

El mercat de treball en el context de l'esport a Catalunya

**Especial incidència
a la província de Barcelona**





Equip de treball de l'estudi

Supervisió tècnica

Andreu Camps, Observatori Català de l'Esport

Núria Puig, Observatori Català de l'Esport

Jordi Caveró, Diputació de Barcelona

Albert Abaurrea, Diputació de Barcelona

Direcció

Jordi Viñas i Anna Vilanova

Redacció

Jordi Viñas i Marta Pérez

Coordinació del treball de camp

Marta Pérez

Laia Muñoz

Comitè d'experts i expertes

Meritxell Arderiu, Departament d'Ensenyament

Olga Asensio, Ajuntament d'El Prat de Llobregat

Miguel Angel Cartes, ACELL-Federació Catalana d'Esports per a Disminuïts Psíquics

Jaume Gallego, Safis Sports, S.L.

Xavier Iglesias, Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya, Barcelona

Anna Lluch, Diputació de Barcelona

Rafael Nebot, Escola Catalana de l'Esport

Sandra Oliva, Itik Consultoria Esport i Lleure S.L.

Alba Pardo, Observatori Català de l'Esport

Alèxia Pérez, COPLEFC-Col·legi de Llicenciats en Educació Física i Ciències de
l'Activitat Física i de l'Esport de Catalunya

Josep Oriol Rodon, INS Joaquim Pla i Farreras

Juanjo Roig, Accura Sport Management S.L.

Marc Vives, Federació Catalana de Futbol



INEFC
Observatori
Català
de l'Esport



Generalitat
de Catalunya

El mercat de treball en el context de l'esport a Catalunya

Especial incidència a la província de Barcelona

Amb el suport de:



Diputació
Barcelona

Amb la col·laboració de:



Col·legi de Llicenciats en Educació Física i
Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport
de Catalunya

2014

Primera edició, 2014

© 2014, Editorial INDE

Pl. Sant Pere, 4 bis, baixos, 2a

08003 Barcelona – España

Tel. 93 319 97 99 – Fax 93 319 09 54

www.inde.com

editorial@inde.com

blog.inde.com

facebook.com/INDEEditorial

[@INDEEditorial](https://twitter.com/INDEEditorial)

© 2014, Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya.

Observatori Català de l'Esport

Disseny de la coberta: Pixel comunicació

Adaptació de la coberta: Montserrat Sanchiz Bosch

ISBN INDE: 978-84-9729-344-0

ISBN INEFC: 978-84-393-9175-3

DL B 9881-2014

Imprès a Espanya

Continguts

0. Antecedents	13
1. Introducció	15
2. Marc conceptual del mercat de treball en l'esport	19
2.1. Evolució del mercat laboral	20
2.2. Creixement i diversificació de la demanda esportiva	21
2.3. Efectes de la crisi econòmica a Catalunya	22
2.4. Itineraris acadèmics i curriculars en el món de l'esport	24
2.5. Estratègia europea per al mercat de treball en l'esport	27
3. El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona	31
3.1. Les organitzacions i les persones que hi treballen	31
3.1.1. Segons el tipus d'organització	31
3.1.2. Comparativa entre centres docents	37
3.1.3. Àmbits de treball	40
3.1.4. Evolució dels clubs esportius a Catalunya	43
3.2. Els llocs de treball dels professionals del sector de l'esport	48
3.3. La percepció de necessitats en formació complementària	66
3.4. La inserció en el mercat laboral	75
3.5. Altres reflexions sobre el mercat laboral de l'esport	81
3.6. Conclusions	87
4. El mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport a Catalunya	89
4.1. Visió general del mercat de treball	89
4.1.1. Principals àmbits d'inserció	89
4.1.2. Situació general del mercat de treball	95
4.1.3. Homes, dones i mercat de treball	101
4.2. Característiques dels principals jaciments de feina	107
4.2.1. Docència	107
4.2.2. Gestió	115
4.2.3. Entrenament esportiu	121
4.2.4. Manteniment i salut	126
4.2.5. Esport extraescolar	130
4.2.6. Anàlisi comparativa entre jaciments	134
4.3. Estratègies d'inserció	137
4.3.1. Vies de contacte amb els ocupadors	137
4.3.2. Currículum acadèmic	138
4.3.3. Les pràctiques a empreses	141
4.3.4. Les beques	142

4.3.5. Idiomes i flexibilitat geogràfica	143
4.3.6. L'ús de les xarxes socials.....	146
4.4. Persones que no treballen en l'àmbit de l'esport.....	148
4.5. Estudi comparatiu.....	151
4.6. Conclusions.....	154
5. Conclusions.....	157
5.1. Decàleg del mercat de treball en l'esport.....	157
5.1.1. El sexe de les persones del mercat de treball en l'esport	157
5.1.2. Percentatge de persones que tenen més d'una feina	158
5.1.3. Anys de permanència en la feina actual.....	159
5.1.4. Relació llocs de treball amb l'edat	160
5.1.5. Nivell de formació acadèmica	161
5.1.6. Necessitats formatives complementàries	162
5.1.7. Factors de contractació	163
5.1.8. Retribució	164
5.1.9. Voluntariat en el món de l'esport	165
5.1.10. Nivell de satisfacció.....	165
5.2. Prospectiva del sector	166
5.3. Propostes d'actuació	168
6. Referències bibliogràfiques	173
Annex I. Metodologia.....	175
Metodologia de l'estudi "El mercat de treball en el context de l'esport a Catalunya. Especial incidència a la província de Barcelona"	177
L'instrument de recollida de dades.....	177
La formulació de les preguntes	177
L'administració del qüestionari	177
La mostra.....	178
Grup d'experts i expertes.....	180
Metodologia de l'estudi "El mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport a Catalunya".....	181
L'instrument de recollida de dades: el qüestionari	181
La mostra.....	184
L'anàlisi de dades.....	187
Limitacions de l'estudi	188
Annex II. Qüestionari	189
Qüestionari de l'estudi "El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona".....	191
Qüestionari de l'estudi "El mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport a Catalunya".....	193

Índex de Taules

Taula 1. Factors de contractació per organització	33
Taula 2. Titulació acadèmica per organització	35
Taula 3. Tipus de contracte per organització	36
Taula 4. Factors de contractació en funció del centre docent	39
Taula 5. Tipus de contracte en funció del centre docent	40
Taula 6. El perfil de la coordinació tècnica 2010	44
Taula 7. El perfil de la coordinació tècnica 2014	44
Taula 8. El perfil del tècnic esportiu 2010	46
Taula 9. El perfil del tècnic esportiu 2014	46
Taula 10. Principals àmbits de treball segons tipus de càrrec.....	49
Taula 11. Màxim nivell d'estudis assolits segons tipus de càrrec.....	52
Taula 12. Tipus de contracte segons càrrec ocupat	53
Taula 13. Mitjana d'hores de treball a la setmana segons tipus de càrrec.....	55
Taula 14. Titulació/certificació esportiva necessària per arribar al lloc de treball segons tipus de càrrec	58
Taula 15. Factors de contractació segons tipus de càrrec	60
Taula 16. Formació complementària necessària segons tipus de càrrec	61
Taula 17. Satisfacció mitjana segons tipus de càrrec.....	62
Taula 18. Taula comparativa entre càrrecs.....	65
Taula 19. Requeriments en formació complementària per a un major grau de realització professional	71
Taula 20. Principals àmbits de treball segons grup d'edat.....	76
Taula 21. Càrrec ocupat segons grup d'edat.....	77
Taula 22. Titulació/certificació esportiva necessària per arribar al lloc de treball segons grup d'edat (resposta múltiple)	78
Taula 23. Factors de contractació segons grup d'edat (múltiple resposta)	79
Taula 24. Principals condicions laborals segons grup d'edat	80
Taula 25. Motius per treballar en altres àmbits	82
Taula 26. Motius per treballar en altres àmbits segons franja d'edat.....	83
Taula 27. Treball en d'altres àmbits segons tipus organització	84
Taula 28. Treball en d'altres àmbits segons tipus de càrrec ocupat	85
Taula 29. Àmbits d'inserció professional segons promoció.....	92
Taula 30. Motius per treballar en altres àmbits	93
Taula 31. Tipus de contracte segons promoció.....	97
Taula 32. Retribució neta anual de les persones ocupades en una feina a temps complet.....	98
Taula 33. Mitjana preu hora de les persones ocupades a temps complet i parcial segons promoció.....	99
Taula 34. En el cas de poder tornar enrere, desig de tornar a cursar CAFE	100
Taula 35. Motius per no desitjar o tenir dubte en tornar a cursar CAFE	101
Taula 36. Multi-ocupació segons sexe i existència de fills	103
Taula 37. Motius per treballar en un altre àmbit a part de l'àmbit de l'activitat física i l'esport segons sexe	104
Taula 38. Mitjana hores setmanals de dedicació segons sexe	105
Taula 39. Mitjana hores setmanals de dedicació segons sexe	106

Taula 40. Mitjana preu hora de les persones ocupades a temps complet i parcial segons sexe	106
Taula 41. Sectors docència sobre el total d'àmbits	107
Taula 42. Àmbit docència. Hores setmanals de dedicació	110
Taula 43. Àmbit docència. Hores setmanals de dedicació segons promoció	110
Taula 44. Àmbit docència. Mitjana hores setmanals de dedicació segons sector	111
Taula 45. Àmbit docència. Mitjana preu hora de les persones ocupades a temps complet i parcial	112
Taula 46. Àmbit docència. Mitjana grau de satisfacció	114
Taula 47. Àmbit gestió. Tipus de contractació	116
Taula 48. Àmbit gestió. Tipus de contractació segons sector	117
Taula 49. Àmbit gestió. Hores setmanals de dedicació	118
Taula 50. Àmbit gestió. Mitjana hores setmanals de dedicació segons sector	118
Taula 51. Àmbit gestió. Mitjana preu hora de les persones ocupades a temps complet i parcial	119
Taula 52. Àmbit gestió. Mitjana grau de satisfacció	120
Taula 53. Àmbit entrenament. Tipus de contracte segons sector	122
Taula 54. Àmbit entrenament. Hores setmanals de dedicació	123
Taula 55. Àmbit entrenament. Mitjana hores setmanals de dedicació segons sector ..	124
Taula 56. Àmbit entrenament. Mitjana preu hora de les persones ocupades a temps complet i parcial	125
Taula 57. Àmbit entrenament. Mitjana grau de satisfacció	126
Taula 58. Àmbit manteniment i salut. Tipus de contractació	127
Taula 59. Àmbit manteniment i salut. Hores setmanals de dedicació	128
Taula 60. Àmbit manteniment i salut. Mitjana hores setmanals de dedicació	128
Taula 61. Àmbit manteniment i salut. Mitjana preu hora de les persones ocupades a temps complet i parcial	129
Taula 62. Àmbit manteniment i salut. Mitjana grau de satisfacció	130
Taula 63. Àmbit esport extraescolar. Tipus de contractació	131
Taula 64. Àmbit esport extraescolar. Hores setmanals de dedicació	132
Taula 65. Àmbit esport extraescolar. Mitjana hores setmanals de dedicació	132
Taula 66. Àmbit esport extraescolar. Mitjana preu hora de les persones ocupades a temps complet i parcial	133
Taula 67. Àmbit esport extraescolar. Mitjana grau de satisfacció	134
Taula 68. Taula comparativa entre jaciments	136
Taula 69. Llicenciats/des en CAFE que han cursat una formació no universitària	139
Taula 70. Llicenciats/des en CAFE que han cursat altres estudis de grau	140
Taula 71. Llicenciats/des en CAFE que han cursat estudis de postgrau	140
Taula 72. Idiomes estrangers	143
Taula 73. Mobilitat geogràfica	144
Taula 74. Territori de residència de les persones que exerceixen en l'àmbit de l'esport ..	145
Taula 75. Objectiu professional utilització xarxes socials segons sexe	147
Taula 76. Motius per no treballar en l'àmbit de l'esport segons promoció	149
Taula 77. Tipus de contracte segons estudi	153
Taula 78. Univers d'estudi	185
Taula 79. Univers segons sexe i any de promoció	186
Taula 80. Distribució de la mostra segons universitat	187
Taula 81. Distribució de la mostra segons promoció	187
Taula 82. Distribució de la mostra segons sexe	187

Índex de Figures

Figura 1. Elements influenciadors del mercat de treball en l'esport.....	20
Figura 2. Model europeu de 7 passos pel mercat de treball en l'esport	27
Figura 3. Salari segons sector de treball.....	37
Figura 4. Àmbit principal de treball a l'administració pública	41
Figura 5. Àmbit principal de treball en clubs i federacions	42
Figura 6. Àmbit principal de treball en empreses prestadores de serveis règim de concessió	42
Figura 7. Treballadors de clubs segons sexe any 2010	43
Figura 8. Treballadors de clubs segons sexe any 2014	43
Figura 9. Coordinació en clubs o federacions. Comparativa nivell estudis acadèmics	45
Figura 10. Tècnic esportiu en clubs o federacions. Comparativa nivell estudis acadèmics	47
Figura 11. Nombre d'àmbits de treball segons tipus de càrrec	50
Figura 12. Sexe segons tipus de càrrec ocupat	51
Figura 13. Interval d'edat segons tipus de càrrec ocupat	51
Figura 14. Franja salarial segons tipus de càrrec ocupat	54
Figura 15. Hores setmanals dedicades segons tipus de càrrec	54
Figura 16. Anys d'antiguitat a la feina actual segons tipus de càrrec.....	56
Figura 17. Principals modalitats de contracte del càrrec de tècnic esportiu segons antiguitat	57
Figura 18. Grau de satisfacció segons tipus de càrrec	62
Figura 19. Percepció formació complementària segons edat	66
Figura 20. Percepció formació complementària segons titulació.....	67
Figura 21. Percepció formació complementària segons antiguitat al lloc de treball.	67
Figura 22. Percepció formació complementària segons tasca realitzada al lloc de treball	68
Figura 23. Percepció formació complementària segons sou	69
Figura 24. Percepció formació complementària segons àmbit de formació.....	70
Figura 25. Formació complementària en l'àmbit esportiu segons titulació	72
Figura 26. Formació complementària en les TIC segons titulació.....	74
Figura 27. Treball en d'altres àmbits segons sexe i grups d'edat.....	82
Figura 28. Treball en d'altres àmbits segons tipus de contracte	86
Figura 29. Treball en d'altres àmbits segons franja salarial	86
Figura 30. Àmbits d'inserció professional	90
Figura 31. Places convocades professorat d'ensenyament secundari, especialitat educació física (1985-2011)	91
Figura 32. Darreres convocatòries professorat d'ensenyament secundari, especialitat educació física.....	91
Figura 33. Mitjana de llocs de feina en l'àmbit de l'activitat física i l'esport segons promoció	93
Figura 34. Motius per treballar en d'altres àmbits segons promoció.....	94
Figura 35. Itinerari d'especialització curricular.....	95
Figura 36. Contractació àmbit públic segons promoció	96
Figura 37. Tipus de contracte.....	96

Figura 38. Retribució neta anual de les persones ocupades a temps complet per promocions	98
Figura 39. Mitjana retribució neta mensual de les persones ocupades a temps complet segons promoció	99
Figura 40. Persones llicenciades en CAFE segons sexe i promoció.....	102
Figura 41. Àmbits d'inserció professional segons sexe.....	103
Figura 42. Itinerari d'especialització curricular segons sexe	104
Figura 43. Tipus de contracte segons sexe	105
Figura 44. Sectors docència	107
Figura 45. Sectors docència sobre el total d'àmbits segons promoció.....	108
Figura 46. Àmbit docència. Tipus de contractació	109
Figura 47. Àmbit docència. Tipus de contractació segons promoció	109
Figura 48. Àmbit docència. Tipus de càrrec	111
Figura 49. Àmbit docència. Factors de contractació	113
Figura 50. Àmbit docència. Grau de satisfacció.....	114
Figura 51. Sectors gestió	115
Figura 52. Sectors gestió sobre el total d'àmbits segons promoció.....	116
Figura 53. Àmbit gestió. Tipus de contractació segons promoció	117
Figura 54. Àmbit gestió. Tipus de càrrec	119
Figura 55. Àmbit gestió. Factors de contractació	120
Figura 56. Àmbit gestió. Grau de satisfacció.....	121
Figura 57. Sectors entrenament esportiu	121
Figura 58. Sectors entrenament sobre el total d'àmbits segons promoció.....	122
Figura 59. Àmbit entrenament. Tipus de contractació segons promoció	123
Figura 60. Àmbit Entrenament. Tipus de càrrec	124
Figura 61. Àmbit entrenament. Factors de contractació	125
Figura 62. Àmbit entrenament. Grau de satisfacció.....	126
Figura 63. Àmbit manteniment i salut sobre el total d'àmbits segons promoció	127
Figura 64. Àmbit manteniment i salut. Tipus de càrrec.....	128
Figura 65. Àmbit manteniment i salut. Factors de contractació	129
Figura 66. Àmbit manteniment i salut. Grau de satisfacció.....	130
Figura 67. Àmbit esport extraescolar sobre el total d'àmbits segons promoció	131
Figura 68. Àmbit esport extraescolar. Tipus de càrrec.....	132
Figura 69. Àmbit esport extraescolar. Factors de contractació	133
Figura 70. Àmbit esport extraescolar. Grau de satisfacció.....	134
Figura 71. Valoració de les estratègies per buscar feina.....	137
Figura 72. Llicenciats/des en CAFE que han cursat altres estudis.....	138
Figura 73. Llicenciats/des en CAFE que han cursat altres estudis universitaris segons promoció.....	139
Figura 74. Llicenciats/des en CAFE que actualment estan cursant o tenen pensat cursar estudis universitaris.....	141
Figura 75. Utilitat de les pràctiques durant la llicenciatura per trobar feina segons promoció.....	142
Figura 76. Tipus de beques.....	142
Figura 77. Coneixement d'anglès i francès segons promoció	144
Figura 78. Mobilitat geogràfic de país segons promoció.....	145

Figura 79. Utilització de les xarxes socials com a eina per millorar la carrera professional.....	146
Figura 80. Xarxes socials utilitzades com a eina per millorar la carrera professional.....	147
Figura 81. Xarxes socials utilitzades com a eina per millorar la carrera professional.....	148
Figura 82. Llicenciats/des en CAFE que treballen en l'àmbit de l'activitat física i l'esport.....	148
Figura 83. Comparativa motius per no treballar en l'àmbit de l'esport segons promoció	150
Figura 84. Llicenciats/des en CAFE que els agradaria exercir o tornar a exercir segons promoció.....	150
Figura 85. Llicenciats/des en CAFE que actualment no exerceixen però que han exercit anteriorment segons promoció	151
Figura 86. Àmbits d'inserció professional segons estudi.....	153
Figura 87. Percentatge sexe en el mercat de treball de l'esport.....	158
Figura 88. Nombre d'àmbits de treball.....	159
Figura 89. Anys de permanència en la feina actual	160
Figura 90. Relació d'edats per lloc de treball	161
Figura 91. Nivell de formació acadèmica.....	162
Figura 92. Necessitats formatives complementàries.....	163
Figura 93. Factors de contractació.....	164
Figura 94. Retribució salarial	164
Figura 95. Voluntariat en el món de l'esport.....	165
Figura 96. Nivell de satisfacció.....	166
Figura 97. Mapa conceptual blocs de preguntes qüestionari	183
Figura 98. Univers segons sexe i any de promoció.....	186
Figura 99. Fórmula càlcul mostra per a poblacions finites (<100.000 casos)	186

O Antecedents

El anys 1998 i 2006 la Diputació de Barcelona i l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC) van decidir impulsar unes investigacions sobre la situació del mercat laboral de les persones llicenciades a l'INEFC-Barcelona. En la segona edició hi va col·laborar també el Col·legi de Llicenciats en Educació Física i Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport de Catalunya (COPLEFC). L'objectiu d'aquests estudis era el de donar orientacions sobre els itineraris d'inserció laborals que les persones tindrien una vegada finalitzessin els seus estudis universitaris.

Enguany, la Diputació de Barcelona, l'INEFC i el COPLEFC han procedit a reeditar l'estudi amb significatives diferències. Per un costat, l'estudi dirigit a les persones amb titulació universitària s'ha ampliat a la resta de centres universitaris catalans que compten amb promocions de persones ja titulades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport com són l'INEFC-Barcelona i l'INEFC-Lleida, la Facultat de Ciències de l'Educació i de l'Esport de Blanquerna i la

Facultat d'Educació, Traducció i Ciències Humanes de la Universitat de Vic. Per altre costat, s'ha portat a terme una investigació orientada a conèixer el perfil dels i les professionals (universitaris i no universitaris) que actualment estan treballant en el mercat laboral de l'esport, acotant el treball de camp a organitzacions de la província de Barcelona.

A continuació es presenten els resultats i les consideracions que se n'extreuen de la lectura d'aquests amb l'objectiu que resultin d'utilitat per a totes aquelles institucions i persones vinculades al mercat laboral de l'esport.

1 Introducció

La presència i influència de l'activitat física i l'esport¹ a la societat actual ha sofert una gran transformació al llarg de les darreres quatre dècades a Catalunya. L'esport ha evolucionat de ser un fi per ell mateix a un instrument per assolir d'altres beneficis socials. Fins la dècada dels 80, l'esport anava vinculat directament i en exclusiva a la competició i a una pràctica reglada que obligava a formar part d'una institució -club o associació esportiva- per poder-ne gaudir. És a la dècada de finals dels 80, i especialment dels 90, en que s'atribueixen noves possibilitats a l'activitat física i esportiva. L'esport passa a entendre's també com un instrument en diferents àmbits socials com són l'educació o la salut. Serà precisament la interacció i la percepció utilitària en aquests àmbits socials de primera necessitat el que farà que guanyi protagonisme dins el ventall d'oferta que els Ajuntaments implementen com a serveis municipals d'atenció a la ciutadania. Una major demanda porta també a un interès

¹ L'activitat física s'entendrà com a sinònim d'esport a efectes d'aquest document.

del sector privat que veu com l'esport i l'activitat física és capaç de crear una indústria més enllà de l'esport professional. Així, a partir dels primers anys d'aquest segle XXI, l'esport interactua amb disciplines tan diverses com el turisme, la integració social a la comunitat per part de persones desafavorides o nouvingudes, la promoció econòmica o bé l'urbanisme local.

Als darrers anys, possiblement coincidint amb l'aguda crisi socio-econòmica, s'ha passat a entendre l'esport també com a un vehicle d'inserció laboral. Una indústria en creixement sembla ideal per generar ocupació i desenvolupar competències professionals possiblement entre la població més jove, la que està patint els índex de desocupació més elevats al país. Tanmateix, la generació de polítiques públiques així com de marcs de col·laboració entre sector públic i privat, requereixen d'una fotografia de la situació del mercat de treball en l'esport actual, on s'identifiquin els principals jaciments de treball i les característiques dels i les professionals que hi treballen. És en aquest context en el que s'emmarca el present estudi.

Es pretén donar informació sobre les persones que estan actualment al mercat de treball en l'esport. Interessarà saber, entre d'altres, quins són els àmbits de treball existents, quina formació tenen, quines condicions laborals o quins elements (titulacions, competències, experiència prèvia, etc.) han estat determinants a l'hora d'accedir a l'actual lloc de treball. L'incipient interès per l'esport com a font de generació econòmica local i d'ocupació fa que no hi hagi masses estudis que donin informació sobre la situació del mercat de treball en aquest sector. Als anys 1998 i 2006 es varen realitzar dos estudis amb l'objectiu de fer una diagnosi de la situació del mercat de treball de les persones llicenciades per l'INEFC-Barcelona (Puig et al., 2001 i 2009). Enguany, en el context del present estudi, s'ha reeditat la recerca entre els llicenciats i llicenciades iniciada ja fa anys però ara incloent a l'estudi l'INEFC-Barcelona, l'INEFC-Lleida, la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i l'Esport de Blanquerna i la Facultat d'Educació, Traducció i Ciències Humanes de la Universitat de Vic. La similitud amb els estudis anteriors permetrà analitzar l'evolució del mercat laboral per a les persones amb altes qualificacions (llicenciatura) així com establir comparatives entre l'evolució dels diferents àmbits d'inser-

ció laboral. A aquest estudi es recullen les reflexions principals de la situació del mercat laboral entre les persones llicenciades però, sobretot, s'analitzen les característiques dels perfils professionals des de dues òptiques diferenciades: a) els llocs de treball existents i b) les organitzacions generadores d'ocupació. En definitiva, l'estudi intenta oferir una fotografia del mercat de treball actual. Representa un pas previ per a la definició d'un mapa ocupacional que permeti orientar a les Administracions, així com a les institucions docents, en les seves polítiques vers les necessitats reals del mercat de treball.

La concepció del present estudi ha obligat a acotar, com a fase prèvia, quines són les professions vinculades a la indústria esportiva. S'han seleccionat només aquelles ocupacions que estan directament relacionades amb aquesta indústria. Com passa en qualsevol altre sector, hi ha llocs de treball que es poden relacionar de manera indirecta amb la indústria esportiva; a mode d'exemple, sectors com la medicina esportiva, el periodisme esportiu o bé, de manera més específica, llocs de treball com les persones encarregades del manteniment o de la recepció en una instal·lació esportiva, però totes aquestes no s'han inclòs en el present estudi. A l'annex I de l'estudi es detalla la metodologia emprada per la recerca i es detallen els llocs de treball seleccionats. A més, la present recerca no ha tingut en compte informació quantitativa sobre el volum de desocupació que té el sector esportiu. El fet de tractar-se d'un sector industrial jove i transversal fa que no es disposi de dades quantitatives sobre el nivell d'ocupació o desocupació².

Per avaluar correctament la informació obtinguda a l'estudi cal posar-la en el context en que es produeixen. Precisament per a això, es presenten un seguit de reflexions relacionades amb la indústria esportiva i el context socio-econòmic que actualment està vivint el país.

Al tercer apartat del treball es presenten els resultats obtinguts a l'estudi del mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona. Aquesta anàlisi dels

² Ni la Classificació Catalana d'Activitats Econòmiques (CCAIE) ni la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) identifica l'esport com una activitat econòmica específica sinó que l'emmarca en diferents capítols com són l'educació, administració pública o serveis personals i d'altres.

resultats es realitza des de diferents perspectives a fi de facilitar la interpretació de les dades. Es destaca l'anàlisi del mercat de treball des de la perspectiva de les organitzacions ofertants, així com dels llocs de treball que ocupen els i les professionals. Seguidament, s'aprofundeix en l'anàlisi de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport (CAFE) en el conjunt de Catalunya, proporcionant una visió general del perfil dels professionals i dels jaciments d'inserció així com de les estratègies utilitzades per inserir-se laboralment i professional en el sector esportiu.

Finalment es presenten unes conclusions a mode de decàleg que cerquen oferir una imatge de la situació actual del mercat laboral de l'esport. Els annexos I i II presenten, respectivament, la metodologia emprada en l'estudi així com els qüestionaris utilitzats.

2 Marc conceptual del mercat de treball en l'esport

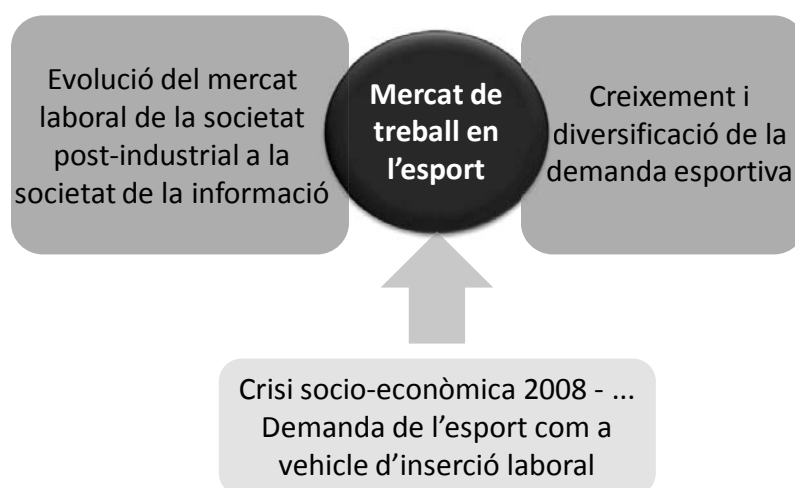
La situació del mercat de treball en l'esport a l'actualitat no es pot entendre sense la confluència de dos factors que l'han influenciat en les darreres dues dècades.

Per un costat, un element extern a la indústria esportiva com són les transformacions que s'han produït al mercat de treball. El pas d'una societat post-industrial a la societat de la informació, ha comportat canvis en les relacions entre treballadors i empreses.

Per altre costat, un element intern i propi de la indústria esportiva: el creixement i diversificació de la demanda en serveis d'esport a partir de la popularització de la pràctica esportiva. A aquests dos elements, cal afegir-li la crisi socio-econòmica que la societat catalana està vivint des del 2008. Aquesta crisi, que des de l'òptica de l'ocupació està afectant de manera aguda a la

població jove -amb i sense formació acadèmica superior (Sarasa, et al. 2013)-, ha portat a la indústria esportiva a esdevenir un dels canals per inserir professionals joves en el mercat laboral.

Figura 1. Elements influenciadors del mercat de treball en l'esport



2.1. Evolució del mercat laboral

El canvi de la societat post-industrial a la societat de la informació ha suposat grans transformacions al mercat laboral. Les persones es relacionen avui de manera molt diferent amb el món laboral, i això influencia a la societat i també al desenvolupament de les diferents indústries, entre elles la de l'esport. El concepte d'una feina per a tota la vida s'està extingint per un concepte de mobilitat laboral -tant de naturalesa de lloc de treball com de l'emplaçament físic del mateix- que cerca perfils professionals flexibles i alhora altament especialitzats. Les tecnologies de la informació i de la comunicació (TIC) han revolucionat la manera en que el treballador/a es relaciona amb l'empresa, universalitzant l'accés al coneixement i a les bones pràctiques en qualsevol sector, exigint majors nivells de formació acadèmica per desenvolupar les tasques professionals així com facilitant el sorgiment de nous llocs de treball que permetin donar servei a les necessitats d'unes empreses i uns consumi-

dors finals que han incorporat en els seus hàbits diaris la interacció entre persones a través de les TIC. Majors nivells de formació acadèmica que han portat a retardar la incorporació al món laboral i a requerir un trànsit per diferents llocs de treball fins assolir les competències necessàries per a llocs de major responsabilitat. També hi ha elements que se'n deriven d'aquesta transformació social, la terciarització de l'economia cap a un major pes del sector serveis, ha afavorit el creixement de l'auto-ocupació a partir de l'emprenedoria i el treball en xarxa entre diferents organitzacions. Tal i com explica Castells (2000), els treballadors d'avui en dia han de ser capaços de crear valor, és a dir, poder planificar estratègicament i prendre decisions, ser innovadors, adaptar-se, gestionar relacions i executar tasques amb iniciativa, enteniment i responsabilitat. Les empreses actuals busquen treballadors/es amb perfils ben definits i amb els/les que puguin establir noves formes de relacions laborals més flexibles i en la línia de la nova realitat social i laboral.

2.2. Creixement i diversificació de la demanda esportiva

L'increment en la demanda i la diversificació d'aquesta per serveis i productes esportius ha conduït a un creixement del mercat esportiu i, per tant, del mercat laboral relacionat amb aquesta indústria. Heinemann (1998) identifica les fases per les que possiblement el mercat de treball en l'esport està transitant.

- a) **Fase pionera:** es tracta d'un mercat de treball jove i innovador que tot just comença a perfilar-se donant indicis de desenvolupament. Les persones que hi arriben tenen un esperit prou aventurer com per atrevir-se a transitar per un camí ple d'incerteses.
- b) **Fase organitzadora:** es produeixen els primers intents d'organització i regulació i es creen associacions no legislatives. Persones no tan atrevides es van acostant al veure l'èxit que altres han obtingut anteriorment.
- c) **Fase administrativa i conservadora:** el mercat ja està regulat i tancat. Es disposa de normes i itineraris per a l'accés a llocs de treball i

s'ha format un col·lectiu professional fort que defensa els interessos del cos.

Possiblement el mercat laboral de l'esport a Catalunya estigui actualment transitant de la fase organitzadora a la fase administrativa i conservadora. L'any 2008 es va aprovar la Llei de Regulació de l'exercici professional que regula algunes de les professions del mercat de treballa l'esport. Tot i que la llei fa anys que és vigent, el règim sancionador previst no és encara d'aplicació per les dificultats d'implantació de la Llei en les diferents organitzacions esportives. Es pot argumentar que assolir amb plenitud la tercera i darrera fase serà difícil pel caràcter diversificat, transversal i dinàmic del mercat laboral. L'excepció a aquest fet, és l'àmbit de l'educació física escolar, que es troba clarament regulat i on es defineixen els perfils acadèmics que poden optar a desenvolupar tasques en els centres docents d'educació primària i secundària.

2.3. Efectes de la crisi econòmica a Catalunya

La profunda crisi econòmica que està afectant Europa des del 2008 està alterant de manera virulenta el mercat de treball destruint intensament llocs de treball i canviant les condicions laborals de la població. Com mostren els resultats de l'enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya del 2011, del 2006 al 2011, la taxa d'ocupació s'ha reduït del 56,6% al 47,7% i la taxa d'atur ha augmentat del 7,5% al 23,6% (Sarasa et al., 2013).

