)? Si 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 vostre 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, posar tres columnes i en cada un marqui sol una opció)

Quines són les teves tasques principals? (Pots marcar-ne 3 com a màxim, prioritzant les que et requereixen més dedicació.)

Quantes persones tens a càrrec en el teu lloc de treball (sota la teva direcció o coordinació)?

Quins tipus de contracte tens?

Quina és la durada del teu contracte actual?

Quantes vegades s'ha renovat el teu contracte pel lloc de treball que ocupes actualment?

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

Quines condicions segueix el teu contracte?

Altres

Quina és la categoria laboral segons el teu contracte?

Quina és la categoria laboral segons el teu contracte?

Quina és la categoria laboral segons el teu contracte?

Quina és la categoria laboral segons el teu contracte?

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

Quina és la teva jornada laboral?

Tens reconeguda d'alguna manera la jornada laboral flexible en el contracte o nòmina?

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?

Del total d'hores del contracte laboral, quantes en 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.

Fas més hores de les que et corresponen contractualment?

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

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

Valoracions personals

Indica'ns amb quina d'aquestes etiquetes et sents més identificat

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

En quines d'aquestes àrees creus que et manca formació? (Marca les que creguis més prioritàries, com a màxim 8 respostes.)

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

Indica'n els 2 principals motius.

Pertany a una associació professional, col·legi o sindicat?

Especifica a quina associació, col·legi o sindicat pertany.

Indica'ns la teva satisfacció amb l'ACPJ en una escala de 0 a 10, tenint en compte que 0 és gens satisfet i 10 és completament satisfet.

Protecció de dades

Les dades de l'enquesta seran tractades de forma confidencial i només per a la realització del Cens de Professionals en Polítiques de Joventut. Per aquest motiu, us preguntem si voleu que es pugui fer ús de les vostres dades per als següents usos:

Les dades que ens proporcionen seran introduïdes en un fitxer de l'Associació Catalana de Professionals de Polítiques de Joventut per utilitzar-les segons els usos que ens has indicat. En qualsevol moment, pots donar-te de baixa d'aquest arxiu posant-te en contacte amb l'ACPJ al correu info@joventut.info o enviant un correu postal a l'Associació Catalana de Professionals de les Polítiques de Joventut, carrer Calàbria, 120 baixos. 08015 Barcelona.

Índex de gràfics

Gràfic 1. Distribució dels professionals segons territori, 2008-2018	22
Gràfic 2. Identificació de gènere, 2008-2018	22
Gràfic 3. Distribució segons edat i gènere, 2018	25
Gràfic 4. Pertinença a associacions, col·lectius o moviments socials, 2018	26
Gràfic 5. Tipus d'associacions, col·lectius o moviments socials (resposta múltiple), 2018	27
Gràfic 6. Via d'interès o accés al treball en l'àmbit de la joventut (resposta múltiple), 2018	28
Gràfic 7. Màxim nivell formatiu assolit, 2018	29
Gràfic 8. Màxim nivell formatiu assolit, 2008-2018	30
Gràfic 9. Màxim nivell formatiu assolit per gènere, 2018	32
Gràfic 10. Formació específica en l'àmbit de la joventut, 2018	33
Gràfic 11. Temps de treball remunerat en l'àmbit de la joventut, 2008-2018	34
Gràfic 12. Lloc de treball anterior, 2008-2018	35
Gràfic 13. Procedència laboral des de l'àmbit de la joventut, 2008-2018	36
Gràfic 14. Altres àmbits d'experiència professional, 2018	37
Gràfic 15. Pluriocupació, 2008 i 2018	39
Gràfic 16. Pluriocupació segons gènere (gràfic a) i segons sector públic/privat (gràfic b)	40
Gràfic 17. Pluriocupació segons sector públic/privat	40
Gràfic 18. Tipologia de l'organització on es desenvolupa la tasca professional, 2018	43
Gràfic 19. Tipologia de l'organització segons àmbit territorial, 2018	44
Gràfic 20. Tipologia de l'organització on es desenvolupa la tasca professional, 2008-2018	45