Si bé és veritat que la recessió econòmica va començar afectant el sector de la construcció, la destrucció de llocs de treball s'ha acabat generalitzant, sent de major abast entre les mitjanes i grans empreses industrials, mentre que el sector de serveis ha tingut un lleuger augment (Amat i Genescà, 2012). Analitzant l'evolució de la població ocupada els últims set anys, es manifesta que el sector de serveis ha passat d'aglutinar el 62,4% de la població ocupada el 2006 al 73,6% el 2012. La destrucció de l'ocupació també ha estat desigual segons els perfils professionals, sent els treballadors semiqualficats o de rutina i les ocupacions intermèdies les que han patit una major reducció de llocs de

treball, mentre que els treballadors qualificats de serveis seria l'únic perfil professional que ha evolucionat a l'alça.

La crisi econòmica no només ha repercutit en la destrucció de llocs de treball sinó que també ha fet variar les condicions laborals i els salaris de les persones que mantenen la seva feina. Tot i que la crisi està fent que el salari/hora mitjà dels homes i de les dones s'estigui equiparant, si bé ells encara tenen una retribució sensiblement superior. Seguint la tendència a comparar les dades del 2006 amb les del 2011 es pot afirmar que els homes han passat de cobrar 9,56 €/hora a 8,69 €/hora i les dones han passat de 8,33 €/hora a 8,51 €/hora. S'ha de tenir en compte que s'està parlant de mitjanes poblacionals i que si s'analitzessin les dades en funció dels diferents nivells professionals, els resultats serien diferents per cadascuna d'elles. Deixant de banda les persones assalariades, els treballadors autònoms i els petits empresaris han experimentat unes baixades importants en les seves rendes anuals sent un dels perfils professionals més afectats per la recessió econòmica.

En resum, els elevats índex d'atur especialment entre els més joves han portat a cercar sectors i indústries que facilitin la inserció al mercat de treball d'aquestes persones. Les dades sobre nivells d'ocupació i d'atur a Catalunya mostren com, tot i el panorama desolador de l'actualitat, el sector serveis i especialment per a aquells llocs de treball que requereixen formació superior, ha estat gairebé l'únic capaç de generar nous llocs de treball i mantenir-se amb un saldo net d'ocupació positiva. Dins aquest perfil, cal incorporar també aquelles iniciatives vinculades a l'emprenedoria i la generació de noves empreses. La continuada tendència a l'increment i diversificació de la demanda esportiva, facilita que això sigui possible. Així, vinculant l'oferta de serveis esportius a les TIC o bé a elements transversals com l'educació, el lleure o la pràctica esportiva desvinculada de les organitzacions proveïdores que tradicionalment han estat en aquest sector com són els clubs i associacions esportives, els serveis d'esport municipals o bé els centres de fitness.

2.4. Itineraris acadèmics i curriculars en el món de l'esport

Existeixen diferents itineraris acadèmics bàsics de preparació teòrica i pràctica per dedicar-se professionalment al món de l'esport. A continuació es detallen les formacions específiques, excloent la gran varietat d'estudis de postgrau també existents en aquest àmbit.

Com a titulacions universitàries s'ofereixen el **Grau en ciències de l'activitat física i de l'esport (CAFE)** i el **Grau en mestre d'educació primària amb la menció en educació física (MEF)**³. Fins el curs 2011-2012, i abans de la introducció total del pla Bolonya en l'àmbit universitari, la primera carrera era entesa com a llicenciatura mentre que la segona una diplomatura. Una de les diferències principals entre ambdós graus és que mentre el primer possibilita a treballar com a professor d'educació física als centres d'educació secundària, el segon ho fa als centres d'educació primària.

Entre els mòduls de Grau Superior i Grau Mig del Règim General de Formació Professional s'ofereixen els següents:

Cicle Formatiu de Grau superior en animació d'activitats físiques i esportives. Aquests estudis capaciten per ensenyar i dinamitzar jocs, activitats físico-esportives, recreatives individuals i d'equip i activitats de condicionament físic bàsic, adaptades a les característiques de l'entorn i de les persones participants. Aquest mòdul pot ser cursat en el termini de dos cursos acadèmics.

Cicle Formatiu de Grau mitjà en conducció d'activitats físicoesportives en el medi natural, perfil professional d'explotació d'estacions d'esquí. Aquests estudis capaciten per controlar les instal·lacions, fer servir la maquinària d'una estació d'esquí, actuar com a personal socorrista de pista i conduir les persones en activitats a l'aire lliure en condicions de seguretat. Aquest mòdul es cursa també en el termini de dos cursos acadèmics.

³ En algunes Comunitats Autònomes, i a diferència de Catalunya, s'ha implantat altres graus relacionats amb l'esport com el de Gestió Esportiva o d'Esports. Cal destacar també que no totes les universitats utilitzen exactament el mateix nom per denominar el Grau.

Cicle Formatiu de Grau mitjà en conducció d'activitats físiques al medi natural. Aquests estudis capaciten per fer de guia per senders i zones de muntanya a peu, en bicicleta o a cavall, on no són necessàries tècniques d'escalada ni d'alpinisme. Aquest mòdul té una durada d'un curs acadèmic.

Cicle Formatiu de Grau superior i de Grau mitjà en tècnic/a d'esport en una especialitat. Hi ha 30 titulacions vigents: atletisme (una titulació de grau superior i una de grau mitjà), busseig esportiu (una titulació de grau mitjà), esports d'hivern (tres titulacions de grau superior i tres de grau mitjà en esquí alpí, esquí de fons i surf de neu), futbol i futbol sala (dues titulacions de grau superior i dues de grau mitjà), esports de muntanya i escalada (tres titulacions de grau superior en alta muntanya, escalada i esquí de muntanya i quatre titulacions de grau mig en alta muntanya, descens de barrancs, escalada i muntanya mitja), bàsquet (una titulació de grau superior i una de grau mitjà), espeleologia (una titulació de grau mitjà), esports eqüestres (una titulació de grau superior en hípica i dues de grau mitjà en disciplines hípiques de resistència, orientació i turisme eqüestre i en disciplines hípiques de salt, doma i concurs complet), esports nàutics dues titulacions de grau superior i dues de grau mitjà en vela amb aparell fix i vela amb aparell lliure), handbol (una titulació de grau superior i una de grau mitjà), salvament i socorrisme (una titulació de grau superior i una de grau mitjà), esgrima (una titulació de grau mitjà), esports de combat (una titulació de grau mitjà en judo i defensa personal).

El Departament d'Empresa i Ocupació, l'Institut Català de les Qualificacions Professionals i el Departament d'Ensenyament reconeixen i contempnen dins de la llei els següents certificats:

- **Certificat de professionalitat de la família de les activitats físiques i esportives.** Actualment estan publicades 17 especialitats formatives, aquests certificats de professionalitat són lliurats pel Departament d'Empresa i Ocupació a Catalunya.
- **Certificat de crèdits, unitats formatives o unitats de competència** mitjançant el Departament d'Ensenyament i l'Institut Català de les

Qualificacions Professionals a Catalunya i són lliurats d'acord amb la normativa vigent.

A la vegada, l'Escola Catalana de l'Esport com a òrgan docent del Consell Català de l'Esport, també va contemplar en la Llei 3/2008 de les professions de l'esport a Catalunya els procediments de:

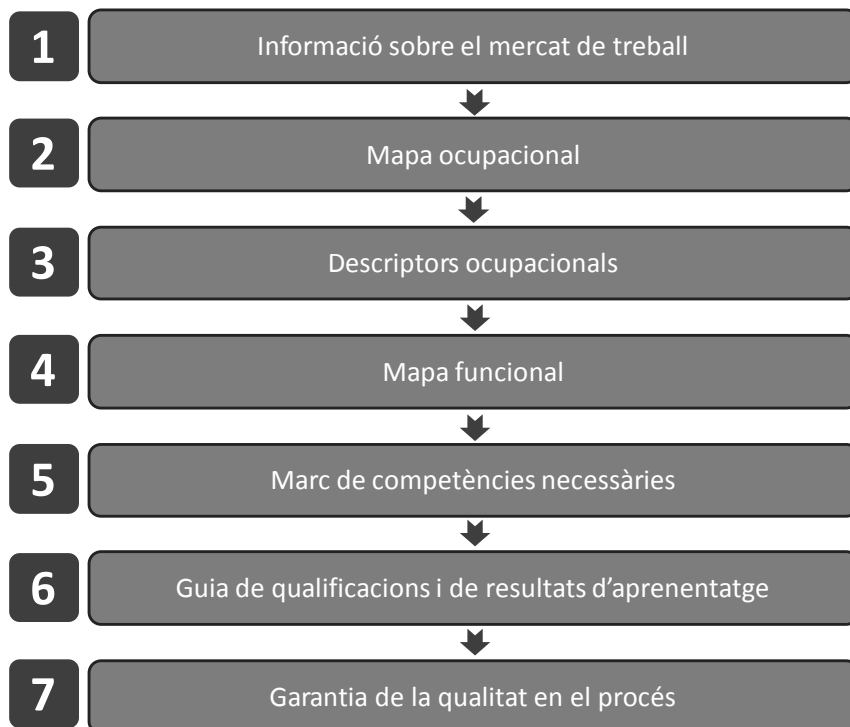
- **Habilitacions:** professionals en actiu del sector esportiu regulat que poguessin acreditar que estaven treballant abans de l'aprovació de la llei. Aquesta habilitació ha estat únicament per a la tasca professional que es duia a terme abans de l'aprovació de la llei. Aquest procediment va finalitzar l'any 2010 i el resultat varen ser 6.832 sol·licituds amb el 97% de respostes positives.
- **Validacions:** d'aprenentatges adquirits i la seva connexió amb el Nivell 1 dels tècnics d'esport, contemplats tant en els ensenyaments d'esports en règim especial, com en la formació en període transitori. Es valorà la formació i l'experiència tant esportiva com professional de la modalitat esportiva corresponent (com a mínim 700 hores acreditades). Aquest procediment va finalitzar l'any 2011 amb un total de 3.346 sol·licituds amb el 95% de respostes positives.

Així doncs, s'observa com a Catalunya existeix ja un marc formatiu reglat ampli, diversificat i amb diferents nivells de profunditat, fet que el fa accessible a diferents segments de persones interessades en desenvolupar-se professionalment en el mercat de treball de l'esport.

2.5. Estratègia europea per al mercat de treball en l'esport

L'Observatori Europeu de l'Esport i l'Ocupació (EOSE)⁴ ha identificat el potencial de l'esport com a indústria capaç de generar nous llocs de treball. En aquest context, ha treballat amb els diferents agents del sector per identificar quin pot ser aquest potencial i el model més adequat que seria interessant implementar per garantir l'optimització de l'esmentat potencial. L'EOSE proposa un esquema aplicat per facilitar i millorar l'accessibilitat als llocs de treball dins el mercat esportiu. El plantejament consta de 7 diferents passos que s'organitzen d'acord amb la Figura 2.

Figura 2. Model europeu de 7 passos pel mercat de treball en l'esport



⁴www.eose.org

Pas 1. Informació sobre el mercat de treball. El primer pas constata que cal recopilar informació sobre la situació del mercat de treball actual per poder avaluar el seu potencial de creixement i identificar les àrees prioritàries.

Pas 2. Mapa ocupacional. La creació d'un mapa ocupacional és la progressió natural de l'apartat anterior. El mapa ocupacional proporcionarà una visió completa i concisa del sector, identificant els jaciments de treball clau i amb major potencial.

Pas 3. Descriptors ocupacionals. Aquí caldrà identificar les característiques i/o atributs tant personals com professionals de les persones que ocupin els diferents llocs de treball. En concret, els descriptors ocupacionals haurien d'incloure la següent informació:

- Títol professional
- Actituds i necessitats personals
- Descripció del lloc de treball
- Qualificació i experiència
- Responsabilitats del lloc de treball
- Desenvolupament professional continu
- Habilitats i coneixements requerits
- Trajectòria professional

Pas 4. Mapa funcional. És una representació visual de les activitats de treball que tenen lloc en un sector professional específic. El mapa funcional és desglossament complet per a un sector o un lloc de treball concret. Serà el pas previ a la concreció de les competències necessàries per a cada lloc de treball.

Pas 5. Marc de competències necessàries. Descriuen el que caldrà assolir a cada lloc de treball, així com les destreses i coneixements bàsics mínims requerits per portar a terme els rols específics y que hauran de ser suficientment flexibles per adaptar-se a les característiques de cada organització.

Pas 6. Guia de qualificacions i de resultats d'aprenentatge. És l'apartat on es creuen les àrees de treball i ensenyament. Aquesta guia descriu les instruccions del sector perquè els proveïdors d'ensenyament

puguin desenvolupar els programes formatius necessaris per assolir les competències prèviament identificades.

Pas 7. Garantia de la qualitat en el procés. Els proveïdors de formació que emetin certificats hauran d'estar sotmesos a un procés de garantia de qualitat dels seus processos formatius de manera que es generi la confiança necessària al sector per reafirmar el model aquí expressat.

Cal destacar que la present metodologia es fonamenta en processos utilitzats en d'altres sectors. A mode d'exemple, la publicació 'Características demográficas y perfiles competenciales de los trabajadores del sector turismo' (Observatorio de las ocupaciones, 2012) utilitza una metodologia similar en l'anàlisi del mercat de treball en el sector turístic. La concreció d'una estratègia esdevé fonamental per generar consistència en el procés de potenciar l'esport com a una indústria capaç de liderar la inserció laboral entre la població més jove. Es per aquest motiu que un procés metodològic com el que presenta l'EOSE esdevé interessant per a valorar la seva aplicació en el sistema esportiu i de treball català.

3 El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona

3.1. Les organitzacions i les persones que hi treballen

3.1.1. Segons el tipus d'organització

Dins d'un mercat de treball tant divers com és el de l'esport, l'agrupació dels treballs en funció del tipus d'organització serveix per comprendre les característiques de cada sector. Per una banda, hi ha la docència, ja sigui en centres docents públics com concertats/ privats. Per altra banda, es troba el sector de l'associacionisme on s'hi englobarien els clubs o federacions esportives. Per altra, també hi hauria l'administració pública i finalment el

sector empresarial. Dins d'aquest últim s'engloben diferents tipus d'empresa:

- Empresa prestadora de serveis esportius en règim de concessió
- Empresa prestadora de serveis esportius (privada)
- Empresa de la indústria esportiva

Tot i això, a moltes de les gràfiques que es mostren a continuació, s'ha considerat empresa privada el conjunt d'empresa prestadora de serveis esportius i de la indústria esportiva.

Factors de contractació

Gairebé com a norma general per a tots els tipus d'organització, l'experiència prèvia i els coneixements pràctics, actuen com a detonants per a l'empresari a l'hora de la contractació de personal, això és el que es revela a la taula 1 que ens mostra a continuació els principals factors de contractació. En termes generals, no es troben diferències significatives entre les diferents organitzacions de treball, d'aquesta manera, no es poden determinar quins factors són més freqüents per cada una d'elles.

Tot i això, també es pot observar alguns dels factors de contractació poc rellevants, entre els quals hi ha els idiomes i els coneixements informàtics. Aquests no arriben a representar ni un 1% de les respostes dels enquestats en diverses ocasions.

3. El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona

Taula 1. Factors de contractació per organització

		Docent en centre públic	Docent en centre concertat/ privat	Club o federació esportiva	Administració pública	Empresa prestadora de serveis esportius en règim de concessió	Empresa prestadora de serveis esportius (privada)	Total
		%	%	%	%	%	%	%
12. Quins creus que han estat els factors de contractació en aquesta feina?	Coneixements teòrics	12,5%	8,7%	11,8%	10,9%	9,4%	8,7%	10,8%
	Altres titulacions	4,5%	6,9%	3,6%	4,7%	6,1%	4,0%	4,7%
	Capacitat de treball en grup	7,8%	7,8%	8,1%	4,9%	8,6%	8,5%	7,7%
	Experiència prèvia	12,3%	16,1%	16,9%	13,4%	15,4%	16,2%	15,4%
	Contactes	4,0%	7,3%	5,3%	2,3%	5,9%	6,6%	5,2%
	Coneixements pràctics	15,1%	12,4%	17,1%	12,3%	14,0%	18,2%	15,7%
	Habilitats socials i personalitat	6,6%	11,9%	9,6%	8,2%	13,8%	12,1%	10,2%
	Capacitat de gestió i planificació	5,7%	6,9%	9,9%	11,7%	10,1%	8,3%	9,0%
	Oposicions	13,9%	0,0%	0,1%	12,6%	0,0%	0,0%	3,5%
	Idiomes	1,2%	2,8%	1,2%	0,4%	0,4%	2,9%	1,5%
	Títol en CAFE	4,5%	9,6%	1,7%	10,3%	5,7%	2,1%	4,2%
	Coneixement informàtic	0,5%	2,3%	1,2%	0,8%	1,1%	1,1%	1,1%
	Historial esportiu	7,5%	5,5%	10,7%	5,1%	7,7%	8,2%	8,3%
Altres	3,8%	1,8%	2,8%	2,5%	1,8%	3,0%	2,8%	
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En el cas de l'administració pública els factors de administratius o formal de contractació tenen un pes molt important, doncs en la majoria de casos s'estableixen uns requisits per poder optar al lloc de treball, és per això que fins a un 12,6% de les respostes un dels factors de contractació deriva de l'existència d'unes oposicions.

Entre els clubs i les federacions, el factor de contractació amb més percentatge en el nombre de respostes és el dels coneixements pràctics (17,1%). Entre els principals àmbits de treball d'aquesta organització hi ha l'entrenament i l'educació extraescolar, feines majoritàriament pràctiques. Precisament per això, a continuació dels coneixements pràctics, altres factors de contractació com l'experiència prèvia (16,9%), els coneixements teòrics (11,8%) i l'historial esportiu (10,7%) tenen també una incidència notable.

Titulacions acadèmiques i esportives

A primera vista, quan analitzem les titulacions acadèmiques de les que disposen els enquestats en funció del seu lloc de treball, s'observa que la franja de personal sense estudis o només amb estudis de primària és la part menys representativa. D'aquesta manera, doncs, almenys a totes les organitzacions el personal té com a mínim, estudis de primària.

3. El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona

Taula 2. Titulació acadèmica per organització

	Docent en escola primària pública	Docent en escola primària concertada / privada	Club o federació esportiva	Administració pública	Empresa prestadora de serveis esportius en règim de concessió	Empresa prestadora de serveis esportius (privada)	Empresa de la indústria esportiva	Total
	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna	% del N de la columna
Llicenciatura o superior	39,2%	40,5%	34,7%	61,5%	43,9%	34,6%	31,6%	39,9%
Diplomatura, cicles formatius	45,9%	55,4%	32,9%	24,0%	35,6%	38,0%	42,1%	36,6%
Estudis secundària i /o batxillerat	11,3%	2,7%	27,6%	13,4%	19,7%	24,4%	22,8%	20,3%
Estudis primària	3,6%	1,4%	4,8%	1,1%	0,8%	2,9%	3,5%	3,2%
Sense estudis	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

A partir d'aquesta premissa, al fer la comparativa entre les diferents organitzacions, els clubs o federacions esportives presenten el nivell més baix de personal amb estudis alts, ja que tal i com es pot observar a la gràfica anterior, el percentatge de estudis de secundària i/o batxillerat (27,6%) és el més alt en comparativa a les altres organitzacions.

Pel que fa a estudis superiors a secundària i/o batxillerat, els centres docents concertats/privats són els que presenten un percentatge més elevat arribant al 95,9%.

A l'entrar a analitzar la pregunta referent a la titulació esportiva que els ha permès arribar a desenvolupar la tasca actual, s'observen certes evidències en el mercat de treball. Més del 75% dels titulats en MEF o graduats treballen en centres docents, ja siguin públics o privats.

Una altra dada important en referència a les titulacions esportives, s'observa dins del grup de clubs o federacions esportives. Un 50,5% dels enquestats

tenen una titulació esportiva, molt probablement empès pels nous ensenyaments esportius que s'impulsen des de l'Escola Catalana de l'Esport i el sistema educatiu en general. Relacionat amb aquesta nova tendència, el nombre de llicenciats en clubs o federacions es limita al 6,4% en el nombre de respostes.

Tipus de contracte

En el tipus de contractació permeten intuir les característiques de l'organització en la que es treballa i el nivell d'estabilitat que hi ha. S'observa que el contracte indefinit és el que predomina en gairebé totes les organitzacions, tot i això, on es presenta el percentatge més elevat de contractes indefinits és als centres docents concertats/privats. Per contra, fora d'aquesta estabilitat que proporciona aquest tipus de contracte, un 22,8% dels enquestats que treballen en clubs o federacions esportives no tenen un contracte de treball. Un altre tipus de situació laboral, com són els autònoms, es situen principalment dins de les empreses de la indústria esportiva amb un 40,4%.

Taula 3. Tipus de contracte per organització

	Docent en centre públic	Docent en centre concertat / privat	Club o federació esportiva	Administració pública	Empresa prestadora de serveis esportius en règim de concessió	Empresa prestadora de serveis esportius (privada)	Empresa de la indústria esportiva
	%	%	%	%	%	%	%
Indefinit	64,4%	91,9%	39,1%	77,1%	73,5%	42,0%	36,8%
Temporal	12,2%	4,1%	16,3%	10,6%	12,1%	20,5%	15,8%
Autònom	9,9%	1,4%	8,7%	1,1%	5,3%	28,8%	40,4%
Sense contracte	5,9%*	0,0%	22,8%	3,9%**	2,3%	2,4%	1,8%
Altres	7,7%	2,7%	13,1%	7,3%	6,9%	6,3%	5,3%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* Dins dels docents en centres públics, s'observa la presència d'un 5,9% d'enquestats que afirma treballar sense contracte. Aquest fet, molt probablement es deu a aquelles persones que realitzen activitats extraescolars en centres docents.

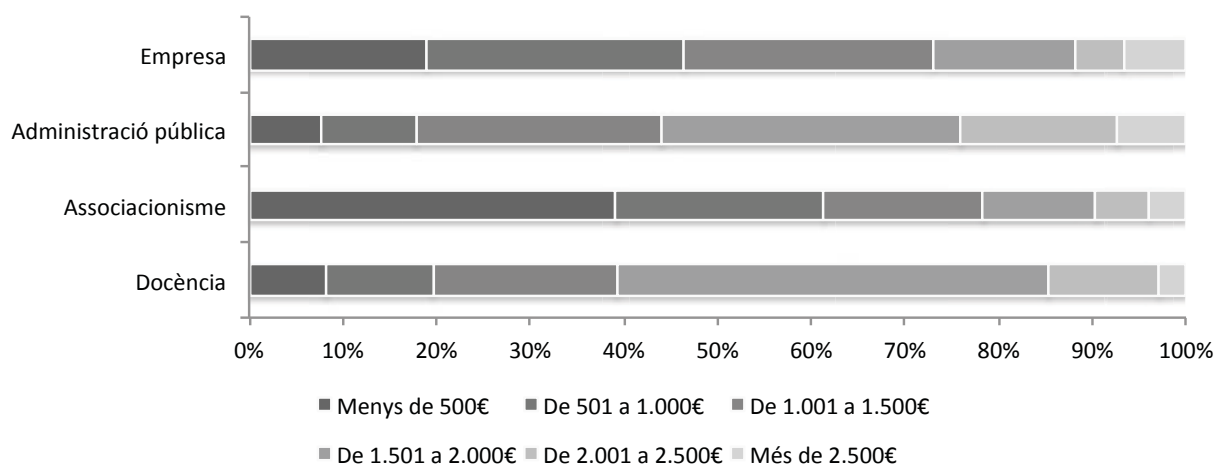
** De la mateixa manera, un 3,9% de les persones que treballen a l'Administració pública afirma treballar sense contracte. De nou, és possible que sigui degut a tècnics esportius que desenvolupen la seva feina a través d'entitats esportives subvencionades pel propi Ajuntament.

Cal destacar l'alt percentatge de contractes indefinits que presenten els clubs i federacions esportives.

Sou

Si ens fixem en les retribucions econòmiques entre els diferents sectors es comencen a percebre diferències entre aquests. Per una banda, s'observa que en l'associacionisme es registren els sous més baixos, on les persones que cobren menys de 1.000€ representen més d'un 60% dels enquestats. Molt probablement tingui alguna relació amb el nivell de titulacions, tant acadèmiques com esportives, que tenen els treballadors. Per altra banda, els sous que estan per sobre dels 2.000€ es registren tant a l'administració pública com a la docència.

Figura 3. Salari segons sector de treball



3.1.2. Comparativa entre centres docents

Dins dels centres docents, actualment a Catalunya es troben els de titularitat pública i els de titularitat privada. A l'hora d'analitzar els resultats, en alguns

casos no s'ha fet la comparativa ja que els resultats no són significatius segons la titularitat del centre on s'exerceix. Un exemple, és el percentatge d'homes i de dones que treballen en el sector de la docència.

A l'apartat que es mostra a continuació, es fa una comparativa entre els centres docents de primària, tot i això, per a tenir una valoració molt més exhaustiva dins de l'àmbit de docència esportiva, es recomana consultar el capítol 4 de docència que es presenta més endavant a l'estudi.

Amb la taula (taula 4) comparativa que es mostra a continuació, es fa evident la divergència que hi ha d'opinions pel que fa als factors de contractació, tot i així, cal tenir en compte les característiques dels dos centres analitzats.

Per una banda, als centres docents públics tot i predominar els coneixements pràctics amb un 15,1% de les respostes, el fet de realitzar oposicions per poder obtenir una plaça fixa en els centres docents representa un 13,9%. És per això que els coneixements teòrics i l'experiència prèvia també tenen un paper molt important, doncs en funció dels requisits que es disposi s'ocuparà un lloc més alt a la borsa de treball de personal interí docent.

Per altra banda, als centres docents privats l'experiència prèvia (16,1%) apareix com la primera de les respostes dels factors de contractació. Tot i això, els coneixements pràctics (12,4%) i les habilitats socials i personalitat (11,9%) també apareixen a la llista dels factors de contractació entre els docents de centres privats. Veure capítol 4 per ampliar informació sobre l'àmbit de docència.

3. El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona

Taula 4. Factors de contractació en funció del centre docent

	Docent en escola primària pública	Docent en escola primària concertada / privada	Docència*
Coneixements teòrics	12,5%	8,7%	10,0%
Altres titulacions	4,5%	6,9%	8,0%
Capacitat de treball en grup	7,8%	7,8%	3,0%
Experiència prèvia	12,3%	16,1%	9,0%
Contactes	4,0%	7,3%	5,0%
Coneixements pràctics	15,1%	12,4%	10,0%
Habilitats socials i personalitat	6,6%	11,9%	8,0%
Capacitat de gestió i planificació	5,7%	6,9%	3,0%
Oposicions	13,9%	0,0%	12,0%
Idiomes	2,0%	2,0%	3,0%
Títol en CAFE	4,5%	10,0%	26,0%
Coneixement informàtic	0,5%	2,3%	1,0%
Historial esportiu	7,5%	5,5%	2,0%
Altres	3,8%	1,8%	1,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

* Inclou tots els àmbits de docència i investigació.

A través de la taula comparativa del tipus de contracte que tenen els enquestats segons les característiques del centre en el que treballen, s'observen diferències significatives. Mentre que a l'escola pública un 34,7% són funcionaris i un 29,6% personal laboral amb contracte indefinit (sumant ambdós el 64,3% de contractes indefinits), a les escoles concertades més del 90% de les respostes han estat per a contractes indefinits. D'aquesta manera, s'evidencia la forma de contracte a un i altre tipus de centre.

Taula 5. Tipus de contracte en funció del centre docent

	Docent en escola primària pública		Docent en escola primària concertada / privada	
	n	%	n	%
Indefinit	66	64,30%	68	91,90%
Temporal	27	12,20%	3	4,10%
Autònom	22	9,90%	1	1,40%
Sense contracte	13	5,90%	0	0,00%
Altres	17	7,70%	2	2,70%
TOTAL	222	100,00%	74	100,00%

Al fer l'anàlisi de les titulacions esportives que han facilitat i/o afavorit als enquestats arribar al lloc de treball actual, s'observen algunes diferències entre els dos tipus de centres analitzats. En un tractament complementari de la informació s'observa que en els centres públics hi ha més divergència entre les titulacions, tot i que MEF o grau representa un 33,3%, la titulació esportiva federativa i la llicenciatura en CAFE o grau, representen un 19,8% i un 13,5% respectivament. Per altra banda, en els centres docents privats, les respostes es reparteixen majoritàriament en dues titulacions, MEF o grau amb un 44,0% i llicenciatura o grau en CAFE amb un 30,7%.

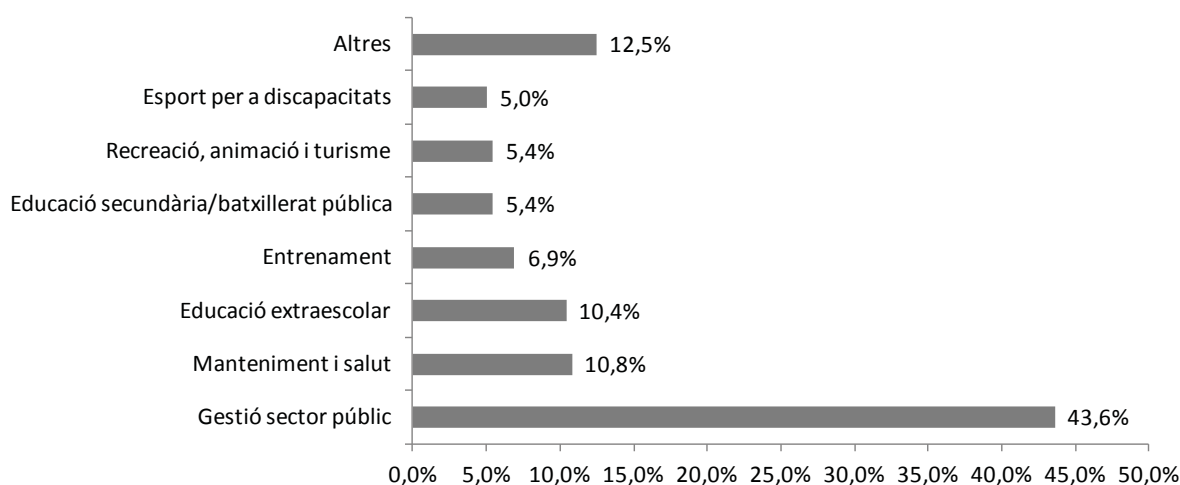
3.1.3. Àmbits de treball

Al analitzar el principal àmbit de treball, dins de l'administració pública el que exerceixen gairebé la meitat dels enquestats que és el de gestió en el sector públic (43,6%). Aquest percentatge tant elevat es deu principalment a l'edat dels enquestats de dins d'aquest àmbit, ja que només un 10% tenen menys de 30 anys. D'aquesta manera, s'entreveu que l'edat dels treballadors dins d'aquest àmbit és elevada. Tot i tenir menys representativitat, els altres àmbits que segueixen a la gestió són el manteniment i salut (10,8%), i l'educació extraescolar (10,4%).

3. El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona

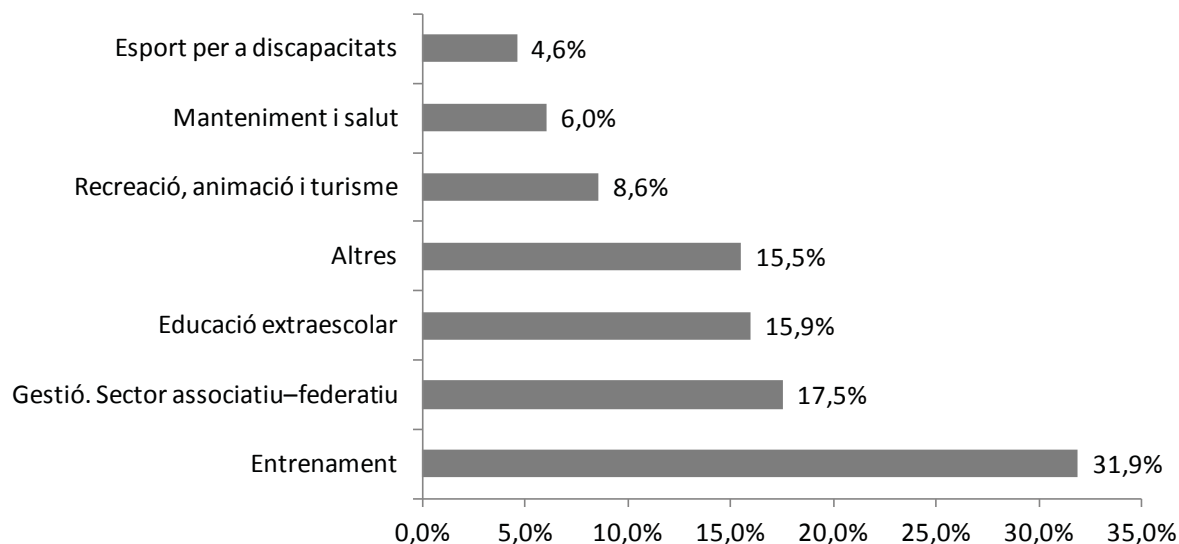
Entre la diversitat d'àmbits principals que es poden trobar dins l'administració, s'entreveu una relació aquests i les titulacions acadèmiques. En tots els àmbits de gestió (gestió del sector públic i associatiu-federatiu) s'observa una major presència d'enquestats que han cursat màsters i llicenciatures i/o graus. En canvi, en aquelles activitats més pràctiques com són manteniment i salut, entrenament i educació extraescolar, el percentatge d'enquestats amb aquestes característiques disminueix.

Figura 4. Àmbit principal de treball a l'administració pública



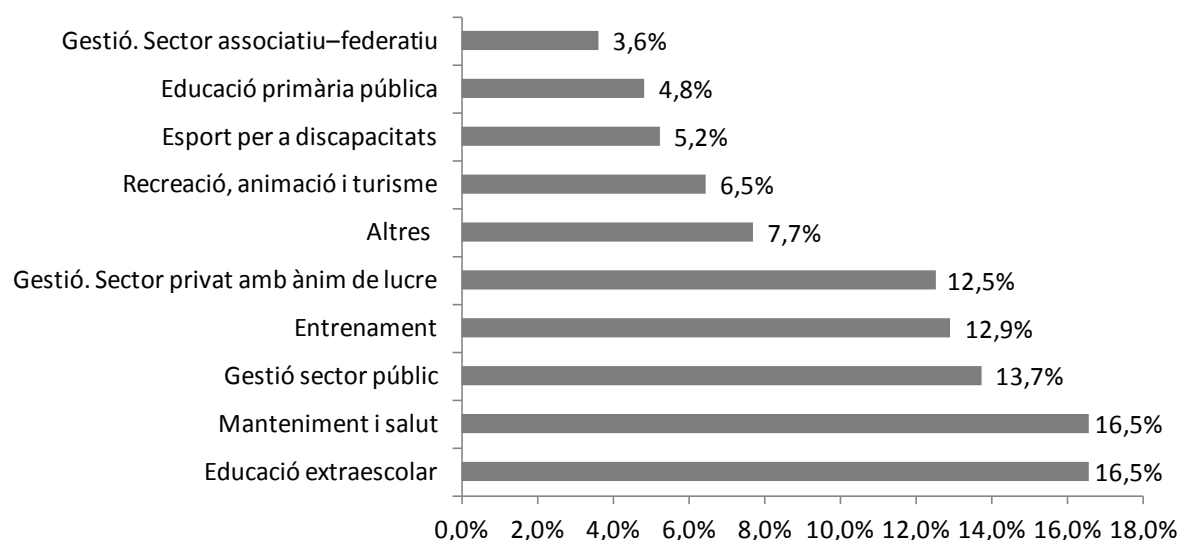
Els tres principals àmbits de treball dins dels clubs o federacions esportives són l'entrenament (31,9%), la gestió del sector associatiu-federatiu (17,5%) i l'educació extraescolar (15,9%), el sumatori de tots tres, representa un 65,3% del total de respostes obtingudes. Altres àmbits en els que treballen són la recreació, animació i turisme (8,6%); manteniment i salut (6,0%), i esports per a discapacitats.

Figura 5. Àmbit principal de treball en clubs i federacions



L'àmbit principal de treball de les empreses prestadores de serveis en règim de concessió, hi predomina tant l'educació extraescolar com el manteniment i salut, ambdues respostes tenen un 16,5% de representació. Altres àmbits que també es representen entre les múltiples respostes, apareix la gestió tant en el sector públic (13,7%), com en el privat sense ànim de lucre (12,5%), com també l'entrenament amb un 12,9% de les respostes.

Figura 6. Àmbit principal de treball en empreses prestadores de serveis règim de concessió



3.1.4. Evolució dels clubs esportius a Catalunya

A l'any 2010, va sortir publicat un estudi sobre "Els clubs esportius a Catalunya" per encàrrec de la Secretaria General de l'Esport de la Generalitat de Catalunya (Secretaria General de l'Esport, 2010) . Una de les parts d'aquest estudi era l'anàlisi de les persones que treballen per al club, d'aquesta manera, actualment es pot fer una comparativa entre estudis per analitzar l'evolució dels diferents càrrecs dins d'aquesta organització.

Tot i això, abans d'estudiar l'evolució dels càrrecs, a la figura 7 es mostra com el percentatge d'homes que treballen per al club segueix sent molt més elevat que el de dones. Mentre que al 2010 la diferència entre sexes era de 50,8 punts, al 2014 aquesta diferència ha disminuït fins arribar a ser de 42,8. Vuit punts de diferència, que fan preveure una inserció de la dona cada cop més en aquest tipus d'organització.

Figura 7. Treballadors de clubs segons sexe any 2010

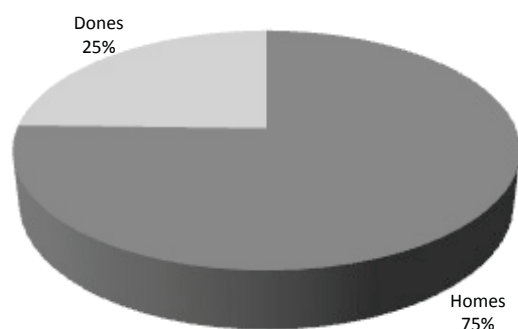
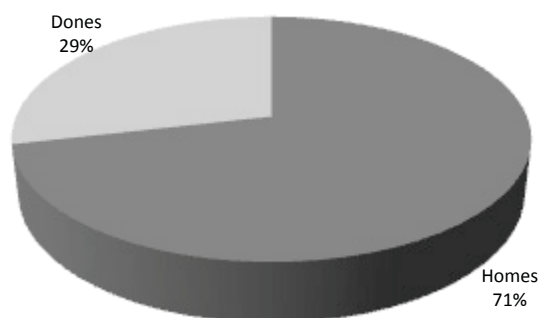


Figura 8. Treballadors de clubs segons sexe any 2014



A continuació es presenten les dades més rellevants dels càrrecs tècnics dins dels clubs esportius: el de coordinador tècnic i el de tècnic esportiu.

Coordinador tècnic

L'any 2010 es definia aquesta figura com un càrrec ocupat preferentment per homes i amb un nivell de professionalització inferior al de la direcció tècnica. Era habitual una dedicació inferior a la mitja jornada, i destaca que el 21% de les persones que ocupaven aquest càrrec eren llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport.

Taula 6. El perfil de la coordinació tècnica 2010

Sexe	Home			Dona			
		81,40%			18,60%		
Treball	Voluntari			Remunerat			
	35,90%			64,10%			
Hores setmanals	Jornada Completa		Mitja Jornada		A hores		
	12,40%		13,40%		74,20%		
Titulació acadèmica	Llicenciatura o Superior	Diplomatura	Formació professional	Estudis secundaris	Estudis primaris	Sense estudis	
	33,00%	16,80%	16,50%	24,80%	6,50%	2,40%	
Formació esportiva	Llicenciatura en CAFE	Diplomatura en MEF	Tècnic/a superior esportiu/iva	Cicle grau Superior	Cicle grau mitjà	tècnic/bàsic/a monitor/a	Sense titulació esportiva
	21,00%	5,70%	37,60%	0,90%	1,40%	22,50%	10,00%

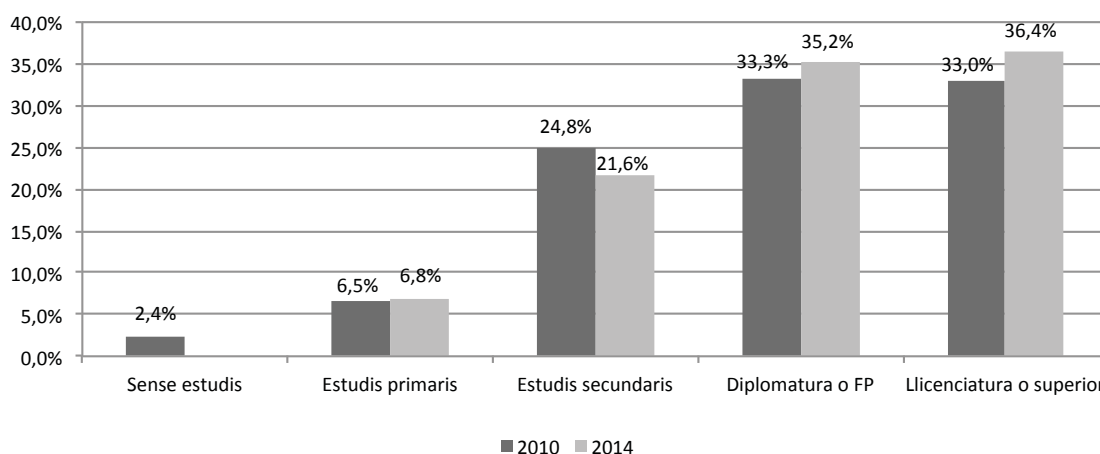
Taula 7. El perfil de la coordinació tècnica 2014

Sexe	Home			Dona			
		69,30%			30,70%		
Hores setmanals	<6h	6-10h	11-17h	18-35h	>35h		
	5,70%	12,50%	15,90%	28,40%	37,50%		
Franges salarials	<500€	501-1000€	1001-1500€	1501-2000€	2001-2500€	>2500€	
	27,30%	20,50%	33,00%	13,60%	4,50%	1,10%	
Formació acadèmica	Llicenciatura o Superior	Diplomatura i cicles formatius	Estudis secundaris	Estudis primaris		Sense estudis	
	36,40%	35,20%	21,60%	6,80%		0,00%	
Formació esportiva	Llicenciatura en CAFE	Diplomatura en MEF	Titulació esportiva federativa	Tècnic/a superior esportiu/iva	Cicle grau Superior	Cicle grau mitjà	Sense titulació esportiva
	10,20%	0,00%	61,40%	5,70%	4,50%	5,70%	11,30%

Tal i com es pot observar en les taules anteriors, la presència femenina en aquest càrrec ha augmentat més d'un 12%, passant de tenir una representació del 18,6% al 30,7% que hi ha actualment.

Pel que fa a la titulació acadèmica de les persones que treballen en clubs o federacions, s'observa que la presència de persones sense estudis ha disminuït totalment (figura 9). Pel contrari, augmenta el percentatge d'estudis primaris i el de secundaris pateix una davallada. Tot i això, es pot observar com el percentatge de treballadors amb llicenciatura o estudis superiors, i diplomatures o FP ha augmentat en aquesta diferència de 4 anys.

Figura 9. *Coordinació en clubs o federacions. Comparativa nivell estudis acadèmics*



Entrant més específicament a la titulació esportiva que els ha permès arribar a aquest lloc de treball, es presenten resultats bastant significatius. Un 61,4% dels enquestats que realitzen tasques de coordinació dins de clubs o federacions tenen una titulació esportiva federativa. És per aquest fet que les titulacions que han patit una forta davallada en referència a la seva presència en aquest càrrec són les de CAFE i MEF.

Tècnic esportiu

Del total del personal tècnic esportiu, a l'any 2010, el 75% eren homes. Pel que feia al tipus de treball, en el 65% dels casos era remunerat i el 35% voluntari. En la majoria de casos consistia en una dedicació parcial inferior a la mitja jornada. Com a titulació acadèmica, predominaven els estudis secundaris (37%) i la llicenciatura o superiors (20%). El 48% del personal tècnic esportiu tenia com a màxima titulació la de tècnic/a bàsic/a o monitor/a i el 23% la de tècnic/a superior o entrenador/a.

Taula 8. El perfil del tècnic esportiu 2010

Sexe	Home				Dona			
		74,80%				25,20%		
Treball	Voluntari				Remunerat			
	35,10%				64,90%			
Hores setmanals	Jornada completa		Mitja Jornada		A hores			
	3,80%		5,50%		90,70%			
Titulació acadèmica	Llicenciatura o Superior	Diplomatura	Formació Professional	Estudis secundaris	Estudis primaris	Sense estudis		
	20,30%	12,30%	16,90%	37,20%	11,70%	1,7%		
Formació esportiva	Llicenciatura en CAFE	Diplomatura en MEF	Tècnic/a superior esportiu/iva	Cicle grau Superior	Cicle grau mitjà	tècnic/bàsic/a monitor/a	Sense titulació esportiva	
	6,60%	2,10%	22,60%	2,10%	1,10%	47,90%	17,80%	

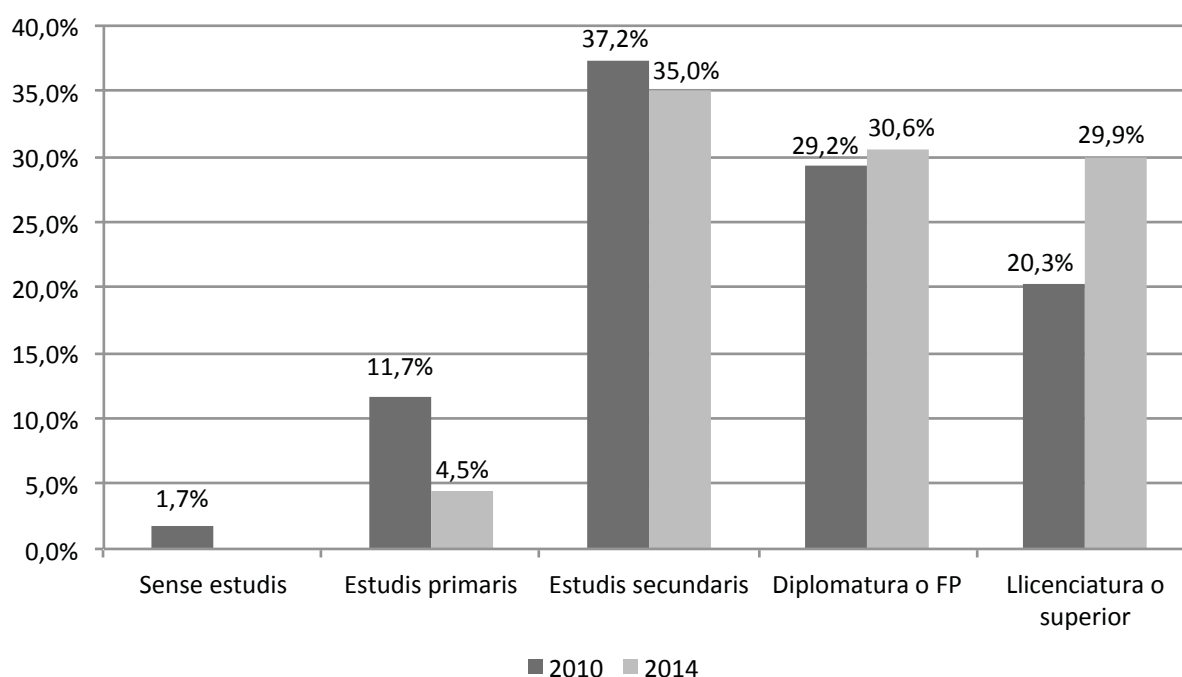
Taula 9. El perfil del tècnic esportiu 2014

Sexe	Home				Dona			
		72,00%				28,00%		
Hores setmanals	<6h	6-10h	11-17h	18-35h	>35h			
	13,00%	22,70%	13,60%	20,10%	30,50%			
Franges salarials	<500€	501-1000€	1001-1500€	1501-2000€	2001-2500€	>2500€		
	43,60%	27,60%	14,10%	9,00%	4,50%	1,30%		
Titulació acadèmica	Llicenciatura o Superior	Diplomatura i Cicles formatius	Estudis secundària i/o batxillerat	Estudis primària	Sense estudis			
	7,00%	53,50%	35,00%	4,50%	0,00%			
Formació esportiva	Llicenciatura en CAFE	Diplomatura en MEF	Titulació esportiva federativa	Tècnic/a superior esportiu/iva	Cicle grau Superior	Cicle grau mitjà	Sense titulació esportiva	
	4,50%	0,00%	58,60%	7,00%	5,10%	13,40%	10,10%	

En el cas dels tècnics esportius, la variació del percentatge entre sexes no presenta diferències significatives entre l'estudi de clubs de l'any 2010 i la present recerca. Tot i això, les dones han augmentat la seva presència en aquest lloc de treball arribant a representar un 28%.

Pel que fa a la titulació acadèmica, s'observa una evolució cap a un percentatge més elevat entre els treballadors que tenen titulacions superiors als estudis secundaris i/o batxillerat. Com en el cas dels coordinadors, la presència de persones sense estudis ha disminuït totalment.

Figura 10. Tècnic esportiu en clubs o federacions. Comparativa nivell estudis acadèmics



A l'entrar en l'àmbit esportiu, s'observa que la presència de les titulacions de CAFE i MEF disminueix entre aquest perfil de tècnic esportiu. En la comparativa amb els anys, l'actual percentatge de llicenciats en CAFE és del 4,5% mentre que la titulació de MEF ja no està representada. Tot i això, un 58,6% dels enquestats que realitzen funcions de tècnic esportiu en clubs o federacions, estan en possessió d'una titulació esportiva federativa.

3.2. Els llocs de treball dels professionals del sector de l'esport

En aquest apartat s'analitza el mercat de treball del sector de l'esport des de la perspectiva del tipus de càrrec ocupat. A l'efecte d'aquesta anàlisi s'han agrupat els càrrecs de tècnic esportiu, monitor i entrenador per considerar-los de característiques anàlogues, de la mateixa manera que s'han agregat els entrevistats amb càrrec de gerent o director.

La taula 10 presenta els àmbits de treball on exerceixen els enquestats per tipus de càrrec. En aquest sentit cal tenir en compte que hi havia la possibilitat d'assenyalar més d'un àmbit. Així, els enquestats que ocupen posicions directives, gerencials o de coordinació es concentren principalment en l'àmbit de la gestió, ja sigui al sector públic, a l'associatiu-federatiu o al privat, mentre que la seva presència en l'àmbit docent és limitada.

Paral·lelament, l'àmbit de l'educació extraescolar és la principal sortida professional per a tècnics esportius i monitors (49,5%), seguit de l'entrenament (32%) i els àmbits de manteniment i salut i el de recreació, animació i turisme, ambdós amb percentatges entorn del 19%. Tal i com s'aborda en el capítol 4, en els darrers anys els llicenciats en ciències de l'activitat física i l'esport han incrementat la seva presència en àmbits com el de l'esport extraescolar, l'entrenament o el manteniment i la salut. Donat que són àmbits en els quals es concentren major nombre de càrrecs de coordinador i tècnic esportiu, caldrà veure si aquesta obertura del mercat de treball de l'esport suposa noves oportunitats laborals per aquells qui els ocupen o bé llocs de treball que serveixen d'enllaç cap a d'altres més estables.

Finalment aquells que treballen com a autònoms es centren en l'entrenament (48,4%), en la gestió dins del sector privat (37,6%) o bé en activitats de recreació, animació i turisme (34,4%).

3. El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona

Taula 10. Principals àmbits de treball segons tipus de càrrec⁵

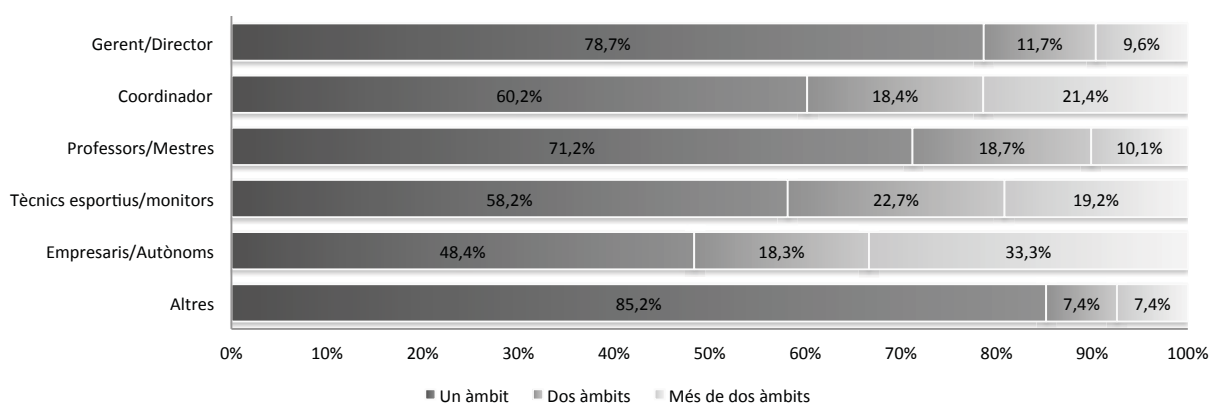
	Gerent/ Director	Coordinador	Professors/ Mestres	Tècnics esportius/ monitors	Empresaris/ Autònoms	Altres
Educació primària pública	3,8%	8,5%	33,3%	5,8%	4,3%	0,0%
Educació primària concertada-privada	2,9%	6,5%	25,8%	4,2%	1,1%	11,1%
Educació secundària/batxillerat pública	1,7%	2,5%	14,1%	2,3%	0,0%	0,0%
Educació secundària/batxillerat concertada-privada	1,3%	1,5%	10,1%	1,8%	1,1%	0,0%
Cicles formatius	0,0%	2,0%	7,1%	4,3%	10,8%	3,7%
Educació extraescolar	8,8%	29,4%	13,6%	32,0%	29,0%	0,0%
Entrenament	13,8%	32,8%	15,7%	49,5%	48,4%	11,1%
Gestió sector públic	28,0%	25,9%	1,0%	10,5%	7,5%	44,4%*
Gestió. Sector associatiu-federatiu	33,5%	18,4%	4,5%	8,7%	12,9%	7,4%
Gestió. Sector privat amb ànim de lucre	20,1%	17,4%	2,5%	5,3%	37,6%	3,7%
Recreació, animació i turisme	5,4%	10,0%	3,5%	19,2%	34,4%	11,1%
Manteniment i salut	8,8%	13,9%	4,5%	19,5%	21,5%	11,1%
Altres àmbits docents	2,9%	3,0%	3,0%	3,7%	6,5%	0,0%
Esport per a discapacitats	5,4%	6,5%	1,5%	9,0%	5,4%	0,0%
Altres	3,3%	0,5%	2,0%	1,5%	5,4%	18,5%
(n)	239	201	198	600	93	27

* El resultat de 44,4% en l'apartat d'Altres dins la gestió del sector públic, molt possiblement es degui a la dificultat de classificació en els diferents àmbits per part dels tècnics i tècniques municipals d'esport.

⁵ Els percentatges expressats en aquesta taula superen el 100% degut a que s'analitzen preguntes de resposta múltiple.

La multi-ocupació dins del propi sector de l'activitat física i l'esport es dona en major mesura entre aquells que treballen per compte propi, entre els quals més de la meitat exerceix en més d'un àmbit (figura 11). Igualment, prop del 42% de tècnics esportius i monitors treballa en dos o més àmbits, percentatge que se situa entorn del 40% en el cas dels que desenvolupen funcions de coordinació. Per contra, els que ocupen càrrecs de nivell directiu són els que registren un percentatge més elevat de dedicació en exclusiva a un mateix àmbit dins del sector (78,7%).

Figura 11. Nombre d'àmbits de treball segons tipus de càrrec

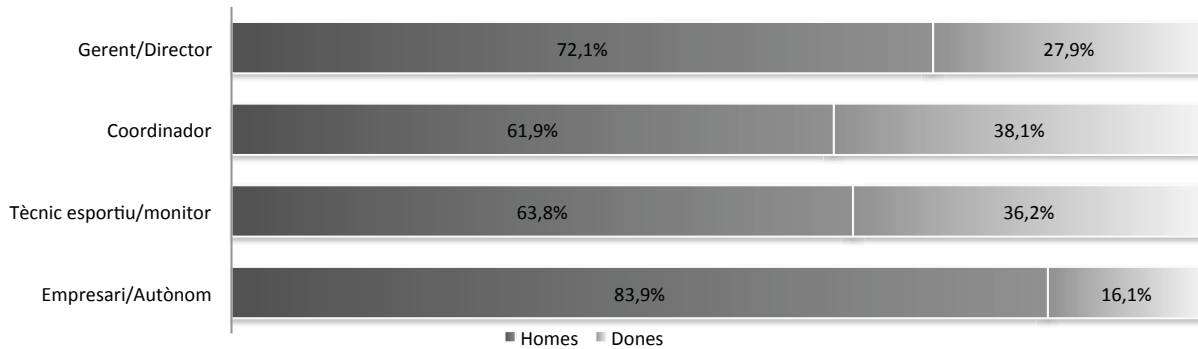


La figura 12 deixa palesa una clara presència masculina en aquells càrrecs amb major grau de responsabilitat. En general set de cada deu posicions directives o de gerència són ocupades per homes. Tanmateix, tal i com succeeix en altres àmbits, en el sector de l'esport també s'observa com la figura de l'emprenedor va lligada especialment al col·lectiu masculí, atès que tan sols el 16% de les dones treballen com a autònomes.

Per la seva part, les dones tenen més pes en càrrecs de coordinació (38,1%) o com a tècniques esportives (36,2%).

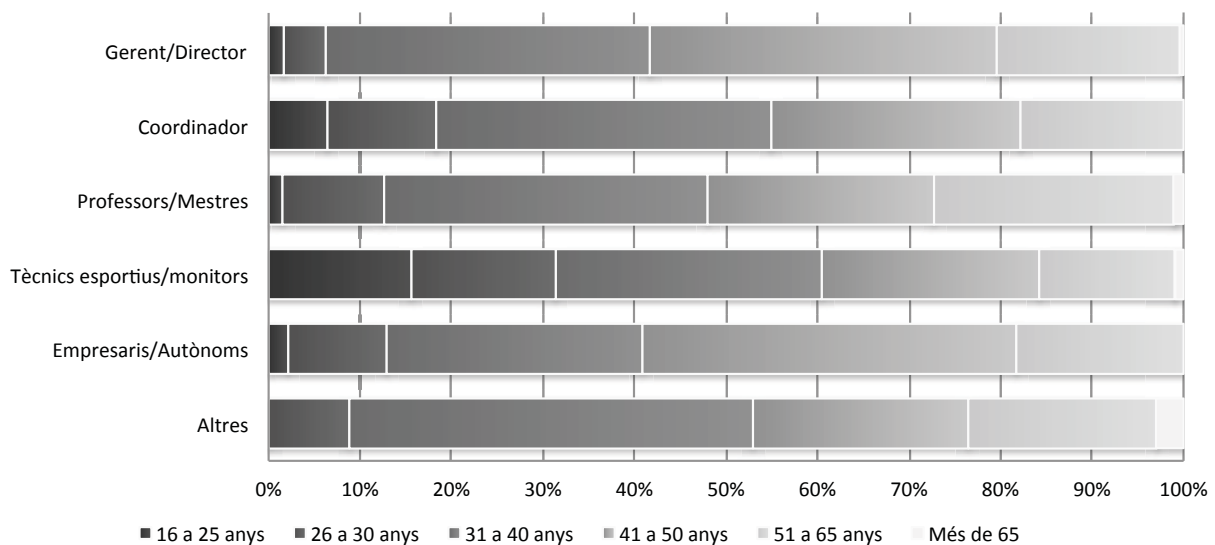
3. El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona

Figura 12. Sexe segons tipus de càrrec ocupat



Per franges d'edat (figura 13), el càrrec on es concentra un major percentatge de joves és el de tècnic esportiu/monitor —el 31,4% d'aquests són menors de 30 anys. En canvi, a partir d'aquesta edat els càrrecs que s'ocupen solen anar associats a tasques de supervisió o direcció d'un equip de persones, és a dir, comporten més responsabilitat. Gairebé el 74% dels que exerceixen com a directors o gerents i el 63% de coordinadors entrevistats tenen una edat compresa entre els 31-50 anys. També s'aprecia com l'emprenedoria va lligada a certa consolidació en la carrera professional i, de fet, prop del 60% dels que treballen per compte propi superen els 40 anys.

Figura 13. Interval d'edat segons tipus de càrrec ocupat



Tal i com succeeix en altres àmbits, el mercat de l'esport es caracteritza per una creixent professionalització de les seves principals ocupacions. L'actual conjuntura econòmica, sumat a un accés més generalitzat a l'educació superior, ha fet que la necessitat de formar-se hagi anat cobrant rellevància per tal de fer front a un mercat de treball cada vegada més exigent.

Amb tot, de la taula 11 es desprèn que l'ocupació d'alts càrrecs en matèria d'esports es correspon amb un nivell més elevat de formació acadèmica. Gairebé el 62% dels entrevistats que ocupen posicions directives tenen una llicenciatura/grau universitari o una titulació superior, percentatge que es redueix entre coordinadors i tècnics esportius, amb el 38,6% i el 32,8% respectivament.

Taula 11. Màxim nivell d'estudis assolits segons tipus de càrrec

	Gerent/ Director	Coordinador	Professors/ Mestres	Tècnics esportius/ monitors	Empresaris/ Autònoms	Altres
Màster/Doctorat	24,6%	8,9%	9,6%	7,3%	7,5%	20,6%
Llicenciatura / Grau	37,1%	29,7%	33,3%	25,5%	17,2%	26,5%
Diplomatura, cicles formatius	21,7%	32,7%	49,0%	39,3%	44,1%	29,4%
Estudis secundària i /o batxillerat	14,6%	23,8%	6,1%	24,5%	28,0%	17,6%
Estudis primària	2,1%	5,0%	2,0%	3,3%	3,2%	5,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
(n)	240	202	198	603	93	34

La taula 12 presenta les condicions de treball dels i les professionals vinculats a l'esport en base al seu tipus de relació contractual. El càrrec de gerent/director i el de coordinador són clarament els que gaudeixen de major estabilitat laboral, ambdós amb més del 70% de treballadors amb contracte indefinit. L'estabilitat contractual també és característica del col·lectiu de mestres i professors, entre els quals més d'un terç posseeix la condició de funcionari.

3. El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona

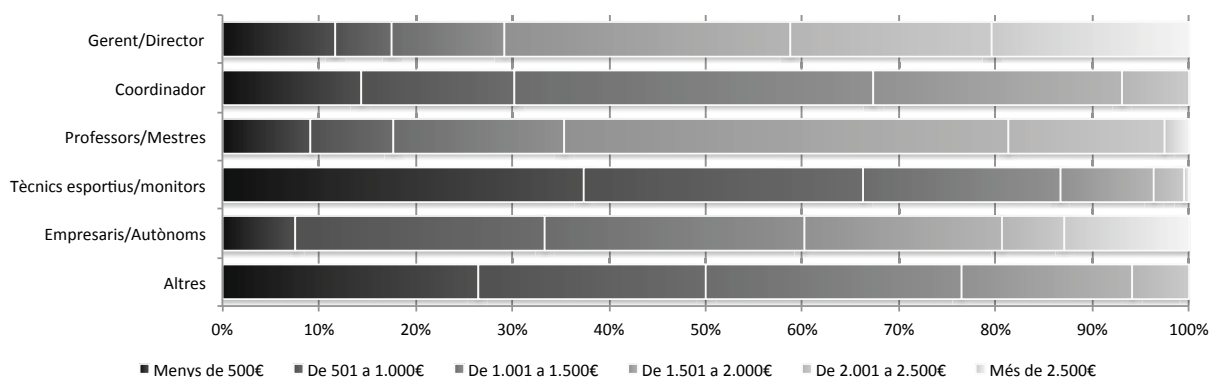
Taula 12. *Tipus de contracte segons càrrec ocupat*

	Gerent/ Director	Coordinador	Professors/ Mestres	Tècnics esportius/ monitors	Empresaris/ Autònoms	Altres
Indefinit	74,6%	72,3%	75,3%	41,8%	7,5%	50,0%
Temporal	3,3%	9,4%	12,1%	23,7%	3,2%	5,9%
Autònom	6,7%	2,5%	3,5%	8,0%	83,9%	5,9%
Beca	0,4%	0,5%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%
Sense contracte	8,3%	8,9%	4,5%	15,8%	0,0%	5,9%
Altres	6,7%	6,4%	4,5%	10,0%	5,4%	32,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
(n)	240	202	198	603	93	34

Si bé en totes les posicions, el contracte indefinit és el majoritari —exceptuant casos específics com el dels treballadors autònoms—, el percentatge de temporalitat més alt correspon, amb diferència, al grup dels tècnics esportius. Del total de tècnics i monitors, gairebé una quarta part (23,7%) té un contracte de caràcter temporal i fins a un 15,8% d'aquests exerceix sense cap tipus de contracte. Això col·loca aquest perfil professional en una situació clara de vulnerabilitat, especialment si es té en compte que el principal motiu pel qual es perd la feina actualment és l'acabament del contracte.

A la figura 14 es pot comparar el nivell salarial dels treballadors del sector esportiu en funció del càrrec que ocupen. En termes generals la retribució econòmica incrementa d'acord amb el nivell de rang jeràrquic de l'ocupació. Així, un 66,2% dels tècnics esportius rep uns ingressos mensuals per sota dels 1.000€ com a contraprestació pel seu treball, mentre que en la situació contraposada s'hi troben aquells que ocupen càrrecs directius o de gerència, entre els quals més de dues terceres parts tenen un sou superior als 1.500€ al mes.