Gràfic 21. Treball al sector privat a través d'externalitzacions, 2018	46
Gràfic 22. Aparició del terme «joventut» al nom de l'àrea (a), 2018 i Àrea compartida o exclusiva (b), 2018	47
Gràfic 23. Espai físic de treball, 2008-2018	48
Gràfic 24. Nombre de persones de l'equip treballant en polítiques de joventut, 2018	49
Gràfic 25. Treball al municipi de residència (a) i treball en més d'un municipi (b), 2018	50
Gràfic 26. Àmbit territorial on es realitza la tasca professional, 2008-2018	51
Gràfic 27. Temps d'existència de la plaça laboral (a) i variació agrupada 2008-2018 (b)	52
Gràfic 28. Identificació amb el càrrec desenvolupat, 2018	53
Gràfic 29. Tasques principals dins el càrrec desenvolupat, 2018	54
Gràfic 30. Tipus de contracte, 2008-2018	55
Gràfic 31. Tipus de contracte segons àmbit territorial, 2018	31
Gràfic 32. Durada dels contractes no indefinits, 2008-2018	57
Gràfic 33. Renovació dels contractes, 2008-2018	58
Gràfic 34. Temps en el lloc de treball actual, 2008-2018	59
Gràfic 35. Condicions del contracte (convenis), 2008-2018	60
Gràfic 36. Categoria laboral segons el contracte en l'Administració, 2018	61
Gràfic 37. Categoria laboral segons el contracte en el conveni d'oficines, 2018	61
Gràfic 38. Categoria laboral segons el contracte en el conveni de lleure, 2018	62
Gràfic 39. Categoria laboral segons el contracte en el conveni d'acció social (...), 2018	63

Gràfic 40. Sou actual (en euros bruts anuals), 2008-2018	64
Gràfic 41. Sou actual per gènere, 2018	65
Gràfic 42. Sou actual en categories agrupades per territori, 2018	67
Gràfic 43. Sou actual en categories agrupades per sectors públic/privat, 2008-2018	68
Gràfic 44. Tipus de jornada laboral per sectors públic/privat, 2008-2018	69
Gràfic 45. Tipus de jornada per sectors públic/privat, 2018	70
Gràfic 46. Tipus de jornada segons àmbit territorial, 2018	70
Gràfic 47. Reconeixement de jornada laboral flexible (a) i del complement per horari nocturn / cap de setmana (b)	71
Gràfic 48. Hores efectivament dedicades a les polítiques de joventut, 2008-2018	72
Gràfic 49. Realització d'hores extres (a) i Motius de les hores extres (b), 2008-2018	73
Gràfic 50. Percepció sobre les condicions laborals, 2008-2018	74
Gràfic 51. Percepció sobre les condicions laborals segons gènere, 2018	75
Gràfic 52. Percepció sobre les condicions laborals segons territori, 2018	75
Gràfic 53. Identificació amb «etiquetes» professionals, 2018	76
Gràfic 54. Grau d'acord amb diverses afirmacions sobre la professió, 2008-2018	77
Gràfic 55. Necessitats formatives, 2018	78
Gràfic 56. Intenció de deixar l'àmbit de joventut, 2008-2018	80
Gràfic 57. Motius per deixar l'àmbit de joventut, 2008-2018	81

Índex de taules

Taula 1.	Repartiment de professionals del sector públic i privat segons diferents quantificacions realitzades en diversos estudis	17
Taula 2.	Percentatge de professionals que treballen a la Generalitat i a diputacions	18
Taula 3.	Càlculs per al còmput aproximat de l'univers	18
Taula 4.	Distribució dels professionals segons territori	21
Taula 5.	Identificació de gènere segons territori	23
Taula 6.	Edat i gènere	23
Taula 7.	Àmbits d'experiència professional segons gènere	38
Taula 8.	Pluriocupació segons edat	41
Taula 9.	Pluriocupació segons màxim nivell formatiu (en percentatge)	42
Taula 10.	Sou actual en categories agrupades per gènere, 2018	66
Taula 11.	Rànquing de necessitats formatives	79
Taula 12.	Pautes de continuïtat de canvi 2008-2018.	88

1a Edició

Associació catalana de professionals de les polítiques de joventut

Coordinació del projecte : Helena Guiu i Carles Vila

Elaboració del treball de camp i de l'informe: llabso sccl

Acompanyament tècnic: Pep Guasch i Uri Nicolau

Amb el suport dels membres de la junta directiva de l'ACPJ entre 2017-2020, a qui volem agrair la seva imprescindible tasca en aquest projecte.

Col·laboració de la Direcció General de Joventut

Correcció: Apòstrof, sccl

Disseny: Pau Santanach

Impressió: Cevagraf, sccl

Aquesta guia té una llicència:

Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 4.0 Internacional
(CC BY-NC-ND 4.0)