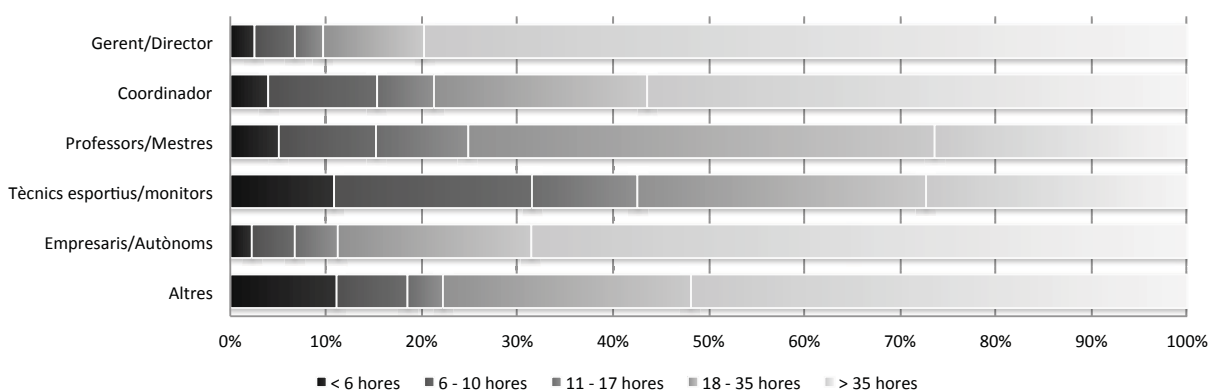
Figura 14. Franja salarial segons tipus de càrrec ocupat



Tanmateix cal assenyalar, per una banda, el cas de la docència, on probablement no és aplicable aquesta relació entre grau de responsabilitat i sou donat que en molts dels casos les condicions estan subjectes a l'àmbit de l'administració pública i, per altra banda, els treballadors autònoms, la retribució dels quals s'ha vist particularment afectada per l'actual context econòmic.

Per tal d'aprofundir i contextualitzar una mica més l'anàlisi de les condicions laborals, la figura 15 presenta el nombre d'hores a la setmana de dedicació al treball. S'observa com en els càrrecs directius, de coordinador o com a empresari/autònom es donen un major nombre de contractacions de més de 35 hores setmanals, és a dir, a jornada completa. En canvi entre els tècnics esportius i monitors és on predominen les jornades de treball més reduïdes, doncs pel 42,5% d'aquests suposa menys de 18 hores setmanals.

Figura 15. Hores setmanals dedicades segons tipus de càrrec



Reforçant les dades analitzades fins ara, a la taula 13 s'observa que la mitjana d'hores a la setmana dedicades al treball en aquest sector és de 28 hores, sobrepasant-les amb diferència aquells que ocupen càrrecs de direcció o gerència (37,5 hores) i també en el cas particular dels treballadors per compte propi (41 hores). En canvi, per sota de la mitjana, els tècnics esportius i monitors hi destinen 22,6 hores a la setmana. En aquest sentit cal recordar que un gran nombre de tècnics esportius i monitors treballen en àmbits com el de l'educació extraescolar, l'entrenament o el manteniment i la salut. L'estudi que s'ha realitzat únicament a llicenciats en CAFE (capítol. 4) ha posat de manifest que en aquests àmbits el volum d'hores setmanals de dedicació és substancialment menor.

Tanmateix i com ja s'ha explicat en els apartats inicials de l'estudi, actualment els joves són un dels col·lectius amb més dificultats a l'hora de trobar feina malgrat ser una de les generacions més preparades, fet que condueix a reduir les expectatives i exigències a nivell laboral. I això també es reflecteix en el sector esportiu. En aquest sentit i donat que el càrrec de tècnic esportiu/monitor concentra un perfil de treballador més jove, amb baixa qualitat contractual i jornades de menys hores (taula 18), aquesta podria ser considerada com una via per incorporar-se al mercat de treball del sector de l'activitat física i l'esport, però aspirant a una millor posició en el futur.

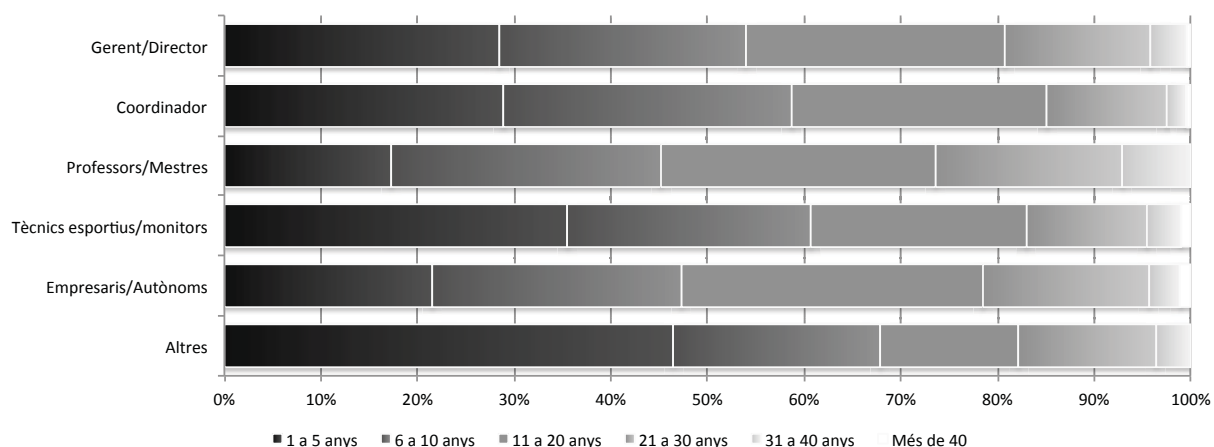
Taula 13. Mitjana d'hores de treball a la setmana segons tipus de càrrec.

	N	Mitjana d'hores
General	1.342	28,39
Gerent/Director	237	37,51
Coordinador	202	30,28
Professors/Mestres	197	26,76
Tècnics esportius/Monitors	590	22,61
Empresaris/Autònoms	89	41,11
Altres	27	30,63

A la figura 16, s'observa que el col·lectiu que porta més anys treballant en una mateixa feina és el de mestres/professors, amb gairebé el 55% del total amb una antiguitat superior als 10 anys. No obstant això, cal tenir en compte que més del 34% d'aquests gaudeix de la condició de funcionari i, per tant, una relació contractual de caràcter permanent.

A continuació es situen els càrrecs de direcció o gerència i els de coordinació, amb el 46% i el 41,3% de treballadors amb més d'una dècada dedicada a la mateixa feina. En el cas contrari s'hi troben els tècnics esportius, doncs són els que mostren un percentatge més baix d'antiguitat. El 60,7% d'aquests no porten més de 10 anys en el mateix lloc de treball. Això explicaria, en part, les condicions laborals menys favorables que s'han observat fins ara quant al càrrec de tècnic esportiu i monitor, però al mateix temps aquestes propicien probablement que aquest perfil professional sigui percebut com una feina de transició.

Figura 16. Anys d'antiguitat a la feina actual segons tipus de càrrec

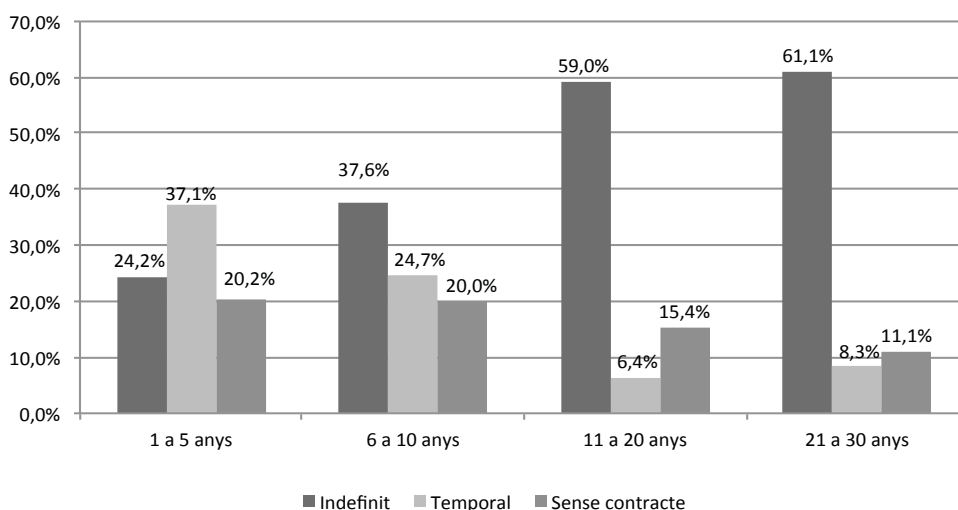


En termes generals, a mesura que augmenten els anys d'exercici en una mateixa feina, el percentatge de treballadors amb contracte estable s'incrementa, mentre que la temporalitat acaba minvant. La figura 17 posa de manifest que, en el cas del grup de tècnics esportius i monitors amb dedicació únicament a un àmbit de treball, també es dona aquesta relació. Això sí, en els trams de més antiguitat els casos de dedicació exclusiva al càrrec de tècnic esportiu/monitor són molt minoritaris.

3. El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona

Per tant, arribats a aquest punt es podrien distingir tres col·lectius amb trets diferenciats dins el càrrec de tècnic esportiu/monitor. D'una banda, hi ha el treballador que accepta les condicions precàries del càrrec, ja sigui perquè es tracta d'un perfil de treballador més jove amb l'expectativa d'introduir-se en el sector i optar a posicions més estables en el futur; per l'altra es troba un altre perfil d'edat més avançada que exerceix el càrrec des de fa molts anys i de forma complementària a una altra feina; finalment, es pot trobar el grup que considera la seva feina de tècnic esportiu com la principal i que amb l'acumulació d'anys en aquesta mateixa realment va assolint més estabilitat professional.

Figura 17. Principals modalitats de contracte del càrrec de tècnic esportiu segons antiguitat



El mercat laboral de l'activitat física i l'esport està constituït per una gran diversitat d'ocupacions i perfils professionals, i això traslladat a l'àmbit educatiu fa que es disposi d'un ampli ventall d'oferta formativa al respecte. Davant la pregunta «Quina titulació esportiva t'ha permès arribar en aquest lloc de treball?», hi ha hagut disparitat de respostes en funció del càrrec (taula 14), tot i que en termes generals la llicenciatura o el grau en ciències de l'activitat física i l'esport (CAFE) es caracteritza per ser transversal —és requerida en major o menor mesura en tots els càrrecs—, mentre que els cicles formatius tenen molt menys impacte.

Un 32% d'aquells que ocupen posicions de direcció o gerència ha destacat la llicenciatura o el grau en ciències de l'activitat física i l'esport (CAFE), mentre

que els coordinadors o tècnics esportius afirmen que el títol que els ha possibilitat ocupar el seu càrrec és una titulació esportiva federativa, en el 38% i el 43% dels casos respectivament. Per la seva part, el 65% dels professors i mestres consideren que per exercir la seva feina se'ls ha requerit la llicenciatura o grau en ciències de l'activitat física i l'esport (CAFE) o bé la diplomatura o grau en mestre d'educació primària amb menció en educació física (MEF).

Taula 14. *Titulació/certificació esportiva necessària per arribar al lloc de treball segons tipus de càrrec*

	Gerent/ Director	Coordinador	Professors/ Mestres	Tècnics esportius/ monitors	Empresaris/ Autònoms	Altres
Titulació esportiva federativa	16%	38%	13%	43%	31%	38%
LCAFE o Grau	32%	18%	22%	9%	11%	21%
MEF o Grau	4%	6%	43%	3%	2%	3%
CFGM-Tècnic/a d'esport en una especialitat	3%	4%	3%	15%	18%	6%
Una altra diplomatura, llicenciatura o grau	16%	5%	5%	4%	4%	15%
Màster o Postgrau de l'àmbit de l'activitat física i l'esport	8%	8%	7%	1%	3%	3%
CFGS-Tècnic/a superior d'esport en una especialitat	3%	4%	2%	6%	6%	6%
CFGS en animació d'activitats físiques i esportives	2%	6%	2%	7%	3%	0%
CFGM en conducció d'activitats físiques al medi natural	0%	1%	1%	2%	1%	3%
Un altre màster o postgrau	7%	0%	1%	0%	1%	0%
Altres	8%	8%	3%	10%	19%	12%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
(n)	239	201	198	602	93	34

En general els principals factors de contractació en el mercat de treball de l'esport són l'experiència prèvia, els coneixements pràctics i teòrics i les habilitats socials i personalitat i, en canvi, els que hi incideixen menys són els coneixements informàtics i els idiomes. Ara bé, la rellevància dels factors és diferent segons el càrrec pel qual s'és contractat (taula 15). En posicions directives, de coordinació o supervisió, té més pes la capacitat de gestió i planificació —així ho afirmen el 54% dels gerents/directors i el 46% dels coordinadors—, mentre que per exercir de tècnic esportiu/monitor es valoren en major mesura aspectes com els coneixements pràctics (57%) o l'historial esportiu (32%).

En casos singulars com el de la docència també hi tenen molt pes les oposicions (36%) i pel que fa als autònoms, aquests consideren que han de reunir gran diversitat de qualitats però especialment les que estan relacionades amb l'experiència anterior (56%) i els coneixements pràctics (46%).

La titulació en CAFE es posiciona com a més important per accedir a càrrecs de gerent, coordinador o mestre, i no tant per exercir de tècnic esportiu, malgrat que entorn del 33% d'aquests ha afirmat estar en possessió d'una llicenciatura/grau o una titulació superior (veure taula 15).

Taula 15. Factors de contractació segons tipus de càrrec⁶

	Gerent/ Director	Coordinador	Professors/ Mestres	Tècnics esportius/ monitors	Empresaris/ Autònoms	Altres
Experiència prèvia	45%	50%	30%	51%	56%	32%
Coneixements pràctics	41%	46%	34%	57%	46%	21%
Habilitats socials i personalitat	32%	41%	17%	32%	32%	26%
Coneixements teòrics	29%	30%	24%	39%	30%	15%
Capacitat de gestió i planificació	54%	46%	8%	18%	30%	9%
Historial esportiu	17%	22%	14%	32%	33%	15%
Capacitat de treball en grup	32%	28%	15%	23%	13%	15%
Altres titulacions	11%	16%	14%	14%	13%	29%
Títol en CAFE	20%	16%	17%	8%	4%	21%
Contactes	14%	13%	9%	20%	12%	12%
Oposicions	9%	9%	36%	5%	1%	15%
Coneixement informàtic	6%	4%	2%	2%	3%	3%
Idiomes	8%	3%	4%	4%	3%	3%
Altres	6%	7%	10%	7%	15%	32%
(n)	240	202	198	603	93	34

Pel que fa a la formació complementària com a mitjà per assolir un major grau de realització professional, les preferències varien segons la tipologia de funcions que es desenvolupen en cada càrrec (taula 16). Els que ocupen càrrecs de gerent/director consideren que en requeririen en major mesura en l'àmbit de la gestió econòmica i financera (57%). En canvi els tècnics esportius/monitors i els que exerceixen la docència preferirien continuar formant-se en l'àmbit esportiu —així ho afirma el 50% i el 63% respectivament. En aquest sentit, tant coordinadors com empresaris autònoms manifesten gairebé a parts iguals la preferència per formar-se en l'àmbit esportiu i en la gestió econòmica i financera.

⁶ Els percentatges expressats en aquesta taula superen el 100% degut a que s'analitzen preguntes de resposta múltiple.

3. El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona

En general tots els col·lectius mostren interès per formar-se en llengües estrangeres i per adquirir més habilitats en l'ús de les noves tecnologies de la informació i la comunicació, a excepció dels tècnics esportius que atorguen menys importància a aquest últim aspecte.

Taula 16. Formació complementària necessària segons tipus de càrrec⁷

	Gerent/ Director	Coordinador	Professors/ Mestres	Tècnics esportius/ monitors	Empresaris/ Autònoms	Altres
Formació complementària en l'àmbit esportiu	25%	50%	63%	68%	44%	35%
Formació complementària en l'àmbit de la gestió econòmica i financera	57%	44%	14%	24%	47%	21%
Formació complementària en l'àmbit jurídic i legislatiu	29%	19%	10%	13%	26%	24%
Idiomes	35%	38%	51%	40%	44%	29%
Tecnologies de la informació i comunicació (TIC)	30%	24%	30%	15%	23%	32%
Altres	5%	4%	7%	6%	11%	15%
(n)	240	202	198	603	93	34

En tots els càrrecs el grau de satisfacció en el treball està per sobre dels 7 punts sobre 10, amb excepció d'aquells enquestats que no han definit els tipus de càrrec que ocupen (taula 17). Ara bé, els directius/gerents (7,65) i els mestres (7,58) són els que es mostren més satisfets, mentre que els tècnics esportius són els que en fan una valoració més baixa (7,06), per sota de la mitjana.

⁷ Els percentatges expressats en aquesta taula superen el 100% degut a que s'analitzen preguntes de resposta múltiple.

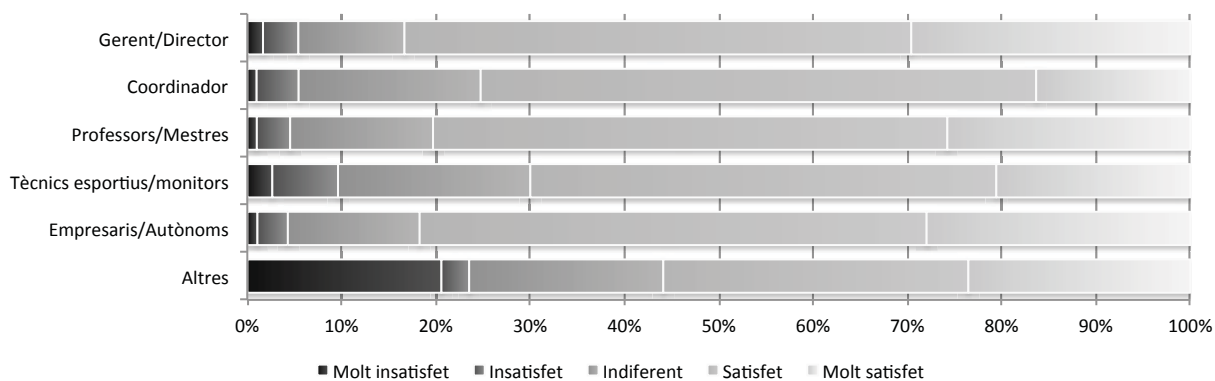
Taula 17. Satisfacció mitjana segons tipus de càrrec

	n	Valoració mínima	Valoració màxima	Mitjana	Desviació típica
General	1.370	1	10	7,28	1,821
Gerent/Director	240	1	10	7,65	1,709
Coordinador	202	1	10	7,29	1,560
Professors/Mestres	198	1	10	7,58	1,609
Tècnics esportius/monitors	603	1	10	7,06	1,896
Empresaris/Autònoms	93	2	10	7,6	1,609
Altres	34	1	10	6,03	2,990

Analitzant la satisfacció per percentatges, a la figura 18 s'aprecia com en tots els càrrecs el percentatge de treballadors satisfets i molt satisfets —que equivaldria a valoracions de 7 o més punts sobre 10— se situa per sobre del 70%. En qual-sevol cas, els càrrecs amb major percentatge de persones molt satisfetes són els de gerent/director (29,6%), seguit dels que treballen per compte propi (28%).

Igualment cal destacar l'elevat percentatge de tècnics esportius/monitors i coordinadors que es mostren indiferents quan són preguntats pel seu nivell de satisfacció a la feina, equivalent al 20,4% i al 19,3% respectivament.

Figura 18. Grau de satisfacció segons tipus de càrrec



Jaciments (des de la perspectiva del càrrec)

En aquest últim punt es presenta una síntesi dels principals trets que caracteritzen els tipus de càrrecs analitzats (taula 18). Així, la comparació entre posicions ocupades al llarg d'aquest apartat permet definir tres grups diferenciats, que passen a ser descrits:

1. Gestors esportius

Aquest grup es caracteritza fonamentalment per gaudir d'estabilitat en el terreny laboral, reflectida en percentatges elevats de contractes de caràcter indefinit i sous adequats a les funcions i al grau de responsabilitat del càrrec, així com d'acord amb el nivell de formació acadèmica que es posseeix, malgrat que aquesta no sigui especialment requerida per a ocupar-lo.

Altrament, la dedicació horària acostuma a ser a temps complet i, per tant, enfocada cap a un únic àmbit professional —principalment el de la gestió, tant al sector públic, en associacions i federacions esportives o al sector privat.

2. Tècnics esportius

Aquest segon jaciment es caracteritza per la precarietat laboral, palesa en elevats percentatges de temporalitat o fins i tot en situacions d'irregularitat en termes contractuals. A més a més, el baix volum d'hores dedicades setmanalment dóna lloc a la polivalència a nivell professional, a combinar feines de diferents àmbits, tant dins del sector de l'esport com en d'altres no vinculats a l'activitat física.

Com ja s'ha comentat, s'han detectat realitats diferents dins d'aquest càrrec. Per un costat concentra un nombrós percentatge de treballadors joves, altament qualificats però amb poca antiguitat adquirida i amb condicions laborals poc atractives que ajudarien a explicar l'elevada rotació en aquests llocs de treball. Per l'altre, entre els de més avançada edat hi ha

aquells que s'hi dediquen en exclusiva i, per tant, amb condicions molt més favorables a les esmentades, i els que han acumulat molta antiguitat en el càrrec de tècnic esportiu però sense que aquesta sigui la seva dedicació principal.

3. Autònoms

El nombre de treballadors autònoms ha crescut a un ritme elevat en els últims anys (referències) però, tenint en compte que tan sols representen el 7% del total de treballadors del sector, sembla que és una figura amb poc calat en el camp de l'activitat física i l'esport.

Amb tot, davant les perspectives laborals dels treballadors més joves del sector i la manca d'oportunitats a nivell laboral, aquesta podria ser una alternativa per créixer i consolidar-se a nivell professional.

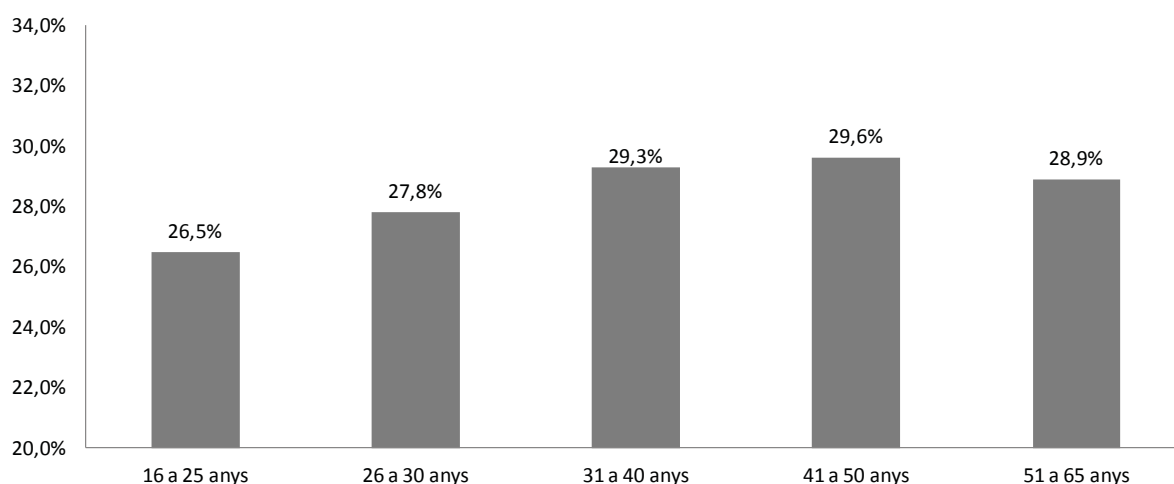
Taula 18. Taula comparativa entre càrrecs

Càrrec	Director/Gerent	Coordinador	Professors/Mestres	Tècnics esportius	Empresaris/Autònoms
Presència llicenciats/des o titulació superior	61,7%	38,6%	42,9%	32,8%	24,7%
Principals àmbits de treball	34% gestió assoc./federació 28% gestió pública 20% gestió privada	33% entrenament 29% educació extraescolar 26% gestió pública	33% educació primària pública 26% educació primària concertada-privada	50% entrenament 32% educació extraescolar 20% manteniment i salut 19% recreació i animació	48% entrenament 38% gestió privada 34% recreació i animació 29% educació extraescolar
Principals tipus de contracte	75% indefinit 8% sense contracte 7% autònom	72% indefinit 9% temporal 9% sense contracte	75% indefinit 12% temporal	42% indefinit 24% temporal 16% sense contracte	84% autònom
Retribució econòmica	30% de 1.501 a 2.000€ 21% de 2.001 a 2.500€ 20% més de 2.500€	37% de 1.001 a 1.500€ 26% de 1.501 a 2.000€ 16% de 501 a 1.000€	46% de 1.501 a 2.000€ 18% de 1.001 a 1.500€ 16% de 2.001 a 2.500€	37% menys de 500€ 29% de 501 a 1.000€ 20% de 1.001 a 1.500€	27% de 1.001 a 1.500€ 26% de 501 a 1.000€ 20% de 1.501 a 2.000€
Mitjana dedicació set.	37,5h	30,3h	26,8h	22,6h	41,1h
Antiguitat	29% d'1 a 5 anys 27% d'11 a 20 anys 26% de 6 a 10 anys	30% de 6 a 10 anys 29% d'1 a 5 anys 26% d'11 a 20 anys	28% d'11 a 20 anys 28% de 6 a 10 anys 19% de 21 a 30 anys	36% d'1 a 5 anys 25% de 6 a 10 anys 22% d'11 a 20 anys	31% d'11 a 20 anys 26% de 6 a 10 anys 22% d'1 a 5 anys
Titulació esportiva necessària	32% LCAFE o grau 16% altra diplomatura, llicenciatura o grau 16% titulació esportiva federativa	38% titulació esportiva federativa 18% LCAFE o grau	43% MEF o grau 22% LCAFE o grau 13% titulació esportiva federativa	43% titulació esportiva federativa 15% CFGM-Tècnic/a d'esport en una especialitat 9% LCAFE o grau	31% titulació esportiva federativa 18% CFGM-Tècnic/a d'esport en una especialitat 11% LCAFE o grau
Principals factors de contractació	54% capacitat de gestió i planificació 45% experiència prèvia 41% coneixements pràctics	46% capacitat de gestió i planificació 46% coneixements pràctics 41% habilitats socials	36% oposicions 34% coneixements pràctics 30% experiència prèvia	57% coneixements pràctics 51% experiència prèvia 39% coneixements teòrics	56% experiència prèvia 46% coneixements pràctics
Mitjana satisfacció	7,7/10	7,3/10	7,6/10	7,1/10	7,6/10

3.3. La percepció de necessitats en formació complementària

Davant de la pregunta «Per assolir un major grau de realització professional, quina formació complementària consideres que requeriries?» (pregunta de resposta múltiple), la percepció d'aquesta necessitat, tal i com s'observa al gràfic que es presenta a continuació (figura 19), és present a totes les edats. Tot i que aquesta sensació augmenta progressivament a mesura que també augmenta l'edat dels enquestats, i finalment fa una petita davallada en la franja de 51 a 65 anys, tot i això, la representativitat és bastant baixa.

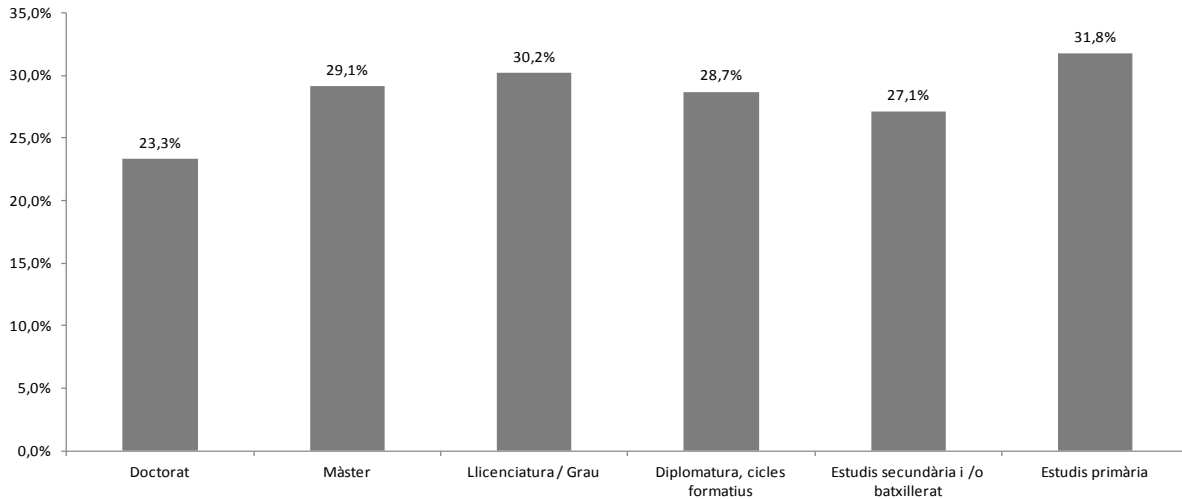
Figura 19. Percepció formació complementària segons edat



Al fer l'anàlisi de la formació complementària segons la titulació acadèmica dels enquestats, s'observa que a mesura que augmenta el nivell de titulació, aquesta percepció disminueix. Tot i això, en el cas de màster i llicenciatura/grau aquesta tendència no es compleix, ja que presenten valors de 29,1% i 30,2% respectivament. En el cas de la formació acadèmica més baixa, estudis de primària, la percepció de formació complementària registra el percentatge més elevat de contestació, doncs molt probablement el fet de tenir només aquests tipus d'estudis es presentin dificultats durant el dia a dia en el lloc de treball en temes més específics i tècnics.

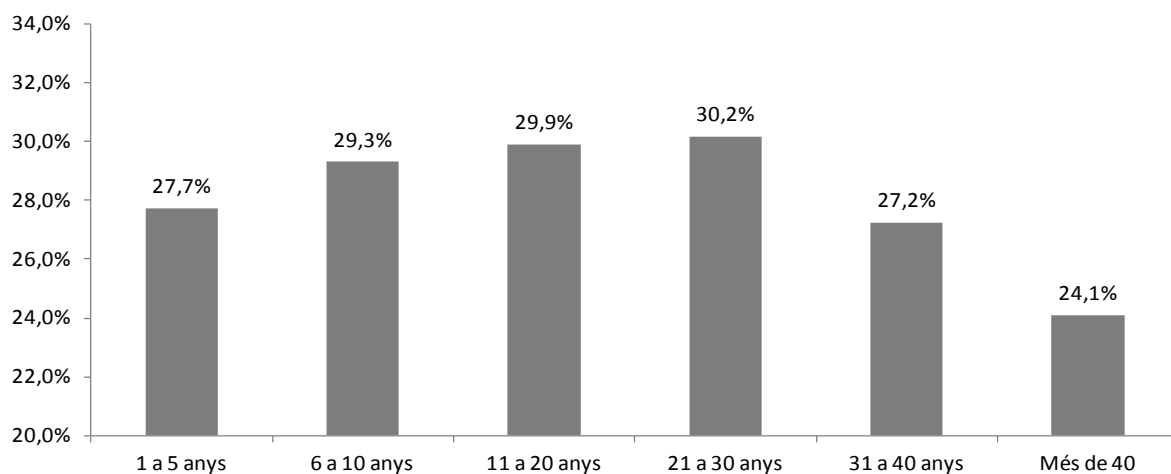
3. El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona

Figura 20. Percepció formació complementària segons titulació



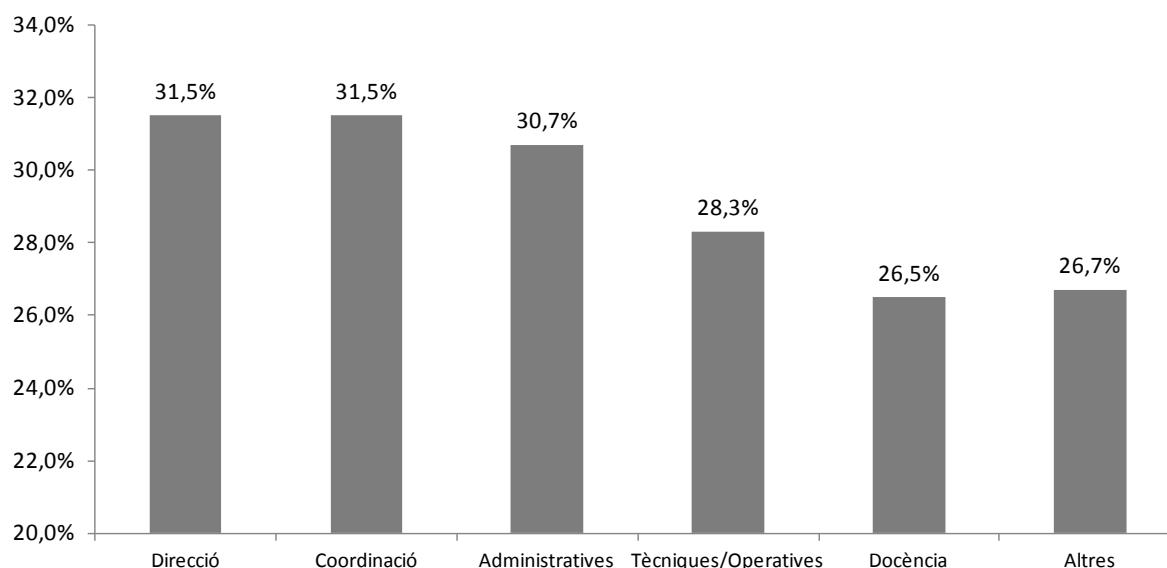
Tal i com s'ha vist anteriorment, tot i que el grau més alt de necessitat de formació es trobi situat a l'edat d'entre 41 i 50 anys, al visualitzar la tendència de la següent gràfica on s'analiza el percentatge de percepció de necessitat en funció dels anys en un mateix lloc de treball, aquesta revela que aquesta augmenta fins els primers 30 anys, on es registra el pic més alt (30,2%) i a partir d'aquí, pateix una gran disminució on arriba al punt més baix en treballadors que porten més de 40 anys (24,1%). Alguns dels factors que molt probablement influeixin en aquesta evolutiva siguin l'experiència adquirida en el lloc de treball o bé, fet de mantenir el mateix lloc de treball durant tant temps.

Figura 21. Percepció formació complementària segons antiguitat al lloc de treball



Pel que fa a la percepció de realització de formació complementària, es pot veure a la figura 22 com els treballadors que realitzen tasques de direcció i coordinació presenten un percentatge més elevat. Molt possiblement hi hagi una relació entre la tasca que es realitza i aquesta sensació, doncs a mesura que augmenta la complexitat i la responsabilitat dels càrrecs que es representen en el gràfic també ho fa el percentatge de percepció.

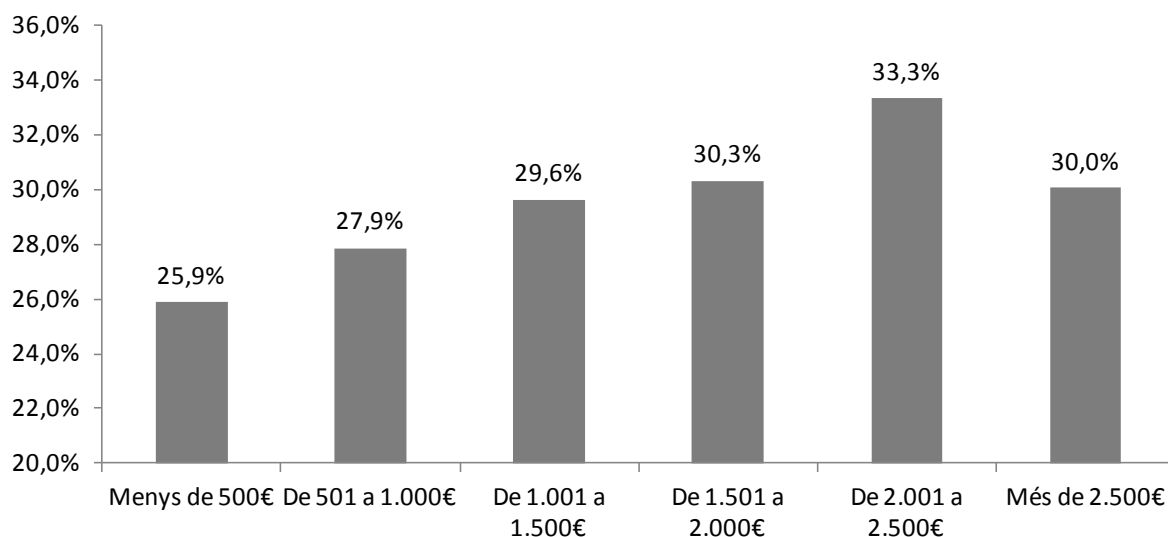
Figura 22. Percepció formació complementària segons tasca realitzada al lloc de treball



Un dels factors més destacats en el tema de la formació complementària, és el sou dels treballadors. Tal i com es pot observar a la següent gràfica, hi ha una diferència significativa entre el percentatge de la percepció de necessitat en formació entre aquells treballadors que cobren menys de 500€ (25,9%) i els que tenen un sou entre 2.001 i 2.500€ (33,3%).

Aquesta diferència es pot explicar, en gran part, a través de la relació que hi ha entre el sou que tenen els treballadors i la tasca que desenvolupen actualment. Gairebé un 60% dels treballadors que tenen un sou entre 2.001 i 2.500€ estan realitzant tasques de direcció o coordinació.

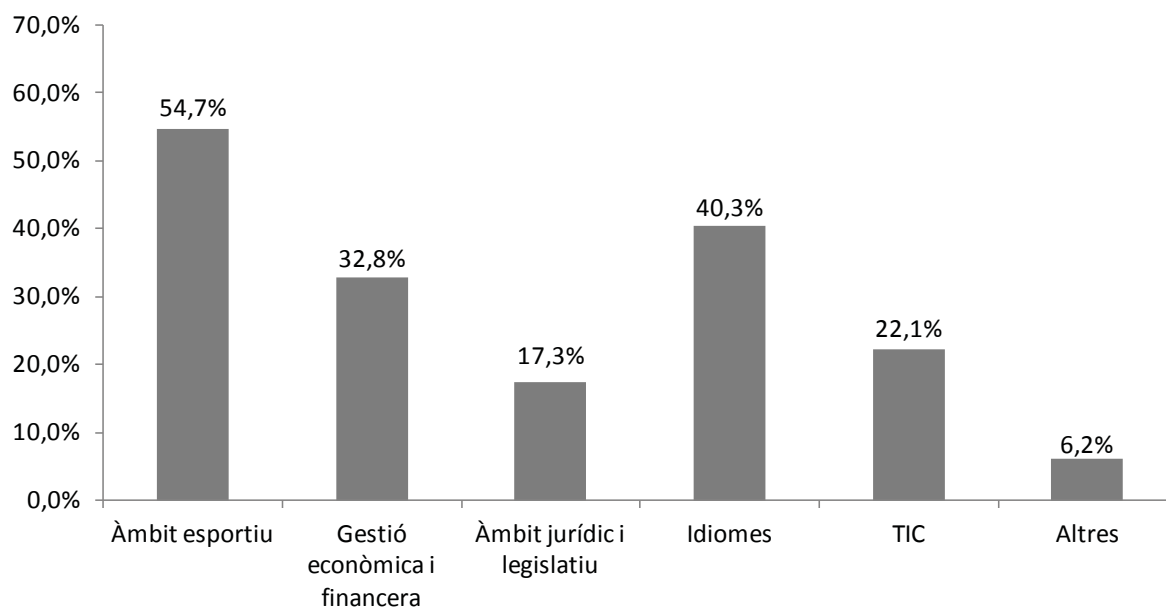
Figura 23. Percepció formació complementària segons sou



La pregunta que s'analitza dins d'aquest apartat en relació a la formació complementària, conté 5 respostes possibles (cal recordar que aquesta pregunta és de resposta múltiple) entre les quals la formació complementària que es necessita pot ser: en l'àmbit esportiu, en l'àmbit de la gestió econòmica i financera, en l'àmbit jurídic i legislatiu, en idiomes, en tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), o en altres tipus de formació.

La formació complementària en l'àmbit esportiu (54,7%) és la que mostra un percentatge més elevat de nombre de persones. Tal i com s'ha vist anteriorment, els idiomes no es posicionaven entre els principals factors de contractació. No obstant això, un 40,3% dels enquestats perceben la necessitat dels idiomes en el seu lloc de treball.

Figura 24. Percepció formació complementària segons àmbit de formació⁸



Per tal de fer una aproximació més detallada a cada tipus de formació complementària, les taules següents ajuda a perfilar les característiques del tipus de treballador que percep aquesta necessitat.

⁸ Els percentatges expressats en aquesta taula superen el 100% degut a que s'analitzen preguntes de resposta múltiple.

Taula 19. Requeriments en formació complementària per a un major grau de realització professional⁹

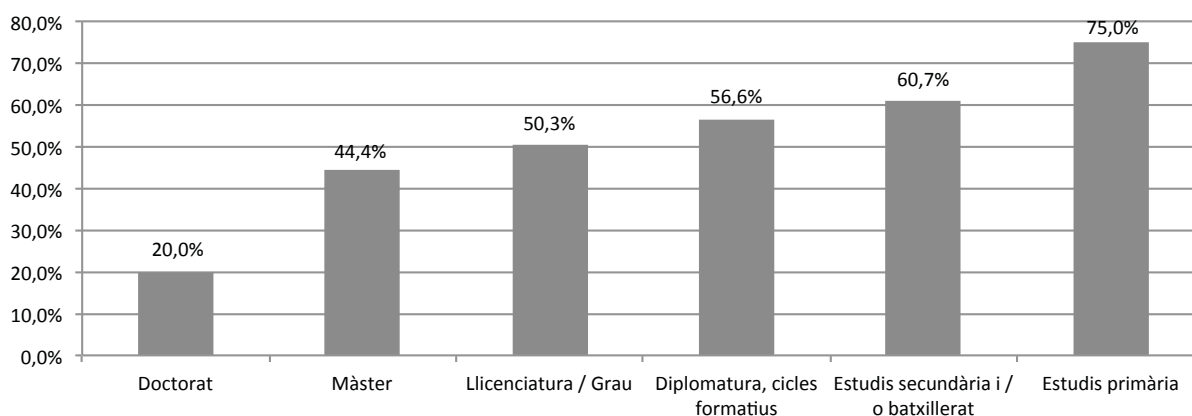
	Formació complementària en l'àmbit esportiu	Formació complementària en l'àmbit de la gestió econòmica i financera	Formació complementària en l'àmbit jurídic i legislatiu	Idiomes	Tecnologies de la informació i comunicació (TIC)
Sexe					
Home	53,20%	34,60%	19,50%	43,20%	22,80%
Dona	57,50%	29,50%	13,00%	34,60%	20,70%
Titulació acadèmica					
	Estudis primària (75,0%)	Màster (41,7%)	Doctorat (20,0%)	Diplomatura, cicles formatius (45,0%)	Doctorat (30,0%)
	Estudis secundària i/o batxillerat (60,7%)	Llicenciatura/ Grau (38,6%)	Estudis secundària i/o batxillerat (18,9%)	Llicenciatura/ Grau (42,7%)	Màster (27,8%)
	Diplomatura, cicles formatius (56,6%)	Estudis primària (34,1%)	Llicenciatura/ Grau (18,7%)	Estudis primària (34,1)	Llicenciatura/ Grau (26,3%)
Organització a la que treballa					
	Club o federació (62,5%)	Administració pública (51,4%)	Administració pública (36,3%)	Docent centre privat (60,8%)	Administració pública (31,8%)
	Docent centre públic (59,5%)	Empresa serveis públics (43,2%)	Empresa indústria esportiva (15,8%)	Docent centre públic (45,5%)	Docent centre privat (31,1%)
	Docent centre privat (56,8%)	Empresa indústria esportiva (40,4%)	Club o federació (14,9%)	Empresa privada (45,4%)	Docent centre públic (28,4%)
Tasca desenvolupada					
	Docència (66,7%)	Direcció (52,0%)	Administratives (34,2%)	Docència (44,6%)	Direcció (29,5%)
	Tècniques/ Operatives (64,9%)	Coordinació (47,6%)	Direcció (29,5%)	Coordinació (40,0%)	Administratives (26,3%)
	Administratives (52,6%)	Administratives (42,1%)	Coordinació (22,9%)	Direcció (39,6%)	Coordinació (25,8%)

⁹ Els percentatges expressats en aquesta taula superen el 100% degut a que s'analitzen preguntes de resposta múltiple.

Formació complementària en l'àmbit esportiu

Fins a un 57,4% dels enquestats ha respost que necessita formació complementària en l'àmbit esportiu per tal d'assolir un major grau de realització professional. Tal i com es pot observar a la següent gràfica, les persones enquestades amb estudis primaris són les que presenten un percentatge més alt respecte a la necessitat d'aquesta formació (75,0%), però a mesura que augmenta el nivell acadèmic, aquesta disminueix.

Figura 25. Formació complementària en l'àmbit esportiu segons titulació



Per altre banda, les organitzacions que presenten un percentatge més alt de treballadors amb aquestes necessitats són els clubs o federacions (62,5%) i els centres docents, tant públics com privats, i que actualment realitzen tasques de docència, tècniques/ operatives i administratives.

Formació complementària en l'àmbit de la gestió econòmica i financera

La gestió econòmica i financera és una formació en la que el 32,8% dels enquestats ha respost que hauria de complementar el currículum amb aquests temes per assolir un major grau de realització professional. Més de la

meitat de les persones que treballen a l'administració pública (51,4%) realitzarien aquesta formació, tot i que l'empresa de serveis públics i l'empresa de la indústria esportiva presenten percentatges superiors al 40% del total d'enquestats que treballen en aquesta organització. Les titulacions acadèmiques que destaquen que haurien de realitzar aquest tipus de formació complementària són treballadors amb màster (41,7%), llicenciatura/ grau (38,4%) i estudis de primària (34,1%). Entre les tasques que principalment es desenvolupen i que perceben aquesta necessitat són tasques de direcció (52,0%), coordinació (47,6%) i administratives (42,1%).

Formació complementària en l'àmbit jurídic i legislatiu

Aquest tipus de formació és la que presenta un nivell més baix de percentatge de percepció entre tots els enquestats (17,3%). Al ser una formació més específica en comparació a les altres respostes, els treballadors que presenten un grau més alt de necessitat de formació les tasques que realitzen són fonamentalment administratives (34,2%), direcció (29,5%) i coordinació (22,9%). L'organització que presenta un nivell de percentatge més alt és l'administració pública amb un 36,3% dels enquestats que treballen en aquesta.

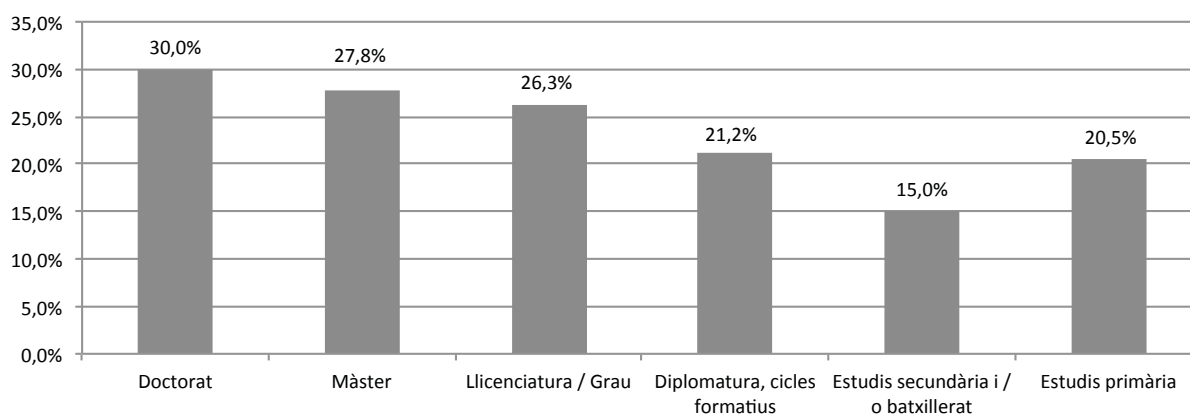
Idiomes

Els idiomes, és la segona formació complementària on es percep més necessitat (40,3% dels enquestats) per a la realització professional. La titulació acadèmica que presenta un percentatge més alt de necessitat en idiomes és en aquells treballadors que han realitzat una diplomatura o cicles formatius (45,0%), o una llicenciatura/ grau (42,7%). Les principals organitzacions on es troben aquests treballadors amb aquesta necessitat són en centres docents, principalment en centres privats (60,8%) i seguit amb un 45% els centres públics i l'empresa privada. En relació a aquestes organitzacions, les principals tasques que desenvolupen són la docència, la coordinació i la direcció.

Tecnologies de la informació i comunicació (TIC)

En referència a la formació complementària de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), un 22,1% dels enquestats ha respost que requeriria tenir més coneixement sobre aquest tema. Es tracta principalment de treballadors de l'administració pública (31,8%) i de docents en centres, tant privats (31,1%) com públics (28,4%), que realitzen tasques de direcció (29,5%), administratives (26,3%) i de coordinació (25,8%).

Figura 26. Formació complementària en les TIC segons titulació



En el cas de la formació TIC, s'observa que l'evolució del grau de requeriment d'aquesta formació complementària presenta una tendència inversa a la formació esportiva, ja que a mesura que augmenta la formació acadèmica ho fa també el percentatge. Aquest fet pot venir produït per diferents motius: a) per les diferències existents entre les tasques que desenvolupen les persones que han contestat; b) pel fet que les persones amb més formació en el sector esportiu, precisen d'ampliar els seus coneixements sobre les TIC ja que tenen la resta de necessitats formatives cobertes. Molt possiblement, l'edat i el tipus de tasques a desenvolupar condueixi a unes necessitats formatives més orientades a les TIC.

3.4. La inserció en el mercat laboral

Partint de la premissa que el mercat laboral esportiu es considera ja un mercat madur a Catalunya, l'objectiu d'aquest apartat ha estat establir una comparativa entre aquells perfils professionals més joves i els de més edat. En aquest sentit, l'edat de tall s'ha determinat en 40 anys, donat que era el valor central de la variable d'edat, és a dir, el que dividia la mostra en dues parts pràcticament iguals quant a nombre de casos.

La taula 20 mostra la distribució que s'estableix per grups d'edat dins de cada subsector de treball en el món de l'esport. Així, en el cas de la docència s'observa que, si bé l'educació primària recau en un perfil de treballador més jove —especialment en centres de titularitat pública—, a mesura que augmenta el nivell de formació aquesta és impartida per persones de més edat.

En l'àmbit de la gestió la inserció dels joves és més fàcil en el sector comercial que en els altres. Tant en el sector públic com en associacions i federacions esportives s'hi concentren en major mesura persones amb una edat superior als quaranta anys. En el primer cas pot venir explicat pel fet d'haver de tenir un mínim de recorregut dins l'administració pública abans d'arribar a ocupar càrrecs de gestió o bé haver de superar exàmens d'oposicions, mentre que en el cas de les associacions esportives és probable que la gestió acabi recaient en persones amb un cert historial esportiu dins de les mateixes. En canvi, el gestor privat en empreses de serveis esportius o en la indústria esportiva, sol anar associat a una persona jove i probablement amb elevada formació acadèmica.

Taula 20. Principals àmbits de treball segons grup d'edat

	Fins a 40 anys	Més de 40 anys
Àmbit Educació		
Educació primària pública	64,4%	35,6%
Educació primària concertada-privada	46,0%	54,0%
Educació secundària/batxillerat pública	35,3%	64,7%
Educació secundària/batxillerat concertada-privada	47,4%	52,6%
Educació universitària	18,2%	81,8%
Cicles formatius	43,6%	56,4%
Altres àmbits docents	47,2%	52,8%
Àmbit Gestió		
Gestió sector públic	45,1%	54,9%
Gestió. Sector associatiu-federatiu	42,3%	57,7%
Gestió. Sector privat amb ànim de lucre	56,7%	43,3%
Educació extraescolar	66,4%	33,6%
Entrenament	59,0%	41,0%
Recreació, animació i turisme	64,2%	35,8%
Manteniment i salut	52,7%	47,3%
Altres	42,1%	57,9%

Pel que fa àmbits com el d'entrenament, educació extraescolar, manteniment i salut o recreació, animació i turisme, ha quedat palès al llarg de l'estudi que es presenten com sectors emergents dins del món de l'esport i, per tant, demanden un perfil més jove en comparació amb la resta d'àmbits. També cal tenir en compte que la dedicació a aquests àmbits sovint es simultanieja amb la d'altres àmbits, fenomen que va molt més lligat a persones de menor edat amb menys consolidació a nivell professional.

Per tipus de càrrec (taula 21), els gestors i aquells que treballen per compte propi són, amb diferència, els vinculats a un empleat de més edat i, per conseqüent, amb més experiència adquirida. En ambdós casos el percentatge de treballadors de més de quaranta anys se situa entorn del 60%. Per contra,

3. El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona

entre tècnics esportius i monitors, un càrrec que sovint requereix la pràctica d'exercici físic, més del 60% no superen els quaranta anys.

Taula 21. Càrrec ocupat segons grup d'edat

	Fins a 40 anys	Més de 40 anys
Gerent/Director	41,7%	58,3%
Coordinador	55,0%	45,0%
Professors/Mestres	48,0%	52,0%
Tècnics esportius/monitors	60,5%	39,5%
Empresaris/Autònoms	40,9%	59,1%
Altres	52,9%	47,1%

Tal i com succeeix en el mercat de treball en general, ja s'ha vist que en el sector de l'activitat física i l'esport el col·lectiu més jove és el que habitualment posseeix una major preparació acadèmica. Era habitual que en generacions més antigues la qualificació s'adquirís des del propi mercat de treball, mentre que actualment els més joves s'inclinen més per preparar-se acadèmicament abans d'incorporar-se al mercat de treball, malgrat que després en les fases inicials de la carrera professional sovint això no es tradueixi en una ocupació qualificada o d'acord amb el nivell d'estudis assolit. En aquest sentit, tot i disposar d'un ampli ventall d'oferta formativa, potser caldria estudiar si aquesta s'ajusta a la demanda del mercat de treball.

Quan els entrevistats expressen quina és la titulació esportiva que consideren que els ha permès accedir al lloc de treball actual, els percentatges varien en funció de l'edat (taula 22). Destaquen per atraure un perfil molt més jove la titulació de mestre en educació física (MEF), així com la formació relacionada amb l'animació d'activitats físiques i esportives —àmbits amb percentatges més elevats d'empleats joves.

Taula 22. *Titulació/certificació esportiva necessària per arribar al lloc de treball segons grup d'edat (resposta múltiple)*

	Fins a 40 anys	Més de 40 anys
LCAFE o Grau	17,6%	15,8%
MEF o Grau	12,1%	6,5%
Màster o Postgrau de l'àmbit de l'activitat física i l'esport	2,9%	6,2%
CFGs en animació d'activitats físiques i esportives	7,8%	1,4%
CFGM en conducció d'activitats físiques al medi natural	1,8%	1,4%
CFGs-Tècnic/a superior d'esport en una especialitat	3,6%	5,9%
CFGM-Tècnic/a d'esport en una especialitat	11,1%	8,0%
Una altra diplomatura, llicenciatura o grau	6,0%	7,4%
Un altre màster o postgrau	1,4%	1,2%
Titulació esportiva federativa	27,8%	36,7%
Títol de monitor de lleure	2,2%	1,2%
Altres	6,3%	8,4%

Tanmateix, si s'analitzen els factors de contractació en funció de l'edat, s'aprecia que aquells de més de 40 anys consideren més rellevants l'experiència i l'adquisició de coneixements pràctics que hi va associada. Al voltant de la meitat d'aquest col·lectiu consideren que els principals elements que van donar lloc a la seva contractació van ser especialment la seva experiència anterior i els coneixements pràctics, aquests són igualment els factors de contractació importants entre els més joves, però amb un percentatge lleugerament menor (taula 23). Per contra, els joves donen a les seves habilitats socials i personalitat (34,9%), a la seva capacitat d'adquirir i mantenir contactes (20,5%) i a la titulació en CAFE (16,3%) major rellevància.

3. El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona

Taula 23. Factors de contractació segons grup d'edat (múltiple resposta)

	Fins a 40 anys	Més de 40 anys
Experiència prèvia	43,6%	50,5%
Coneixements pràctics	45,6%	49,7%
Habilitats socials i personalitat	34,9%	26,4%
Capacitat de gestió i planificació	25,3%	29,6%
Capacitat de treball en grup	24,9%	21,6%
Contactes	20,5%	10,3%
Títol en CAFE	16,3%	8,8%
Coneixements teòrics	33,0%	32,1%
Altres titulacions	15,8%	12,5%
Oposicions	9,5%	11,9%
Idiomes	3,8%	2,3%
Coneixement informàtic	3,0%	3,9%
Formació en idiomes	2,1%	0,9%
Historial esportiu	25,9%	24,2%

L'anàlisi de les condicions laborals per grup d'edat és la que més deixa en evidència les grans diferències entre ambdós grups dins del mercat de treball de l'esport (taula 24). Sens dubte, la contractació temporal és una modalitat que afecta a un perfil de treballador més novell, al voltant d'un 21% d'aquests té una relació contractual temporal. Com ja s'ha vist també, la figura d'emprenedor sol anar més lligada a un treballador d'edat més avançada, amb cert bagatge a nivell professional i dins del sector, malgrat que prop del 10% del grup més jove també afirma treballar per compte propi. Si bé els joves poden comptar amb una experiència més escassa, també és cert que emprendre suposa sempre un risc i en aquest sentit una persona jove pot ser més propensa a assumir-lo pel fet de tenir menys lligams i responsabilitats al seu càr-

rec. No obstant això, també és cert que fins fa pocs anys no s'acostumava a transmetre ni a promoure, tant a nivell social com des de les administracions públiques, aquesta cultura per emprendre que existeix avui en dia, més característica de països anglosaxons. En un context difícil com l'actual l'auto-ocupació pot plantejar-se com una de les vies per consolidar-se professionalment dins del sector.

Taula 24. *Principals condicions laborals segons grup d'edat*

		Fins a 40 anys	Més de 40 anys
Tipus de contracte	Indefinit	50,0%	59,9%
	Temporal	21,1%	7,3%
	Autònom	9,2%	14,0%
	Sense contracte	10,4%	10,5%
	Altres	9,2%	8,3%
Hores setmanals de dedicació	Menys de 6 hores	7,7%	5,8%
	6-10 hores	14,6%	12,0%
	11-17 hores	7,8%	8,5%
	18-35 hores	30,5%	23,9%
	Més de 35 hores	39,3%	49,8%
Sou mensual	Menys de 500€	26,1%	19,6%
	De 501 a 1.000€	24,1%	14,7%
	De 1.001 a 1.500€	24,0%	18,8%
	De 1.501 a 2.000€	19,8%	23,8%
	De 2.001 a 2.500€	3,8%	14,7%
	Més de 2.500€	2,2%	8,5%

Pel que fa a les resta de condicions laborals, en general s'aprecia que la situació laboral dels més joves és més desfavorable. Si bé respecte les hores de

dedicació setmanals s'estableixen algunes diferències entre ambdós grups, aquestes s'accentuen considerablement en termes de retribució econòmica. Així, si entre els menors de quaranta anys el 50% no rep més de 1.000€ mensuals com a contraprestació pel seu treball, aquest percentatge es redueix al 34% entre que superen la quarantena. En aquest sentit, sembla clar que calen mesures que millorin tant la qualitat com l'estabilitat del treball juvenil.

3.5. Altres reflexions sobre el mercat laboral de l'esport

Davant la pregunta «A part de treballar en l'àmbit de l'activitat física i l'esport, treballes en algun altre àmbit de manera remunerada?», el 29,2% del total d'enquestats va respondre afirmativament. D'aquests, el 29,3% expressa que ho fa fonamentalment per raons econòmiques, seguides per la inseguretats laboral que caracteritza el sector de l'esport (17,6%) o pel fet de no tenir contracte en aquest àmbit (17,4%). Dins de la categoria Altres els entrevistats han argumentat que la seva professió principal no està lligada al món de l'esport o bé que la feina que desenvolupen en aquest sector és de caràcter estacional o no els és remunerada.

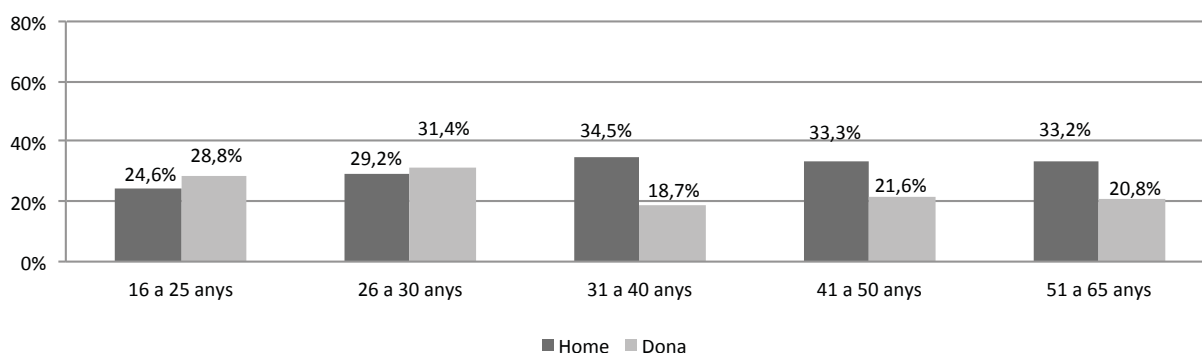
En comparació amb l'estudi realitzat a llicenciats en CAFE (veure capítol 4), s'observa que combinar una feina en l'àmbit de l'esport amb una en un de diferent es dona en menor mesura entre aquests últims —del 29% obtingut a nivell general es passa a un 13% entre llicenciats. Tanmateix, al voltant de la meitat dels que posseeixen l'esmentada titulació asseguren que ho fan per guanyar més diners o sentir-se més realitzats, una proporció major que en la resta de casos.

Taula 25. Motius per treballar en altres àmbits¹⁰

	n	%
Per inseguretats en la feina de l'àmbit de l'activitat física i l'esport	71	17,6%
Perquè no tinc contracte en la feina de l'àmbit de l'activitat física i l'esport	70	17,4%
Per guanyar més diners	118	29,3%
Per realitzar-me	64	15,9%
Altres	83	20,6%
(n)	403	

Per grups d'edat, en general entorn del 25-30% de cada franja combina una feina del món de l'esport amb una altra de caire no esportiu, amb excepció del col·lectiu de més de 65 anys on aquest percentatge es redueix notablement.

Figura 27. Treball en d'altres àmbits segons sexe i grups d'edat



Si s'aprofundeix en l'anàlisi per sexe i edat (figura 27), s'aprecia que en franges d'edat més primerenques la multi-ocupació es dona més entre el col·lectiu

¹⁰ Els percentatges expressats en aquesta taula superen el 100% degut a que s'analitzen preguntes de resposta múltiple.

femení. En canvi, a partir dels 30 anys la tendència es capgira i són els homes qui acostumen a compaginar feines de diferents àmbits, establint-se una escletxa de més de deu punts percentuals entre ambdós col·lectius.

Taula 26. Motius per treballar en altres àmbits segons franja d'edat¹¹

	16 a 25 anys	26 a 30 anys	31 a 40 anys	41 a 50 anys	51 a 65 anys
Per inseguretat en la feina de l'àmbit de l'activitat física	9,7%	20,0%	17,2%	20,2%	16,9%
Perquè no tinc contracte en la feina de l'àmbit de l'activitat física	9,7%	6,0%	22,7%	22,8%	11,7%
Per guanyar més diners	35,5%	40,0%	25,8%	27,2%	29,9%
Per realitzar-me	22,6%	16,0%	17,2%	15,8%	10,4%
Altres	22,6%	18,0%	18,0%	16,7%	31,2%
(n)	31	50	128	114	77

Els motius també varien en funció de l'edat (taula 26). Els grups més joves són empesos a treballar en altres àmbits moguts en major magnitud pel desig de guanyar més diners, en comparació amb els de més edat, i probablement minimitzant la incertesa a nivell laboral, la qual es pressuposa en el moment d'incorporació al mercat de treball. També cal assenyalar que en general són el col·lectiu que rep una retribució econòmica menor. A partir de la trentena, malgrat les qüestions econòmiques no deixen de ser les més importants, l'estabilitat en el camp professional també és es converteix en quelcom determinant en relació a la decisió de treballar en altres àmbits, fet que podria anar associat amb una etapa també de més estabilitat a nivell personal.

¹¹ Els percentatges expressats en aquesta taula superen el 100% degut a que s'analitzen preguntes de resposta múltiple.

Taula 27. Treball en d'altres àmbits segons tipus organització

	n	% dins de l'organització
Docent en escola primària pública	49	22,1%
Docent en escola primària concertada / privada	13	17,6%
Club o federació esportiva	190	37,7%
Administració pública	45	24,3%
Empresa prestadora de serveis esportius en règim de concessió	24	18,2%
Empresa prestadora de serveis esportius (privada)	59	28,8%
Empresa de la indústria esportiva	22	38,6%
(n)	402	

La taula 27 presenta la proporció de persones que treballa en un altre àmbit a més de l'esportiu en funció del tipus d'organització on treballen. Així, s'observa que els treballadors de clubs i federacions esportives són els que combinen en major mesura una feina del sector de l'activitat física i l'esport amb una altra d'un altre sector —ho fa un 37,7% del total. Per contra, els docents d'escoles d'educació primària concertades o privades, juntament amb els que treballen en empreses de serveis esportius en règim de concessió, opten més per centrar-se en exclusiva en el sector de l'esport.

Com s'ha vist anteriorment, en clubs i federacions majoritàriament s'hi duen a terme activitats de gestió d'associacions-federacions, d'entrenament o d'educació extraescolar, les quals es caracteritzen per jornades més reduïdes i, per tant, en molts casos aquestes són adoptades com a feines complementàries.

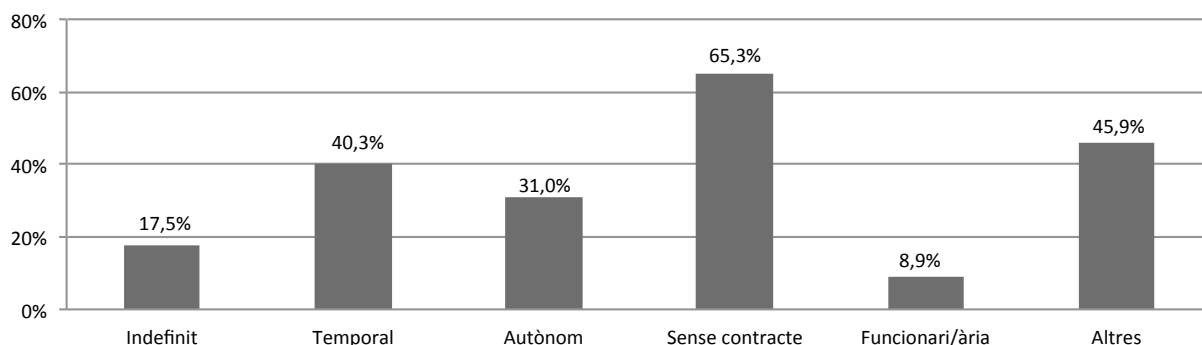
Taula 28. Treball en d'altres àmbits segons tipus de càrrec ocupat

	n	% dins del càrrec
Gerent/Director	45	18,8%
Coordinador	43	21,3%
Professors/Mestres	45	22,7%
Tècnics esportius/Monitors	232	38,5%
Empresaris/Autònoms	25	26,9%
Altres	9	26,5%
(n)	399	

En concordança amb l'anàlisi realitzat en el capítol 3.2., s'observa que entre els tècnics esportius/monitors és on es dona més multi-ocupació (38,5%), motivada principalment per la voluntat de guanyar més diners (29,7%) o la manca de contracte (19,8%). Paral·lelament, aquells que menys compaginen la feina en el món esportiu amb una d'un altre àmbit són els gerents/directors, fet que s'explica probablement per l'assumpció d'una major responsabilitat associada al càrrec, així com unes condicions laborals conforme a aquesta.

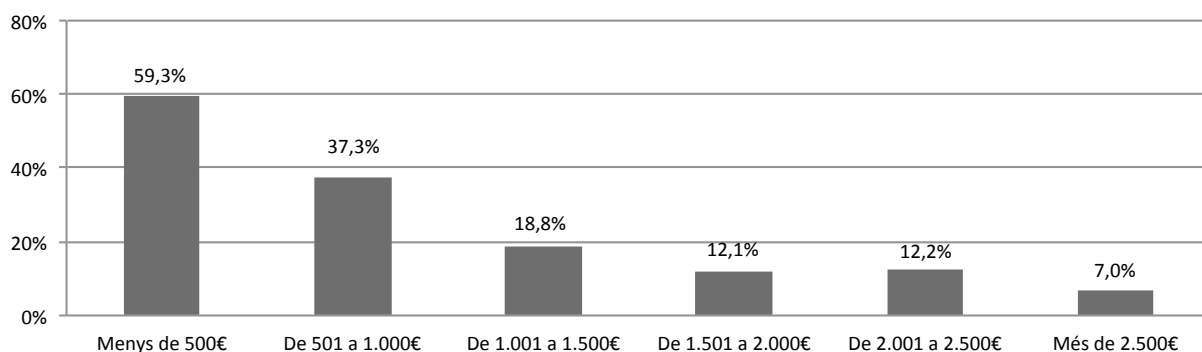
De fet la figura 28 reafirma que les condicions de treball, entre elles el tipus de relació contractual, incideixen d'alguna manera en la decisió de compatibilitzar una feina en l'àmbit de l'esport amb una en un de diferent. La no formalització del contracte i la temporalitat condueixen especialment a exercir en més d'un àmbit, mentre que la seguretat en termes laborals redueix considerablement la probabilitat de fer-ho.

Figura 28. Treball en d'altres àmbits segons tipus de contracte



De la mateixa manera, la figura 29 deixa palesa la relació que s'estableix entre la retribució econòmica i el fet de treballar en altres àmbits, a banda del de l'esport. Aquells que reben un salari per sota dels 500€ mensuals opten per treballar en un altre àmbit en el 59,3% dels casos, percentatge que es redueix de manera notòria entre els que són retribuïts amb més de 2.500€ al mes. En aquest sentit cal assenyalar que en les franges salarials més baixes el pas d'una a altra comporta una diferència important en termes percentuals, convertint-se el sou mileurista en el punt a partir del qual s'estabilitza el percentatge de persones que decideixen treballar en d'altres àmbits.

Figura 29. Treball en d'altres àmbits segons franja salarial



3.6. Conclusions

Els resultats obtinguts en aquesta primera part de la recerca difereixen significativament de les recerques realitzades en el mercat de treball de l'esport entre persones llicenciades realitzats amb anterioritat i també dels resultats que es presenten en el capítol posterior. En especial destaquen diferències en la concepció dels mercats primaris i secundaris de l'esport. En el col·lectiu de persones llicenciades el mercat secundari es caracteritzava per llocs de treball que havien de servir per acumular experiència i relacions a fi d'optar a un futur lloc de treball en el sector primari. En canvi, l'anàlisi entre el col·lectiu de persones que no compten amb titulacions superiors, el mercat secundari esdevé un itinerari permanent en la seva vida laboral. Així, llocs de treball com a monitor d'esport extraescolar o instructors de fitness, són ocupats per persones que porten forces anys en el sector esportiu. Possiblement on hi ha més similituds en quant a la concepció del mercat primari és en l'àmbit de la docència. Aquest, al tenir la seva accessibilitat regulada per llei, fa que els resultats obtinguts presentin resultats similars als esmentats estudis anteriors o al que es presenta en el proper capítol.

Per altra banda, resulta també destacable les diferències entre persones majors de 40 anys i, per tant, amb una certa trajectòria professional en el sector i aquelles més joves. A mode d'exemple, dins el sector de la gestió s'observa com els llocs de treball d'aquest àmbit en l'administració pública o bé en el sector privat associatiu, hi ha majoritàriament persones major de 40 anys, mentre que en el sector privat comercial la majoria són més joves de 40 anys.

En el capítol 5 'Decàleg del mercat de treball en l'esport', es presenten unes conclusions que il·lustren a partir de deu indicadors, la situació del mercat laboral dels i les professionals en l'esport.

4 El mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport a Catalunya

4.1. Visió general del mercat de treball

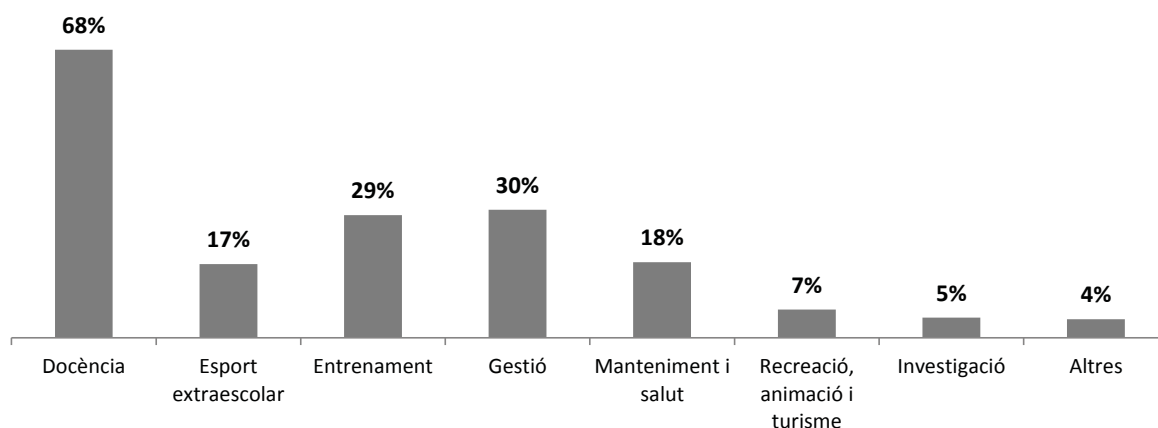
4.1.1. Principals àmbits d'inserció

La distribució de les persones llicenciades entre els diferents àmbits d'inserció professional aporta una fotografia d'on són els principals jaciment de feina. En aquest sentit, destaca la docència¹² representant un 68%, seguida de

¹²L'àmbit de la docència compren educació primària, educació secundària, educació universitària i d'altres àmbits docents.

la gestió (30%) i l'entrament esportiu (29%). Considerant els percentatges presentats a la figura 30 per a cada àmbit d'inserció, es pot confirmar que el mercat de treball de l'esport és un mercat obert i heterogeni. No obstant, per evitar treure falses conclusions, cal assenyalar però, que un 38% de les persones llicenciades desenvolupen més d'una feina en l'àmbit esportiu. Per tant, cal fer una diferenciació entre el que es considera una feina principal i una de complementària. Aquest aspecte s'aborda a l'apartat 4.2 on s'aprofundeix en les característics dels diferents àmbits.

Figura 30. Àmbits d'inserció professional



La docència sempre ha estat considerada com el principal jaciment de feina per a les persones llicenciades. El reconeixement de l'educació física dins dels currículum escolar a nivell legislatiu, la competència exclusiva per a les persones en possessió del títol en CAFE, juntament amb la possibilitat d'accedir-hi com a funcionari en el cas de l'ensenyament públic, posicionen aquest àmbit com dels considerats més estables, aspecte que li dona atractiu.

Si bé les primeres promocions gaudien de facilitat en l'accés a la docència, donada l'elevada demanda de llicenciats i llicenciades per cobrir les places de professorat en educació física a les escoles (figura 31), aquesta tendència s'ha invertit en els darrers anys. A les últimes convocatòries la demanda ha superat considerablement l'oferta. Tal i com es pot observar a la figura 32, a la

4. El mercat de treball de les persones llicenciades...

convocatòria 2011, el Departament d'Ensenyament va treure 57 places de les qual va rebre 822 sol·licituds i finalment s'hi van presentar 592 persones. A aquest fet cal sumar-hi la discontinuïtat dels últims anys en les convocatòries. Per tant, es pot concloure que fa anys que la docència va deixar de ser un àmbit d'inserció assegurat per als llicenciats i llicenciades en CAFE.

Figura 31. Places convocades professorat d'ensenyament secundari, especialitat educació física (1985-2011)¹³

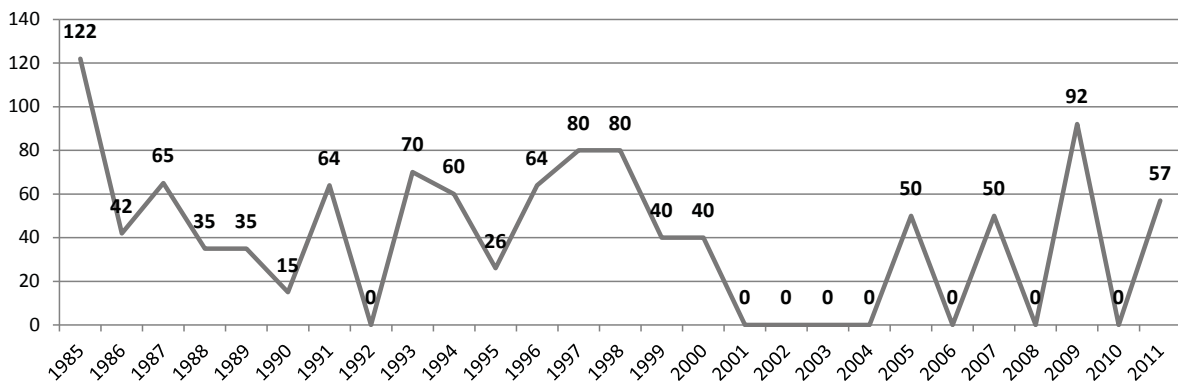
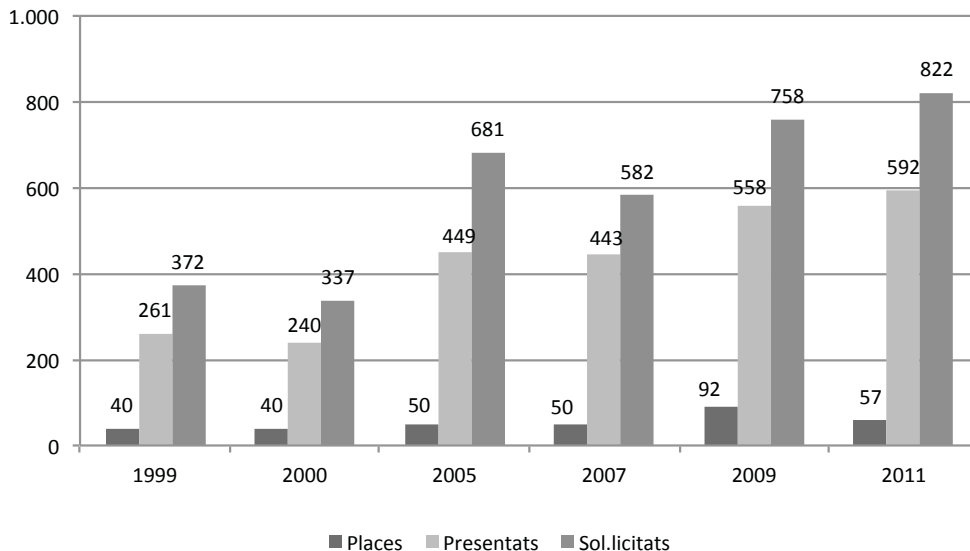


Figura 32. Darreres convocatòries professorat d'ensenyament secundari, especialitat educació física²



¹³ Font: Servei de selecció i avaluació del personal docent secció de selecció del personal docent, Departament d'Ensenyament (2013).

Aquest fenomen es veu corroborat per la dades presentades a la taula 29, on s'observa com el percentatge de persones treballant en la docència disminueix entre les promocions més joves. Si bé la proporció de persones en l'àmbit de la docència disminueix, altres àmbits com l'esport extraescolar, l'entrenament o el manteniment i la salut incrementen. Aquest fet deixa entreveure una obertura del mercat de treball de l'esport que poc a poc ha anant transformant i consolidant noves oportunitats laborals. Tanmateix, caldrà estudiar les especificitats de cadascun d'aquests àmbits per esbrinar si es tracten de noves oportunitats de feina o bé, de jaciments amb característiques precàries en els que les persones llicenciades treballen de manera transitòria fins que troben una feina en un jaciment més estable.

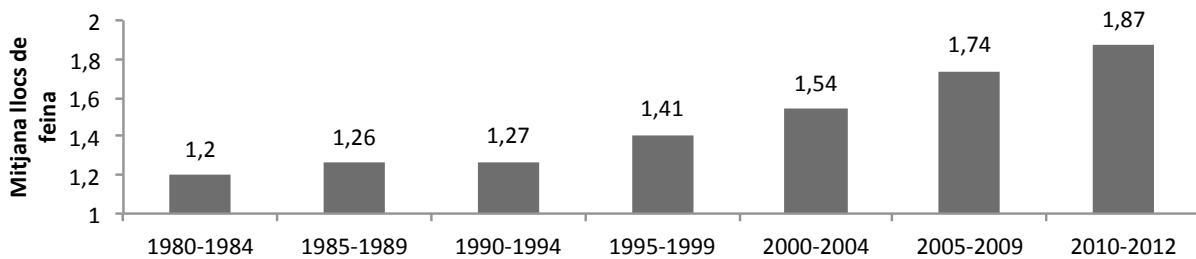
Taula 29. Àmbits d'inserció professional segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Educació	100%	92%	80%	78%	70%	54%	21%
Esport extraescolar	8%	5%	10%	8%	15%	26%	41%
Entrenament	9%	11%	19%	21%	35%	42%	46%
Gestió	24%	32%	32%	32%	32%	29%	28%
Manteniment i salut	5%	5%	11%	11%	22%	32%	23%
Recreació, animació i turisme	3%	1%	4%	2%	7%	10%	17%
Investigació	3%	9%	4%	3%	4%	6%	3%
Altres	6%	3%	1%	4%	4%	5%	8%
(n)	66	95	93	131	138	175	99

Un altre aspecte important a destacar, i que es dona de manera específica en el mercat de treball de l'esport, és la multi-ocupació de les persones arribant aquesta al 38%. Cal assenyalar que la mitjana de llocs de feina d'un llicenciat

o llicenciada en CAFE en el sector esportiu és de 1,5, sent aquesta superior en el cas de les promocions més joves (figura 33).

Figura 33. Mitjana de llocs de feina en l'àmbit de l'activitat física i l'esport segons promoció



El fenomen de la multi-ocupació també es dona combinant una feina en l'àmbit de l'esport amb una en un de diferent. De les persones enquestades, un 13% afirma que treballa a altres àmbits no relacionats amb l'esport, sent el motiu principal el guanyar més diners (50%) o l'autorealització (45%).

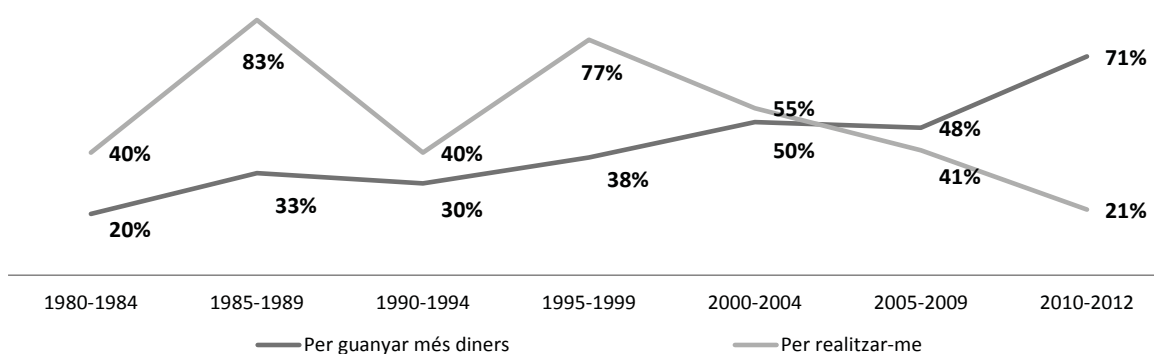
Taula 30. Motius per treballar en altres àmbits

	n	%
Per guanyar més diners	55	50%
Per realitzar-me	50	45%
Per inseguretats en la feina de l'àmbit de l'activitat física i l'esport	22	20%
Perquè no tinc contracte en la feina de l'àmbit de l'activitat física i l'esport	12	11%
Altres	18	16%
(n)	102	

Aprofundint en aquesta anàlisi per promocions (figura 34), s'observa un canvi de tendència entre els dos motius principals. Mentre que les promocions més

joves afirmen que treballen a d'altres àmbits per guanyar més diners (71% a les promocions 2010-12) les més veteranes ho fan principalment per realitzar-se (83% a les promocions 1985-89).

Figura 34. Motius per treballar en d'altres àmbits segons promoció



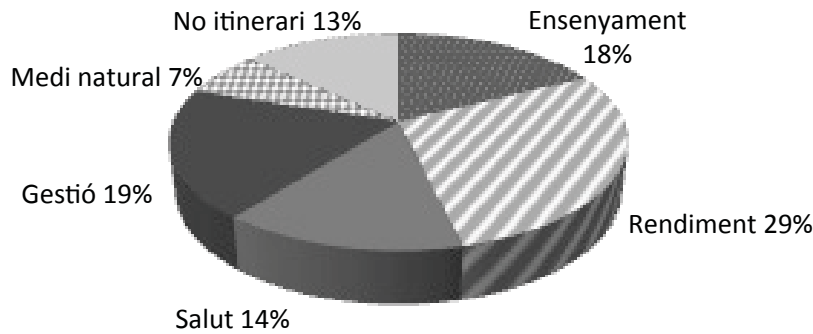
Tal i com es veurà l'apartat 4.2 dedicat als diferents àmbits d'inserció professionals, per les condicions laborals que presenten, els jaciments de l'esport extraescolar i l'entrenament es posicionen en la majoria de casos com a feines complementàries o transitòries.

Els itineraris d'especialització curricular (IEC) dins de la llicenciatura configuren una orientació del currículum acadèmic de l'alumnat cap a una determinada sortida professional. En el cas de l'INEFC, aquests es van introduir al nou pla d'estudis de 1998 i van desaparèixer amb la creació del grau l'any 2009. Conseqüentment, les promocions anteriors i posteriors a aquestes dates no van cursar cap especialització. En aquest sentit, de les persones enquestades únicament un 36% va tenir l'oportunitat de gaudir dels IEC.

En relació a la distribució de les persones entre les 6 opcions d'itinerari que existien (figura 35), es dona una gran dispersió entre aquests: rendiment 29%, gestió 19%, ensenyament 18%, salut 14%, no itinerari¹⁴ 13% i per últim, medi natural 7%.

¹⁴L'especialització curricular no era obligatòria per a l'obtenció del títol, per aquest motiu també existia l'opció de no itinerari.

Figura 35. Itinerari d'especialització curricular

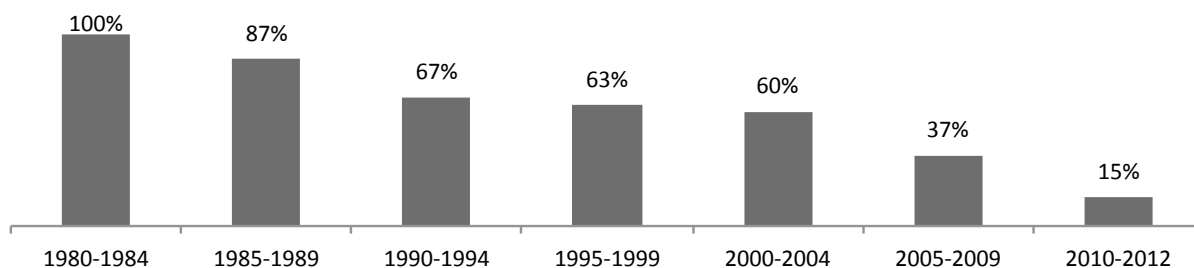


Si es pren com a referència el tipus d'itinerari cursat per l'alumnat com a la sortida professional desitjada, aquesta no coincideix amb els principals àmbits d'inserció abans presentats (figura 32) on la docència representa el 68%. Caldria esbrinar els motius que porten a aquest desajust entre l'itinerari triat i l'àmbit d'inserció professional. Tanmateix, s'intueix que la percepció de la docència com a un lloc de feina estable, i ben remunerat, és un dels principals. A més, l'opció de l'IEC no és vinculant en cap cas amb els àmbits d'inserció. Doncs les persones que no haguessin escollit l'itinerari d'ensenyament, el qual donava accés directe a poder treballar en l'ensenyament secundari públic, podien obtenir més tard el Certificat d'Aptitud Pedagògica (conegut com a CAP) mitjançant un curs.

4.1.2. Situació general del mercat de treball

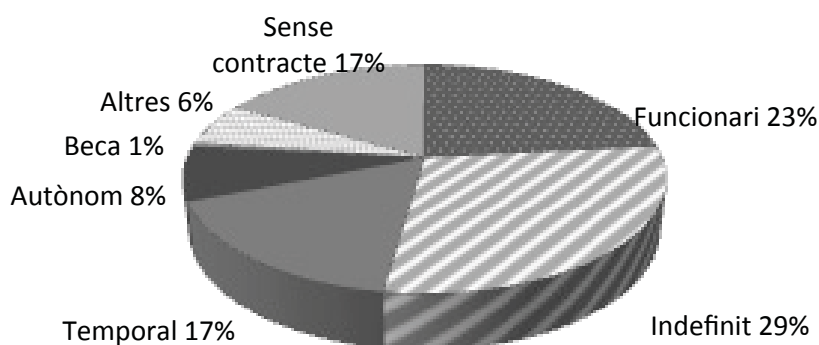
Un 58% de les persones llicenciades en CAFE treballen en l'àmbit públic. La contractació pública està fortament vinculada als diferents moments en que es va demandar persones llicenciades en CAFE, generalment per cobrir places a centre docents o a organismes públics com ajuntaments, diputacions, consells comarcals o el Consell Català de l'Esport. Per tant, a determinats períodes l'ocupació a l'àmbit públic ha estat favorable tal i com es pot observar a la figura 36.

Figura 36. Contractació àmbit públic segons promoció



El tipus de contracte és un indicador de l'estabilitat laboral. D'acord als resultats del present estudi, un 52% de les persones llicenciades en CAFE tenen un contracte indefinit o són funcionaries, i un 17% un contracte temporal. És preocupant l'elevat nombre de persones que treballen en l'àmbit de l'activitat física i l'esport sense contracte arribant al 17%. En la majoria de casos, es tracta de feines de tipus complementari dins de l'àmbit de l'entrenament i l'esport extraescolar tal i com es veurà més endavant a l'apartat 4.2.

Figura 37. Tipus de contracte



Si a l'anàlisi del tipus de contractació s'afegeix la variable any de promoció (taula 31), es pot observar que les promocions més veteranes gaudeixen d'una major estabilitat laboral amb un predomini dels contractes de funcionariat. Ara bé, és important tenir present que la modalitat contractual està lligada al jaciment de feina i a l'àmbit en el que es desenvolupa aquest (públic o privat). Més endavant es realitza una anàlisi específica per a cada jaciment en el que es poden apreciar les diferències existents entre aquests. Per tant,

no es pot caure en la interpretació errònia de pensar que es dóna un empitjorament de les condicions de feina sense tenir en compte els aspectes que a continuació s'exposen. Per un costat, els recent titulats no disposen d'una trajectòria laboral consolidada i conseqüentment, ocupen càrrecs de menor responsabilitat i retribució. Per l'altre, existeix un mercat dual dividit entre sector primari (bones condicions de feina i estabilitat) i secundari (condicions precàries i inestabilitat). En acabar els estudis, algunes persones romanen al sector secundari durant un cert període de temps fins que aconseguen suficient experiència i/o contactes per donar el salt al sector primari.

Taula 31. *Tipus de contracte segons promoció*

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Funcionari	69%	48%	34%	28%	21%	9%	2%
Indefinit	16%	28%	39%	36%	30%	28%	22%
Temporal	0%	4%	8%	8%	16%	24%	35%
Autònom	3%	7%	6%	7%	9%	10%	7%
Beca	0%	0%	0%	0%	0%	2%	1%
Altres	4%	7%	4%	5%	7%	8%	3%
Sense contracte	9%	7%	8%	16%	15%	21%	29%
(n)	66	95	93	131	138	175	98

La retribució econòmica s'ha calculat en base al sou mensual net per les hores dedicades. Donat el fenomen de la multi ocupació, s'ha diferenciat entre les persones que treballen a temps complert en una feina i les que tenen més d'una ocupació. De les persones que treballen a jornada completa¹⁵ (49% dels llicenciats i llicenciades) un 57% cobren més de 2.000€ nets al mes i un 41% es troben a la franja dels dosmilleuristes. Les persones amb ingressos anuals entre els 20.001€ i les 30.000€ representen el 56%.

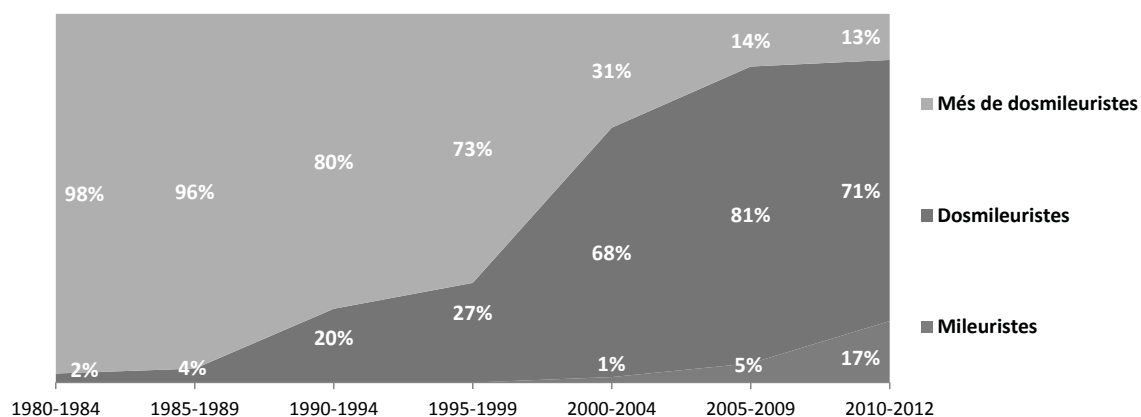
¹⁵ Per jornada completa s'entén les persones que treballen més de 34 hores setmanals en una mateixa feina.

Taula 32. Retribució neta anual de les persones ocupades en una feina a temps complet

		n	%	
Mileuristes	Menys de 9.000€	3	1%	2%
	Entre 9.000€ i 12.000€	6	2%	
Dosmieuristes	Entre 12.001€ i 16.000€	30	8%	41%
	Entre 16.001€ i 20.000€	41	10%	
	Entre 20.001€ i 24.000€	88	22%	
Més de dosmieuristes	Entre 24.001€ i 30.000€	135	34%	57%
	Entre 30.001€ i 40.000€	67	17%	
	Més de 40.000€	22	6%	
		392	100%	100%

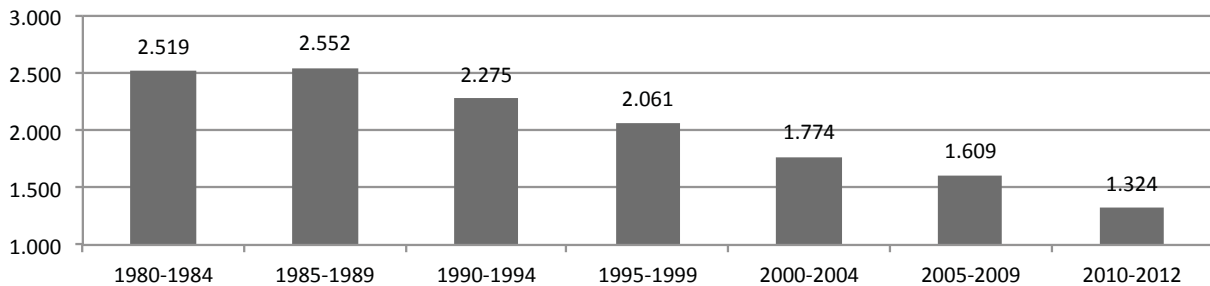
La retribució econòmica anual més elevada es dona en les primeres promocions. La següent figura (figura 38) mostra els ingressos d'acord als diferents grups de promocions diferenciant en tres categories: mileuristes, dosmieuristes i més de dosmieuristes. Mentre que la presència de dosmieuristes a les darreres promocions és del 13% a les primeres arriba al 98%. Un 17% de les persones llicenciades entre 2010 i 2012 són mileuristes.

Figura 38. Retribució neta anual de les persones ocupades a temps complet per promocions



Continuant amb l'anàlisi per promocions, a continuació es mostra (figura 39) la mitjana del sou net mensual. Els resultats mostren un major volum d'ingressos dels llicenciats i les llicenciades de les primeres promocions. Si bé la mitjana de les promocions 2010-12 es situa als 1.324€, la de les promocions 1980-84 ho fa als 2.519€. L'explicació de la millora de les condicions de retribució a mida que les promocions són més veteranes és la mateixa que per al tipus de contractació: a major experiència laboral, també anomenada capital humà, major retribució econòmica.

Figura 39. Mitjana retribució neta mensual de les persones ocupades a temps complert segons promoció



Pel que fa a les persones que treballen a jornada parcial, s'ha calculat la mitjana del preu hora que perceben per als diferents àmbits d'inserció professional i s'ha comparat amb les que treballen a jornada completa (taula 33). El preu hora quan es treballa a jornada parcial o per hores és més elevat que quan la persona està contractada a jornada completa, donant-se un increment en aquest que pot variar des del 60% de les darreres promocions al 12%.

Taula 33. Mitjana preu hora de les persones ocupades a temps complet i parcial segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Jornada completa	16,55	16,85	14,42	13,08	11,32	10,11	7,79
Jornada parcial	24,43	21,72	16,41	16,41	15,04	12,88	10,20
Diferència retribució	7,88	4,87	1,99	3,33	3,72	2,77	2,42
	48%	29%	14%	25%	33%	27%	31%

Cal aclarir que les retribucions a temps parcial poden amagar situacions molt diverses: des de persones que tenen una feina principal ben remunerada i treballen a les tardes com a entrenadores d'un equip mogudes per un tema de satisfacció personal, d'altres que combinen feines de diversos àmbits com per exemple la realització d'entrenaments personals amb sessions de fisioteràpia o bé, persones que es veuen obligades perquè no han aconseguit trobar una feina a temps complet. Així doncs, es pot dir que no existeix un patró comú en la multi-ocupació.

Al punt 4.2 dedicat a les característiques dels principals jaciments de feina es fa una anàlisi de la retribució econòmica per a cada àmbit d'inserció. Donat que existeixen diferències significatives entre els diferents àmbits, aquesta anàlisi aporta dades que serveixen per detectar els àmbits millor retribuïts atenent també a d'altres variables com l'àmbit de contractació (públic o privat).

Per concloure amb aquest apartat, a continuació s'analitza la satisfacció en el lloc de feina. Aquesta pot venir donada per diferents circumstàncies: des d'una retribució que es considera justa fins a un bon ambient al lloc de feina. En aquest sentit, la mitjana de satisfacció de les persones llicenciades es situa en 7,8 en una escala de 10, sent aquest la màxima satisfacció.

Continuant amb la valoració de la satisfacció, davant de la pregunta "Si poguessis tornar enrere, tornaries a cursar la llicenciatura o grau en CAFE?" (taula 34) un 81% de les persones que exerceixen en l'àmbit de l'esport han respost afirmativament. Pel que fa a les persones que no exerceixen, aquest percentatge disminueix fins al 57%.

Taula 34. *En el cas de poder tornar enrere, desig de tornar a cursar CAFE*

	Exercents	No exercents
Sí	81%	57%
No	7%	22%
No sé	12%	21%
(n)	1.014	251

Els tres principals motius argumentats per no desitjar o tenir el dubte sobre si tornar a cursar CAFE (taula 35) estan vinculats a la percepció d'unes condicions desfavorables en el mercat de treball de l'esport: perquè és difícil trobar una feina de qualitat en l'àmbit de l'activitat física i l'esport (23%), pel tipus de sortides professionals que ofereix (19%) i perquè l'àmbit de l'educació ja està saturat (13%).

Taula 35. Motius per no desitjar o tenir dubte en tornar a cursar CAFE

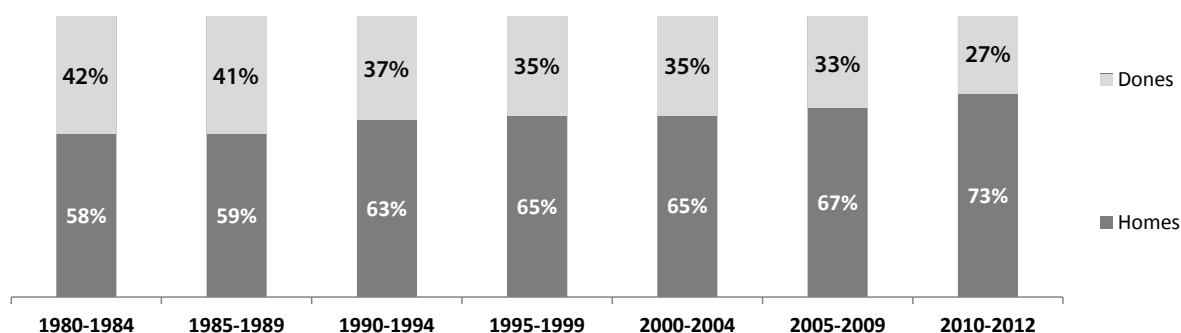
	n	%
Perquè és difícil trobar una feina de qualitat en l'àmbit de l'activitat física i l'esport	127	23%
Pel tipus de sortides professionals que ofereix	107	19%
Perquè l'àmbit de l'educació ja està saturat	75	13%
Pels continguts impartits a CAFE	74	13%
Perquè ara m'adono que per la feina que desenvolupo hagués pogut/tingut que estudiar una altra carrera	65	12%
Perquè a la meua feina no necessito els coneixements adquirits a CAFE	36	6%
Perquè m'hagués agradat estudiar una altra carrera i no vaig poder	27	5%
Altres	51	9%
(n)	244	100%

4.1.3. Homes, dones i mercat de treball

El predomini dels llicenciats en CAFE sobre les llicenciades és un fet que es repeteix des de la creació de la titulació. Del total de persones llicenciades, un 65% són homes i un 35% dones. És a dir, per cada dona llicenciada hi ha un home i mig. Alguns dels motius que justifiquen aquest desequilibri poden ser, per un costat, la preferència de les dones pels estudis de ciències socials (educació, història, etc.) on la seva presència és del 61% i pels estudis de ciències de la salut (infermeria, fisioteràpia, etc.) arribant aquesta al 70% (MECD, 2013). Per l'altre, i tenint en compte que la majoria de persones que decidei-

xen cursar CAFE practiquen esport, el menor índex d'activitat física existent entre les nenes i adolescents vers el sexe masculí. No obstant, crida l'atenció que tot i que els darrers estudis sobre els hàbits esportius de la població escolar (Viñas, Pérez, 2011) posen de manifest que cada cop els índex d'activitat física entre nens i nenes es van apropant, el percentatge de llicenciades en CAFE disminueixi tal i com mostra la figura 40. Aquesta dada deixa entreveure que les generacions de dones més joves, tot i practicar esport en major mesura, prefereixen encaminar la seva carrera professional cap a altres àmbits com els esmentats abans.

Figura 40. *Persones llicenciades en CAFE segons sexe i promoció*¹⁶



En relació a l'exercici en l'àmbit de l'activitat física, la proporció de llicenciades que treballen en aquest és 4 punts inferior als llicenciats (77% dones i 81% homes). Pel que fa la multi-ocupació, la proporció d'homes que tenen més d'un lloc de feina és considerablement superior, sent aquesta del 44% davant el 25% de les dones.

Aprofundint en els àmbits d'inserció, la docència és la principal sortida professional per ambdós sexes, sent 4 punts superior en els homes (homes 69%; dones 65%). En el cas de l'entrenament, es presenta una diferència significativa entre sexes, representant el segon àmbit d'inserció per als homes amb un 37%, davant el 13% de les dones. No obstant, tal i com es veurà a l'apartat 5.2.3 dedicat exclusivament a aquest àmbit, donat el volum d'hores de dedi-

¹⁶ Font: A partir de les universitats corresponents.

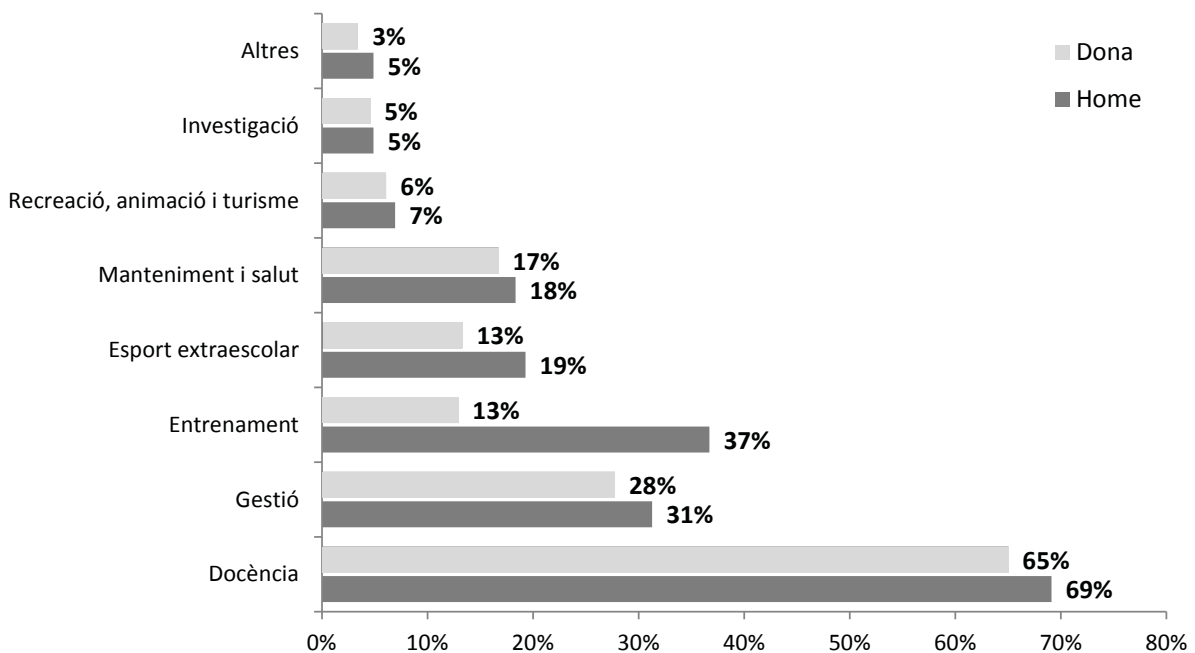
cació, s'intueix que és una feina complementària en la majoria de casos. Per tant, i tenint en compte que la multi-ocupació es dona en major mesura en els homes, es pot intuir que les dones prefereixen tenir un únic lloc de feina principal, segurament pel pes que encara els hi suposa les obligacions familiars. En relació a l'explicat, a la taula 36 mostra com únicament un 12% de les dones que tenen fills exerceixen a diferents llocs.

Taula 36. Multi-ocupació segons sexe i existència de fills

	Fills		No fills	
	Home	Dona	Home	Dona
Un únic lloc de feina	64%	88%	47%	61%
Multi-ocupació	36%	12%	53%	39%
(n)	276	137	251	121

En l'àmbit de la gestió i el manteniment i la salut, també es dona un predomini dels homes (31% i 19%) davant les dones (28% i 13%). A la resta de jaciments la proporció entre homes i dones es manté equilibrada.

Figura 41. Àmbits d'inserció professional segons sexe



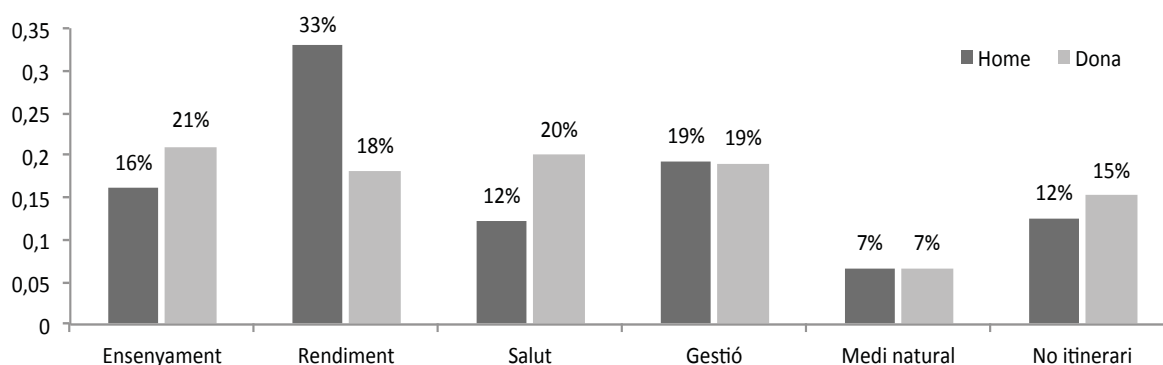
Davant la pregunta sobre si s'exerceix en l'àmbit de l'esport i en d'altres a la vegada (taula 37), un 16% dels homes i un 8% de les dones han afirmat combinar ambdues o més feines. El principal motiu tant per a homes com per a dones és el fet de guanyar més diners (49% i 52% respectivament). Com a diferències significatives, cal destacar que la realització sembla ser un motiu de major pes per als homes (49%) que per a les dones (32%).

Taula 37. Motius per treballar en un altre àmbit a part de l'àmbit de l'activitat física i l'esport segons sexe

	Home	Dona
Per inseguretat en la feina de l'àmbit de l'activitat física i l'esport	23%	8%
Perquè no tinc contracte en la feina de l'àmbit de l'activitat física i l'esport	14%	0%
Per guanyar més diners	49%	52%
Per realitzar-me	49%	32%
Altres	15%	20%
(n)	86	25

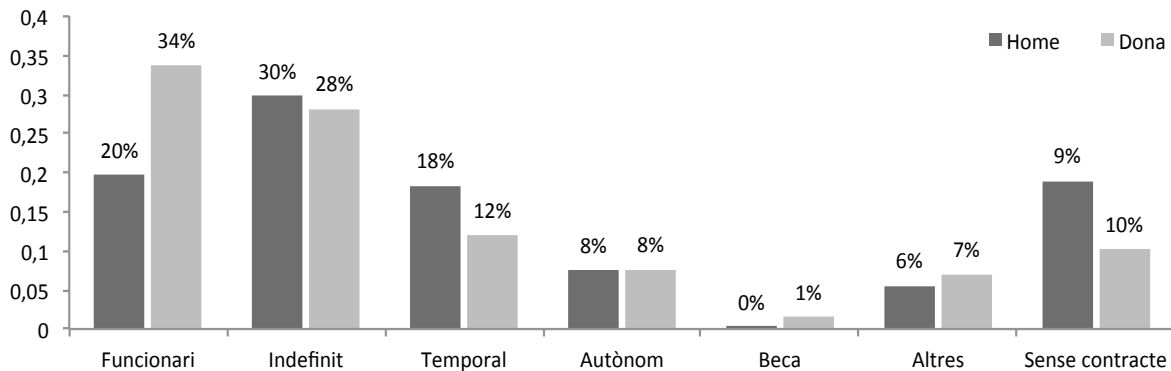
Pel que fa a l'itinerari d'especialització curricular, en general, es dona un tendència similar en ambdós sexes a excepció de l'ensenyament, on la proporció de dones (21%) és superior als homes (16%). Per contra, al rendiment es dona la situació inversa: 33% homes i 18% dones.

Figura 42. Itinerari d'especialització curricular segons sexe



Les condicions del treball entre homes i dones en relació al tipus de contractació no presenten diferències significatives. Tot i que hi ha una major proporció de dones amb un contracte de funcionariat (34% dones; 20% homes) aquest té més a veure amb el tipus d'àmbit d'inserció que no pas amb les condicions. El mateix succeeix amb les persones sense contracte, donat que aquesta situació està vinculada principalment a feines complementàries que desenvolupen en major mesura els homes.

Figura 43. Tipus de contracte segons sexe



Un altre aspecte vinculat a les condicions de treball és el volum d'hores de dedicació. Realitzant un càlcul global del número d'hores treballades en l'àmbit de l'esport, independentment de que es doni multi-ocupació o no, no es donen diferències significatives entre homes i dones: ells treballen una mitjana de 35,4 hores setmanals mentre que elles dediquen 32,9 hores.

Taula 38. Mitjana hores setmanals de dedicació segons sexe

	n	mínima	màxima	mitjana	desviació
Home	532	2	66	35,4	12,1
Dona	262	1	70	32,9	10,4

Ara bé, si s'analitza la mitjana d'hores setmanals dedicades a cada àmbit (taula 39) s'observa que en el cas del manteniment i la salut els homes hi dediquen més hores, mentre que les dones ho fan curiosament en l'entrenament tot i el predomini dels homes en aquest àmbit. D'aquesta major dedicació de les dones a l'entrenament, i tenint en compte la tendència cap a la multi-ocupació dels homes, es pot fer la lectura de que les dones que hi treballen en aquest àmbit o fan en major mesura com a feina principal que els homes.

Taula 39. Mitjana hores setmanals de dedicació segons sexe

	Home	Dona
Docència	26,75	29,13
Esport extraescolar	10,46	10,64
Entrenament	14,97	18,69
Gestió	32,04	32,26
Manteniment i salut	18,37	12,83

En el mercat de treball, existeix una tendència generalitzada en la que les dones perceben una retribució menor que els homes per la mateixa posició i responsabilitats. Aquesta es compleix en el cas de les persones llicenciades que treballen a jornada completa, percebent els homes un 5% més que les dones tal i com mostra la taula 40. En canvi, quan es treballa a temps parcial o per hores, els homes perceben un 13% menys que les dones. Tot i que sembla paradoxal, aquesta situació pot venir donada pel fet de que els motius principals per exercir a més d'un lloc en el cas de les dones, tenen més a veure amb incrementar els ingressos que no pas per un tema de realització personal on la retribució obtinguda per la feina desenvolupada passaria a un segon pla.

Taula 40. Mitjana preu hora de les persones ocupades a temps complet i parcial segons sexe

	Home	Dona
Jornada completa	13,24	12,57
Jornada parcial	14,53	16,72
Diferència retribució	1,29 10%	4,15 33%

4.2. Característiques dels principals jaciments de feina

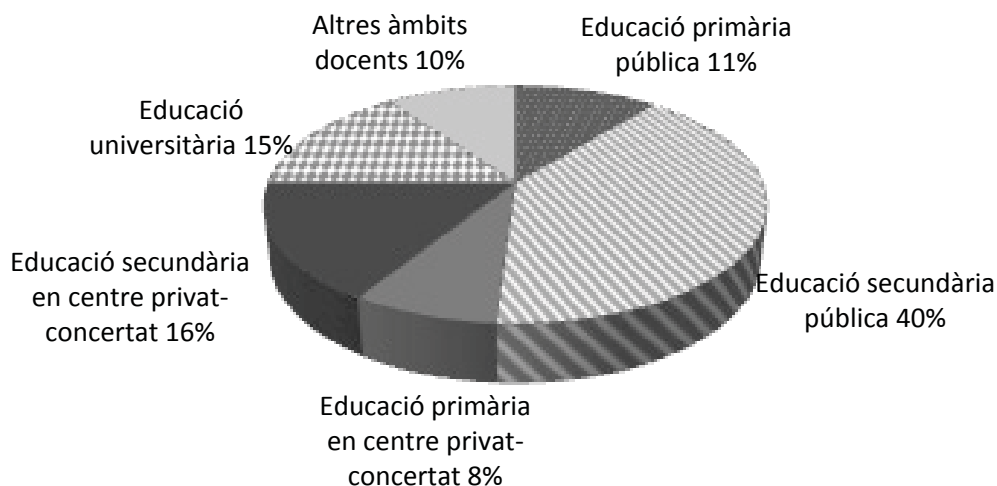
4.2.1. Docència

Com s'ha comentat al capítol anterior, la docència és el principal àmbit d'inserció de les persones llicenciades amb un 68% (taula 41). Tenint en compte el nivell educatiu (figura 44), destaca la docència a secundària amb un 56%, seguida de la docència a primària amb un 19%. La docència universitària representa un 15% i d'altres àmbits docents un 10%.

Taula 41. Sectors docència sobre el total d'àmbits

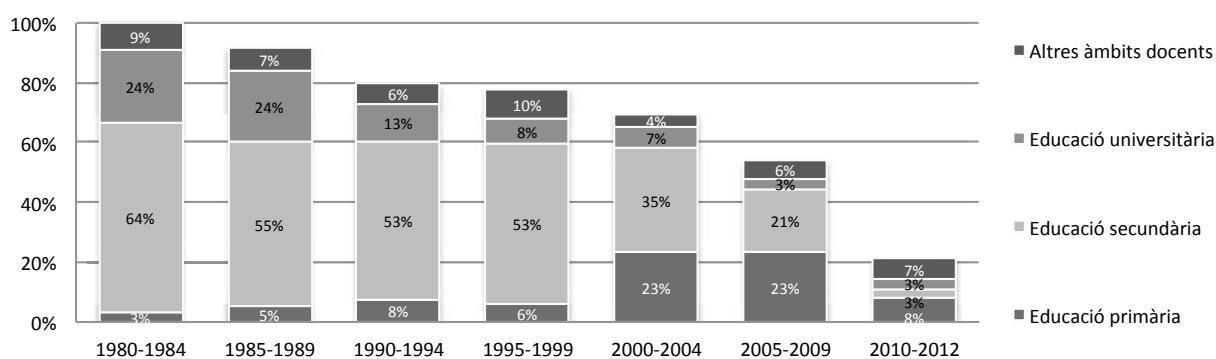
	n	%
Educació primària pública	60	8%
Educació secundària pública	216	27%
Educació primària en centre privat-concertat	43	5%
Educació secundària en centre privat-concertat	85	11%
Educació universitària	81	10%
Altres àmbits docents	55	7%
	797	68%

Figura 44. Sectors docència



No obstant, tot i predominar a nivell general, a les darreres promocions la docència no és el principal àmbit d'inserció. Els resultats de la figura 45, que il·lustren el percentatge de llicenciats i llicenciades treballant als diferents àmbits de la docència segons el grup de promoció, mostren la davallada progressiva que pateix aquest jaciment, sobretot en el cas de l'educació secundària. Cal destacar que la docència a educació primària és un jaciment que cobra importància a partir de la promoció 2000, passant del 6% del grup anterior al 23%. Les darreres promocions són les que presenten percentatges més baixos d'inserció professional en aquest àmbit.

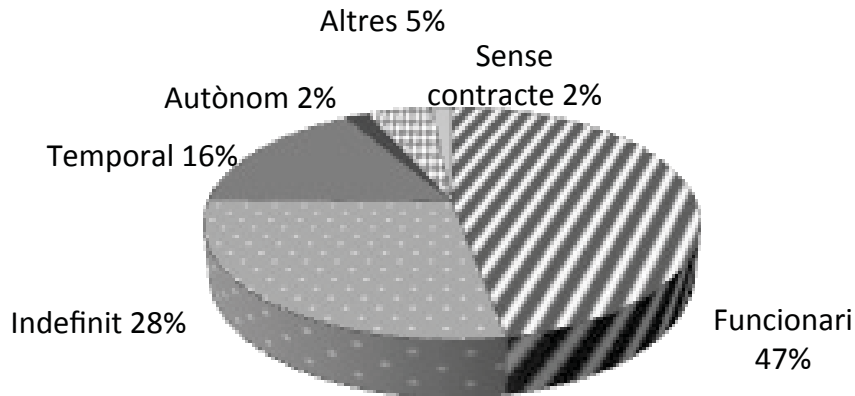
Figura 45. Sectors docència sobre el total d'àmbits segons promoció



La docència universitària també pateix una davallada gradual entre promocions, mentre que altres àmbits docents es manté estable en el temps (entre el 9% i el 5%).

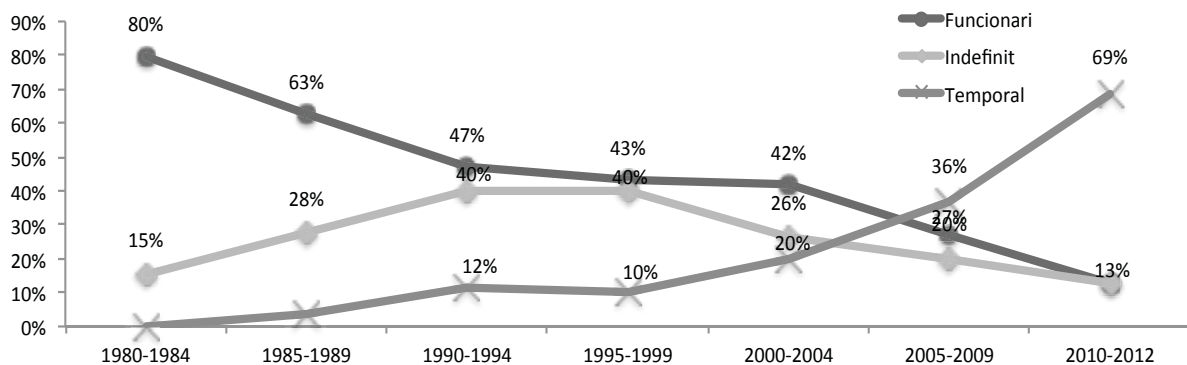
En relació a les condicions laborals en aquest àmbit, i vinculant el tipus de contractació amb l'estabilitat laboral, la docència es pot considerar com un dels jaciments més estables. En aquest sentit, el 77% dels contractes són indefinits; dels quals un 48% pertanyen a l'àmbit públic. Únicament un 2% de les persones que treballen en aquest àmbit no tenen contracte, estant aquest tipus de situació irregular vinculada a feines de menys de 10 hores setmanals.

Figura 46. Àmbit docència. Tipus de contractació



Aprofundint en aquest percentatges per grup de promoció (figura 47), s'observa que a les primeres promocions gairebé totes les persones gaudeixen d'un contracte indefinit, ja sigui a l'àmbit públic o privat. No obstant, destaca una major presència de contractes de funcionariat, arribant aquests a tenir percentatges molt similars entre les promocions de 1990 i 1999. És a partir de la promoció 2005 quan la inestabilitat comença a fer-se més patent, superant els contractes temporals als indefinits. A les tres darreres promocions els contractes temporals representen el 69%.

Figura 47. Àmbit docència. Tipus de contractació segons promoció



Un altre indicador de l'estabilitat laboral és el número d'hores setmanals de dedicació. En l'àmbit de la docència, un 80% de les persones treballen més de

17 hores a la setmana, de les quals un 48% treballen entre 18 i 35 hores i un 31% més de 35 hores.

Taula 42. Àmbit docència. Hores setmanals de dedicació

	n	%
Menys de 6 hores	28	6%
6-10 hores	36	7%
11-17 hores	36	7%
18-35 hores	238	48%
Més de 35 hores	153	31%
	491	100%

Analitzant la dedicació la dedicació segons grup de promoció (taula 42), s'observa com les promocions més veteranes també gaudeixen d'una major estabilitat predominant les contractacions de més de 17 hores setmanals (93%). A les darreres promocions és on es dona una major disparitat; per un costat, un 43% treballa menys de 10 hores setmanals i un 50% supera les 17 hores.

Taula 43. Àmbit docència. Hores setmanals de dedicació segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Menys de 6 hores	5%	3%	4%	7%	5%	7%	14%
6-10 hores	2%	3%	1%	7%	12%	12%	29%
11-17 hores	0%	5%	9%	7%	7%	15%	7%
18-35 hores	53%	49%	53%	44%	52%	46%	29%
Més de 35 hores	41%	41%	32%	34%	24%	20%	21%
(n)	59	79	68	99	91	81	14

Diferenciant entre àmbits (taula 43), no es donen divergències significatives en la mitjana d'hores de dedicació, sent la mitjana general de 27,5 hores setmanals. Les dades més destacables són una menor dedicació en l'educació

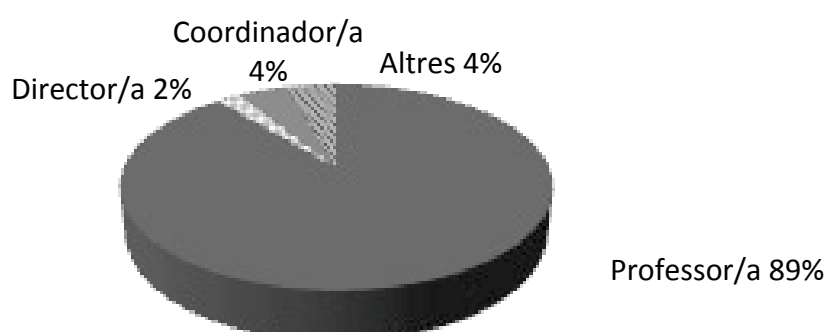
universitària, 25,4 hores setmanals, vers les 29 hores en l'educació escolar. Sembla ser que les persones llicenciades també hi dediquen més hores a la l'educació escolar pública que a la privada-concertada amb 30,2 i 24,8 hores respectivament.

Taula 44. Àmbit docència. Mitjana hores setmanals de dedicació segons sector

	n	mínima	màxima	mitjana	desviació
General	491	1	50	27,5	11,2
Educació pública (primària-secundària)	280	2	50	30,2	9,0
Educació privada-concertada (primària-secundària)	99	4	45	24,8	9,2
Educació primària	104	2	45	28,7	10,2
Educació secundària	275	4	50	28,8	9,0
Educació universitària	80	1	50	25,4	14,9

El principal càrrec desenvolupat a l'àmbit de la docència és el de professor o professora amb un 89%. El percentatge de persones llicenciades que tenen un càrrec de coordinació (4%) o direcció (2%) és molt baix.

Figura 48. Àmbit docència. Tipus de càrrec



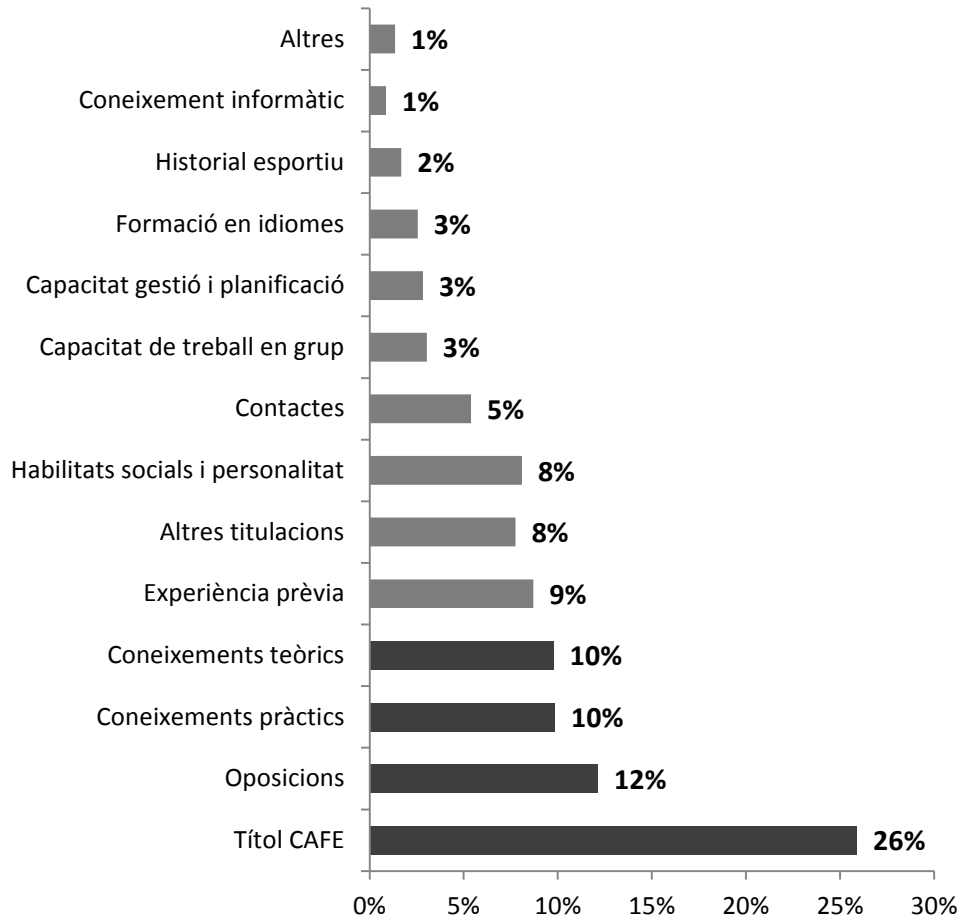
Pel que fa a la retribució econòmica (taula 45), on es dona més elevada és a la docència universitària: 32€/hora quan es treballa a jornada parcial i 17€/hora quan es treballa a jornada completa. Destacar que el preu hora és més elevat a educació secundària que a privada. La titularitat del centre també és un factor que condiona el salari, retribuïnt-se millor l'hora als centres públics que als privats-concertats.

Taula 45. Àmbit docència. Mitjana preu hora de les persones ocupades a temps complet i parcial

	Jornada completa	Jornada parcial	Diferència retribució	
Educació primària pública	12,01	16,10	4,09	34%
Educació secundària pública	13,85	18,27	4,42	32%
Educació primària en centre privat-concertat	10,02	14,97	4,95	49%
Educació secundària en centre privat-concertat	12,70	15,66	2,96	23%
Educació universitària	17,03	31,99	14,95	88%
Altres àmbits docents	14,24	17,29	3,05	21%
Educació primària	11,84	15,75	3,91	33%
Educació secundària	13,77	17,23	3,46	25%

Des del punt de vista dels llicenciats i llicenciades, els principals factors de contractació en l'àmbit de la docència són la titulació en CAFE (26%), oposicions (12%) i coneixements pràctics i teòrics (10%).

Figura 49. Àmbit docència. Factors de contractació



Realitzant una anàlisi per sector docent, els resultats reafirmen que la titulació en CAFE és el principal factor, tenint el percentatge més elevat a tots ells (31% educació escolar pública; 29% educació escolar privada-concertada; 18% educació universitària). No obstant, es donen diferències pel que fa a la resta de factors. Mentre que en educació escolar pública tenen més pes les oposicions (23%), els coneixements teòrics (10%) o altres titulacions, a l'àmbit concertat-privat es posicionen com a més importants les habilitats socials (15%), l'experiència prèvia (13%) i els contactes (12%). En el cas de la docència universitària destaquen el coneixements pràctics (13%), els teòrics (15%), l'experiència prèvia i altres titulacions (ambdós amb un 11%).

L'últim aspecte analitzat és el grau de satisfacció¹⁷ en l'àmbit de la docència, sent aquest d'un 8 sobre 10. Diferenciant entre sectors docents, la màxima satisfacció es troba en l'educació universitària (8,6/10). Cal destacar que no es donen diferències entre la titularitat de l'escola o el fet de treballar en educació a primària o secundària tal i com es pot observar a la següent taula.

Taula 46. Àmbit docència. Mitjana grau de satisfacció

	n	mínima	màxima	mitjana	desviació
General	498	0	10	8,0	1,4
Educació pública (primària-secundària)	284	0	10	7,8	1,4
Educació privada-concertada (primària-secundària)	100	3	10	7,9	1,3
Educació primària	106	3	10	7,8	1,4
Educació secundària	278	0	10	7,8	1,4
Educació universitària	80	4	10	8,6	1,1

Figura 50. Àmbit docència. Grau de satisfacció

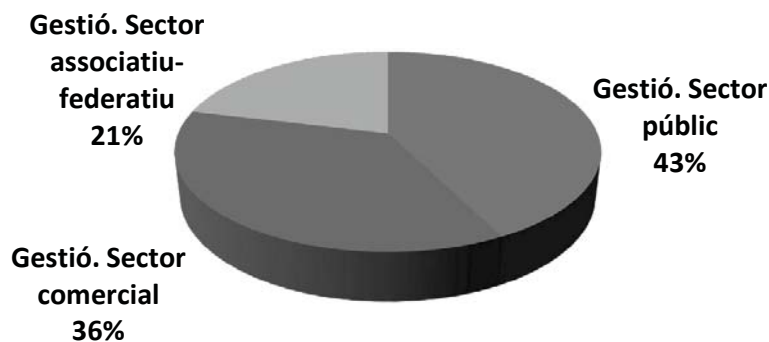


¹⁷ El grau de satisfacció s'ha valorat a partir d'una escala Likert del 0 al 10, representant 0 la màxima insafacció i 10 la màxima.

4.2.2. Gestió

La gestió esportiva és el segon àmbit d'inserció professional per a les persones llicenciades en CAFE representant el 30%. Dins d'aquest es poden diferenciar tres àmbits principals d'acord a la titularitat de l'organització per a la que es treballa: sector públic (43%), sector comercial (36%) i sector associatiu-federatiu (6%).

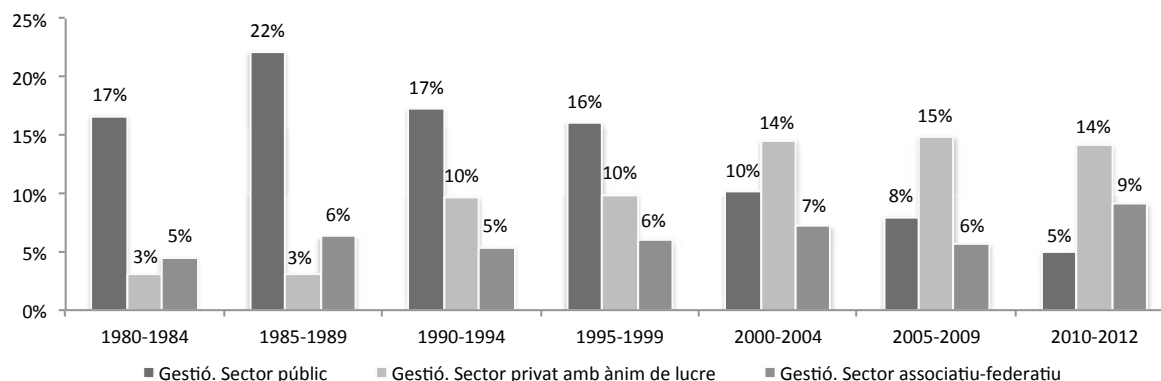
Figura 51. Sectors gestió



Tal i com succeeix amb l'educació, les persones llicenciades que treballen al sector públic es concentren al primers grups de promoció. Per contra, les promocions més joves treballen en major mesura en l'àmbit privat amb ànim de lucre. Cal tenir en compte que la majoria dels serveis d'esports dels municipis catalans es van crear a la dècada del 80. Per tant, va ser durant aquest període quan la demanda per cobrir els càrrecs de gestió d'esports als ens municipals va ser més elevada. No obstant, cal assenyalar que els càrrecs de presa de decisions en matèria d'esports no són competència exclusiva dels llicenciats i llicenciades. Segons un estudi sobre l'estructura dels serveis d'esports a les comarques gironines (Viñas; Pérez; Puig, 2011), el 50% dels càrrecs de direcció i el 32% dels càrrecs de coordinació tècnica estan ocupats per persones amb la titulació de CAFE.

En el cas del sector associatiu, es presenta estable en el temps amb un lleuger increment al darrer grup de promocions (2010-12; 9%).

Figura 52. *Sectors gestió sobre el total d'àmbits segons promoció*

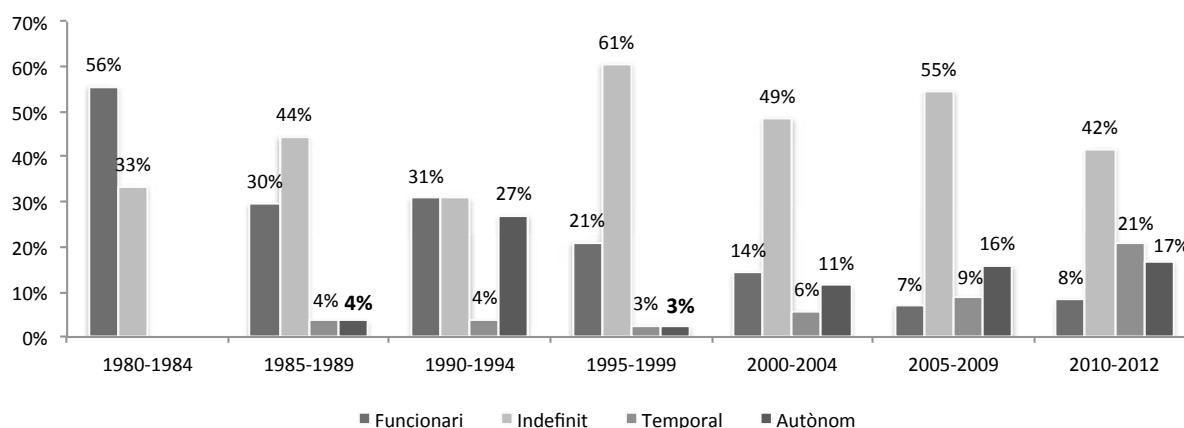


El predomini dels contractes indefinits o de funcionariat (67%) deixen entreveure que la gestió, al igual que la docència, en un jaciment de feina estable. Entre els diferents tipus de contractació cal destacar un 12% de persones autònomes. S'intueix que aquests contractes estan vinculats a persones que exerceixen una feina de tipus consultoria i/o "freelance".

Taula 47. *Àmbit gestió. Tipus de contractació*

	n	%
Funcionari	37	18%
Indefinit	97	48%
Temporal	14	7%
Autònom	24	12%
Beca	1	0%
Altres	14	7%
Sense contracte	14	7%
	201	100%

Els resultats de la figura 53, on es mostra el tipus de contracte segons el grup de promoció, corroboren la davallada progressiva de la contractació de les persones llicenciades al sector públic abans comentada. Per contra, els contractes de tipus temporal incrementen entre les darreres promocions. Cal puntualitzar que gairebé la meitat de persones llicenciades entre 2010 i 2012 gaudeixen d'un contracte indefinit.

Figura 53. Àmbit gestió. Tipus de contractació segons promoció

Per tal d'acabar d'analitzar el tipus de contractació, la taula 48 mostra el tipus de contractació d'acord al sector d'activitat dins la gestió. Mentre que al sector públic destaquen els contractes de tipus funcionariat i indefinit, sumant ambdós un 79%, al sector comercial cal ressaltar els indefinits amb un 56% i els de tipus autònom amb un 31%. En relació al sector associatiu-federatiu, es donen dos extrems; per un costat un 54% de les persones que treballen en aquest sector tenen un contracte indefinit i un 28% treballen sense contracte.

Taula 48. Àmbit gestió. Tipus de contractació segons sector

	Sector públic	Sector privat amb ànim de lucre	Sector associatiu-federatiu
Funcionari	39%	0%	0%
Indefinit	40%	56%	54%
Temporal	9%	6%	5%
Autònom	1%	31%	5%
Beca	1%	0%	0%
Altres	9%	4%	8%
Sense contracte	1%	3%	28%
(n)	94	68	39

Els resultats de la taula 49, mostren com més de la meitat (62%) de persones que treballen a l'àmbit de la gestió tenen una dedicació a jornada completa. El percentatge de persones que treballen menys de 18 hores setmanals no arriba al 20%.

Taula 49. Àmbit gestió. Hores setmanals de dedicació.

	n	%
Menys de 6 hores	9	4%
6-10 hores	14	7%
11-17 hores	16	8%
18-35 hores	39	19%
Més de 35 hores	125	62%
	203	100%

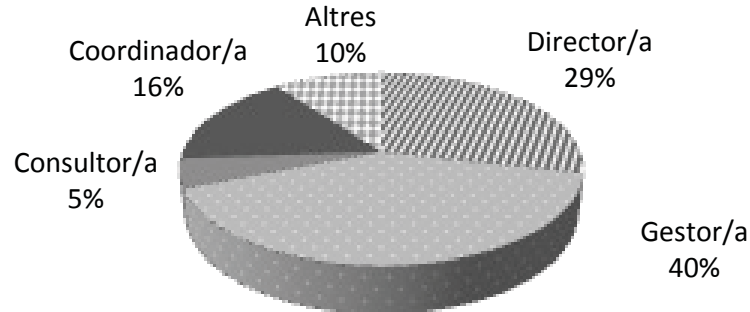
Aprofundint en aquesta anàlisi per sectors (taula 50), s'observa com la mitjana d'hores setmanals de dedicació al sector associatiu-federatiu és 7 hores inferior a la mitjana general que es situa en 32 hores.

Taula 50. Àmbit gestió. Mitjana hores setmanals de dedicació segons sector

	n	mínima	màxima	mitjana	desviació
General	203	2	50	32,1	12,4
Sector públic	94	3	45	35,1	9,2
Sector privat amb ànim de lucre	69	8	50	32,0	12,7
Sector associatiu-federatiu	40	2	50	25,0	15,3

El principal càrrec desenvolupat a l'àmbit de la gestió és el de gestor o gestora amb un 40%, seguit del de direcció amb un 29%. Les persones que treballen com a consultores en gestió esportiva no superen el 5%.

Figura 54. Àmbit gestió. Tipus de càrrec



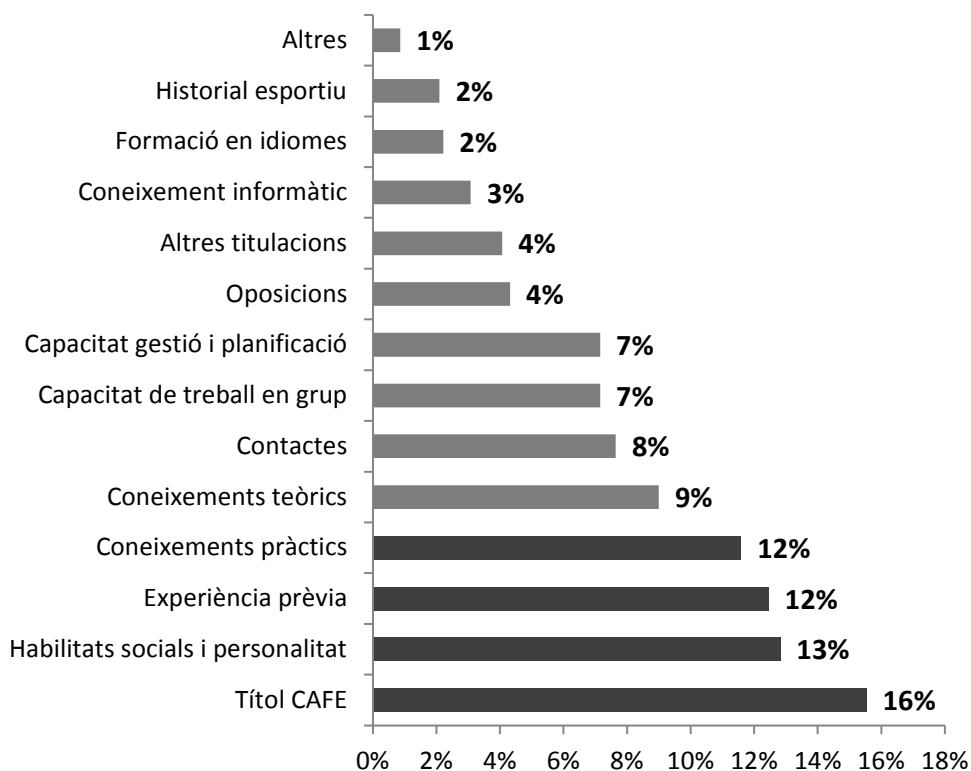
En l'àmbit de la gestió, la millor retribució econòmica es troba a la gestió pública: 14€/hora quan es tracta de jornada completa i 23€/hora quan es treballa a jornada parcial o hores. Pel que fa a la retribució en l'àmbit privat, no es donen diferències significatives entre el sector comercial (13€/hora) i l'associatiu-federatiu (13€/hora).

Taula 51. Àmbit gestió. Mitjana preu hora de les persones ocupades a temps complet i parcial

	Jornada completa	Jornada parcial	Diferència retribució	
Gestió. Sector públic	13,72	22,74	9,02	66%
Gestió. Sector comercial	12,59	12,04	-0,55	-4%
Gestió. Sector associatiu-federatiu	12,77	10,20	-2,58	-20%

Mentre que el principal factor de contractació en l'àmbit de la gestió té a veure amb la titulació en CAFE (16%), el segon, habilitats socials i personalitat (13%), ho té amb el que s'anomenen habilitats toves (de l'anglès soft skills). Tant l'experiència (12%) com els coneixements pràctics (12%) es presenten com aspectes importants.

Figura 55. Àmbit gestió. Factors de contractació



Per últim, el grau de satisfacció de les persones que exerceixen en l'àmbit de la gestió és del 7,9 sobre 10. En aquest sentit, un 94% de les persones es consideren satisfetes (30%) o molt satisfetes (64%) amb la seva feina (figura 56). Tot i que amb una diferència petita, el grau de satisfacció al sector privat amb ànim de lucre (8,1) es presenta superior a la resta: sector públic (7,7) i sector associatiu-federatiu (7,8).

Taula 52. Àmbit gestió. Mitjana grau de satisfacció

	n	mínima	màxima	mitjana	desviació
General	203	3	10	7,9	1,4
Sector públic	94	3	10	7,7	1,3
Sector privat amb ànim de lucre	69	4	10	8,1	1,4
Sector associatiu-federatiu	40	4	10	7,8	1,6

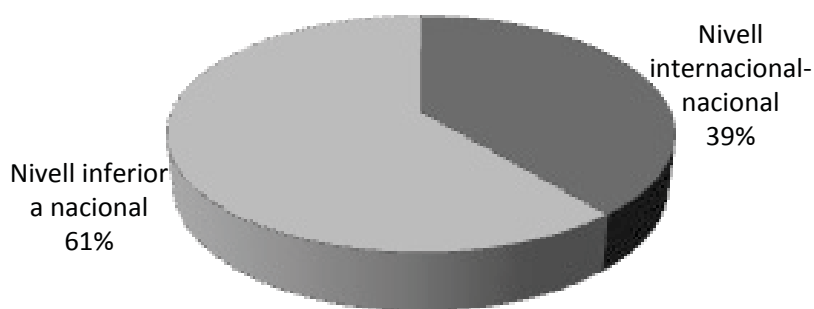
Figura 56. Àmbit gestió. Grau de satisfacció



4.2.3. Entrenament esportiu

L'entrenament esportiu és el tercer àmbit d'inserció per les persones llicenciades en CAFE amb un 29%. De les persones que treballen en aquest àmbit, un 61% ho fan en un nivell inferior al nacional mentre que un 39% ho fa a nivell nacional i/o internacional. A diferència dels àmbits de la docència o la gestió, que pel tipus de contracte i dedicació es consideren estables, l'entrenament en la majoria de casos es presenta com una feina complementària o transitòria, com s'explica més endavant.

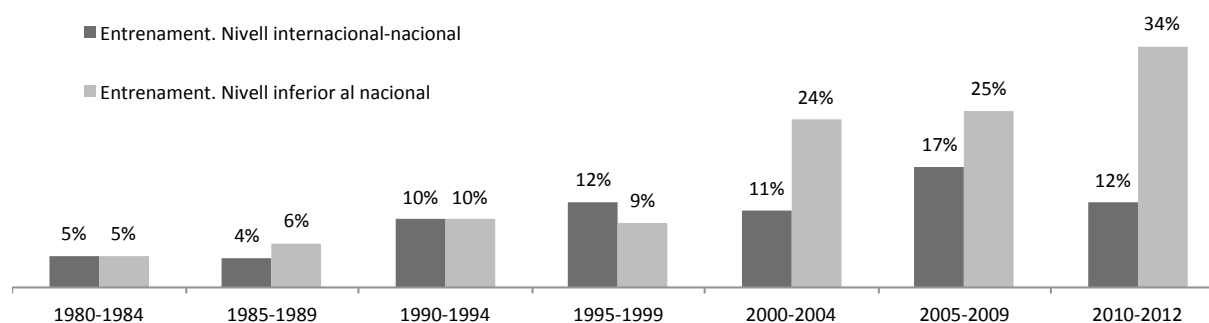
Figura 57. Sectors entrenament esportiu



Com a àmbit d'inserció laboral, l'entrenament és més popular entre les promocions més joves arribant al 46% a les darreres promocions d'acord a la figura 58. Mentre que l'entrenament a nivell internacional-nacional passa d'un 5% a les promocions 1980-84 a un 12% a les promocions 2010-12, l'en-

trenament a nivell inferior al nacional ho fa del 5% al 34%, per tant incrementant en 29 punts.

Figura 58. Sectors entrenament sobre el total d'àmbits segons promoció



Les condicions laborals de l'àmbit del rendiment denoten una precarietat en aquest jaciment on un 57% dels llicenciats i llicenciades treballen sense contracte, arribant aquest percentatge al 69% en l'àmbit inferior al nacional.

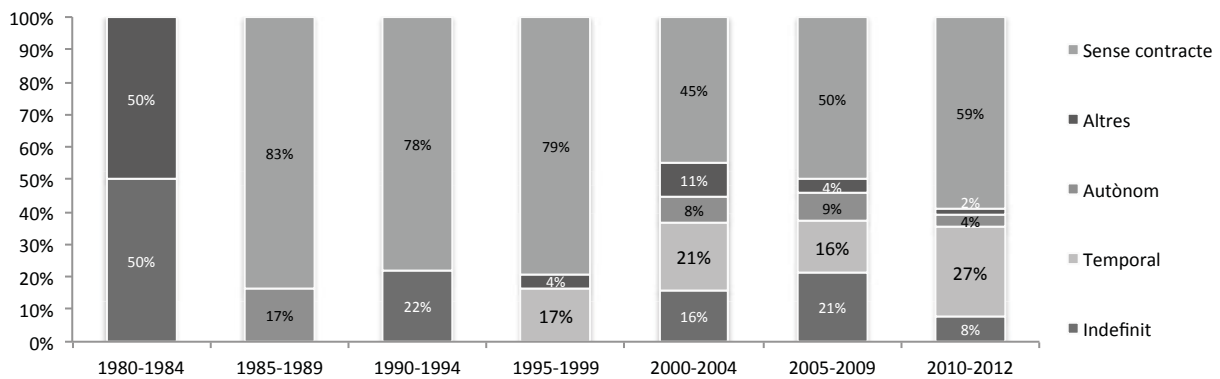
Taula 53. Àmbit entrenament. Tipus de contracte segons sector

	Àmbit internacional-nacional	Àmbit inferior al nacional	General
Indefinit	22%	9%	14%
Temporal	26%	14%	19%
Autònom	8%	5%	6%
Altres	10%	2%	5%
Sense contracte	34%	69%	57%
(n)	73	127	200

El major volum de persones treballant en situació irregular es concentra als tres primers grups de promocions (figura 59) amb percentatges entre el 83% i el 78%. Tenint en compte que aquests grups són els que tenen una major

presència als jaciments que es consideren estables, es pot intuir que per aquests llicenciats i llicenciades la feina en l'àmbit de l'entrenament està més lligada a un propòsit d'autorealització que no pas a la necessitat de guanyar uns diners que ja tenen garantits amb la feina principal.

Figura 59. Àmbit entrenament. Tipus de contractació segons promoció



L'argument sobre la inestabilitat en l'àmbit de l'entrenament es veu reforçat per les dades que es presenten a continuació en relació a les hores setmanals de dedicació. Més de la meitat dels llicenciats i llicenciades dediquen un volum d'hores setmanals a l'entrenament inferior a 11. Únicament un 12% treballa en aquest àmbit a jornada completa.

Taula 54. Àmbit entrenament. Hores setmanals de dedicació

	n	%
Menys de 6 hores	36	18%
6-10 hores	70	35%
11-17 hores	35	18%
18-35 hores	35	18%
Més de 35 hores	24	12%
	200	100%

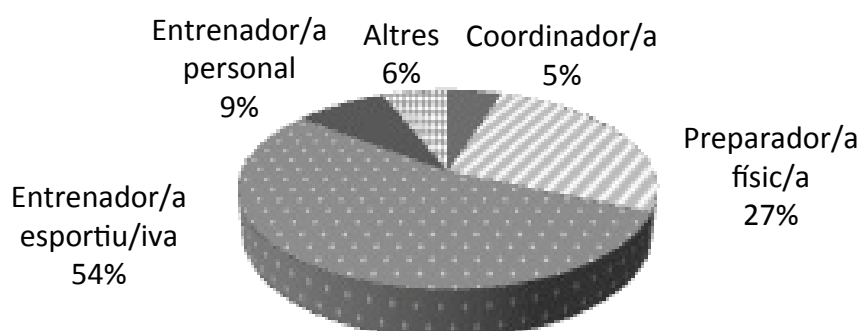
Aprofundint en la dedicació segons el nivell d'entrenament (taula 55), s'observa una gran diferència entre les hores dedicades en funció d'aquest. Mentre que al nivell internacional-nacional s'hi dediquen 21,9 hores setmanals, al nivell inferior al nacional únicament 11,7 hores.

Taula 55. Àmbit entrenament. Mitjana hores setmanals de dedicació segons sector

	n	mínima	màxima	mitjana	desviació
General	200	2	60	15,5	12,8
Nivell internacional-nacional	73	2	60	21,9	14,7
Nivell inferior al nacional	127	2	50	11,7	9,9

El principal càrrec desenvolupat en l'àmbit de l'entrenament és el d'entrenadora o entrenador esportiu amb un 54% seguit del de preparadora o preparador físic amb un 27%.

Figura 60. Àmbit Entrenament. Tipus de càrrec



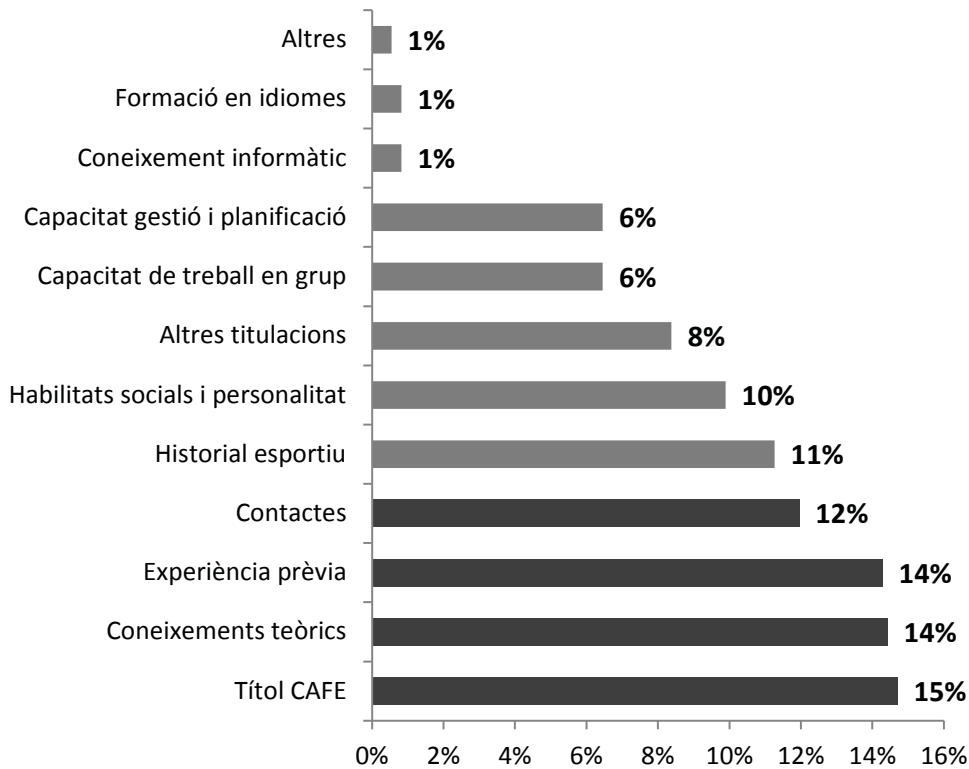
Analitzant la retribució econòmica, s'observa una diferència entre el nivell d'entrenament. Quan es treballa en l'àmbit internacional/nacional la retribució per hora és aproximadament 3 € superior: 11€/hora a l'àmbit internacional davant els 8€/hora de l'inferior al nacional. Tal i com succeeix a la resta d'àmbits, el treball per hores es retribueix millor que no pas la jornada completa.

Taula 56. Àmbit entrenament. Mitjana preu hora de les persones ocupades a temps complet i parcial

	Jornada completa	Jornada parcial	Diferència retribució	
Entrenament. Àmbit internacional-nacional	10,52	13,37	2,85	27%
Entrenament. Àmbit inferior al nacional	7,91	10,30	2,39	30%

El títol de CAFE és el principal factor de contractació en l'àmbit de l'entrenament amb un 15%. Li segueixen els coneixements teòrics i l'experiència prèvia, ambdós amb un 14%. És important ressaltar que factors com els contactes (12%) i l'historial esportiu (11%) també s'han considerat rellevants en el moment de la contractació (figura 61).

Figura 61. Àmbit entrenament. Factors de contractació



Tot i que l'àmbit de l'entrenament presenta unes condicions laborals que es poden definir com a precàries, el nivell de satisfacció de les persones que hi treballen és elevat amb una mitjana de 7,9 sobre 10. El nivell internacional-nacional (8,1/10) ha estat puntuat lleugerament per sobre del nivell inferior al nacional (7,8/10).

Taula 57. Àmbit entrenament. Mitjana grau de satisfacció

	n	mínima	màxima	mitjana	desviació
General	200	3	10	7,9	1,5
Nivell internacional-nacional	73	3	10	8,1	1,5
Nivell inferior al nacional	127	3	10	7,8	1,5

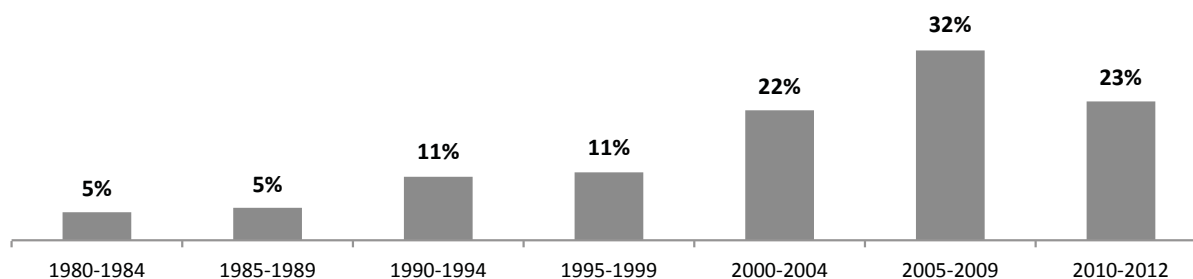
Figura 62. Àmbit entrenament. Grau de satisfacció



4.2.4. Manteniment i salut

El manteniment i la salut és un dels jaciments de feina de l'esport que més a crescut en els darrers anys, en aquest hi treballen el 18% de les persones llicenciades. A l'apartat 5.2.6, dedicat a fer una anàlisi diacrònica a partir dels resultats dels dos estudis anteriors, s'aprofundeix en aquest tema.

Un dels trets característics d'aquest àmbit és una major presència de persones de les darreres promocions, situant-se el percentatge entre el 22% i el 32% entre les promocions 2000 i 2012. Pel que fa a les primeres promocions, el percentatge no supera el 5%.

Figura 63. Àmbit manteniment i salut sobre el total d'àmbits segons promoció

Els contractes que predominen són de tipus indefinit (42%) i d'autònom/a (24%). Tot i així, es considera elevat el 18% de persones que treballen sense contracte tal i com mostra la taula 58.

Taula 58. Àmbit manteniment i salut. Tipus de contractació

	n	%
Indefinit	50	42%
Temporal	12	10%
Autònom	28	24%
Altres	7	6%
Sense contracte	22	18%
	119	100%

Analitzant la dedicació setmanal, la mitjana es situa en 16,5 hores. En aquest sentit, gairebé la meitat de persones treballen menys 10 hores setmanals, mentre que un 38% hi treballa més de 18 hores.

Taula 59. Àmbit manteniment i salut. Hores setmanals de dedicació

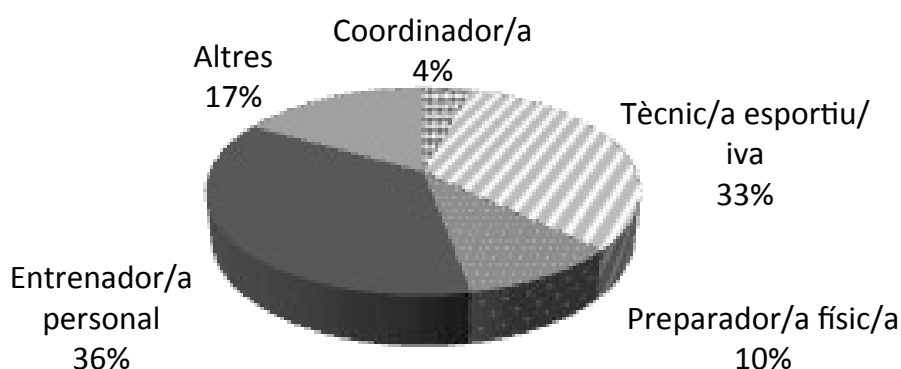
	n	%
Menys de 6 hores	36	30%
6-10 hores	22	18%
11-17 hores	16	13%
18-35 hores	26	22%
Més de 35 hores	19	16%
	119	100%

Taula 60. Àmbit manteniment i salut. Mitjana hores setmanals de dedicació

	n	mínima	màxima	mitjana	desviació
Manteniment i salut	119	1	54	16,5	13,7

Dins dels càrrecs desenvolupats al manteniment i salut, destaquen els càrrecs de tècnic o tècnica (33%) i el d'entrenador o entrenadora personal (36%).

Figura 64. Àmbit manteniment i salut. Tipus de càrrec



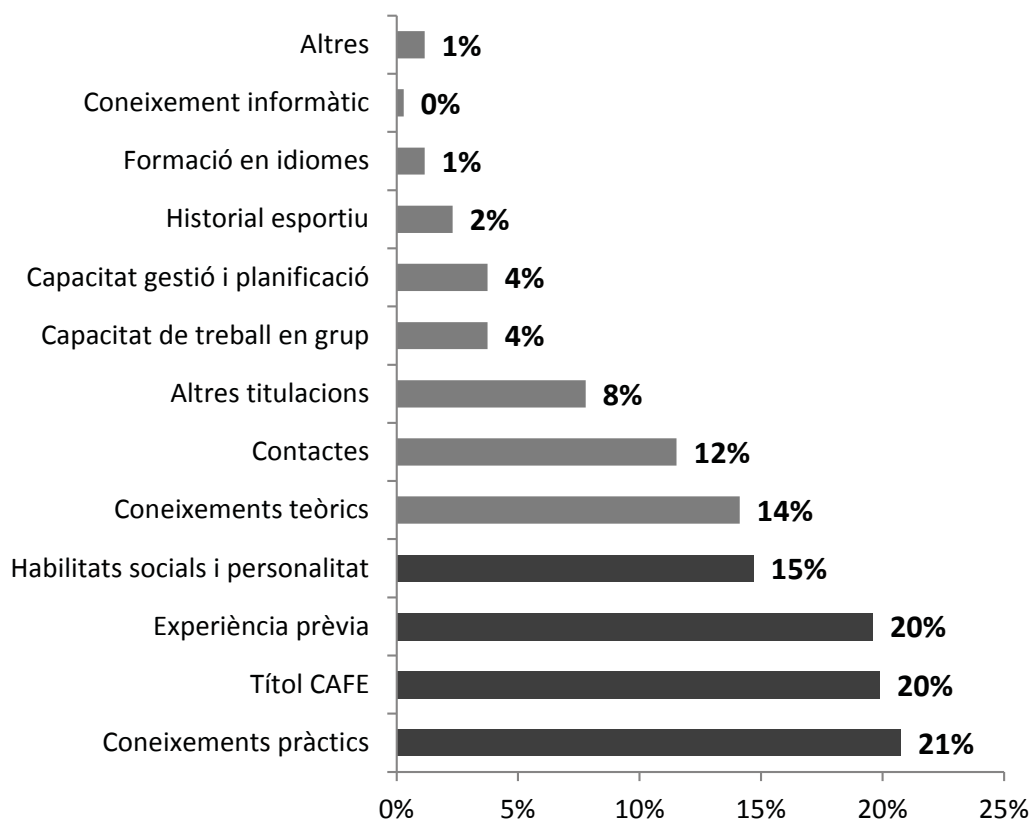
A l'àmbit del manteniment i la salut es dóna un gran diferència entre la retribució percebuda quan es treballa a jornada completa (9€/hora) amb la jornada parcial o per hores (16€/hora), arribant a ser la diferència del 69% (taula 61).

Taula 61. Àmbit manteniment i salut. Mitjana preu hora de les persones ocupades a temps complet i parcial

	Jornada completa	Jornada parcial	Diferència retribució	
Manteniment i salut	8,98	15,17	6,19	69%

Dins de l'àmbit del manteniment i la salut es considera els coneixements pràctics com el principal factor de contractació amb un 21%, seguit de la titulació en CAFE i l'experiència prèvia, ambdós amb un 20%. Les habilitats socials i la personalitat ocupen un quart lloc amb un 14%.

Figura 65. Àmbit manteniment i salut. Factors de contractació

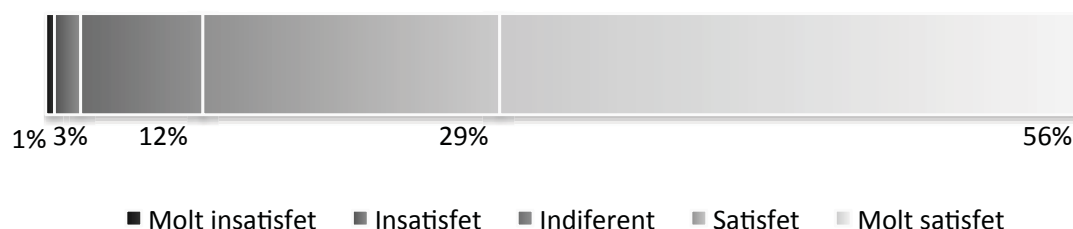


La satisfacció de les persones que treballen en aquest àmbit es situa en 7,5 sobre 10. Analitzant el grau de satisfacció en percentatges cal dir que, tot i que un 85% de persones es consideren satisfetes o molt satisfetes, existeix un elevat percentatge de persones que tenen un sentiment d'indiferència (12%) si es compara amb la resta d'àmbits d'inserció. Potser aquest té a veure amb que la feina desenvolupada en aquest àmbit es considera transitòria perquè encara no s'ha trobat una feina que satisfés les expectatives.

Taula 62. Àmbit manteniment i salut. Mitjana grau de satisfacció

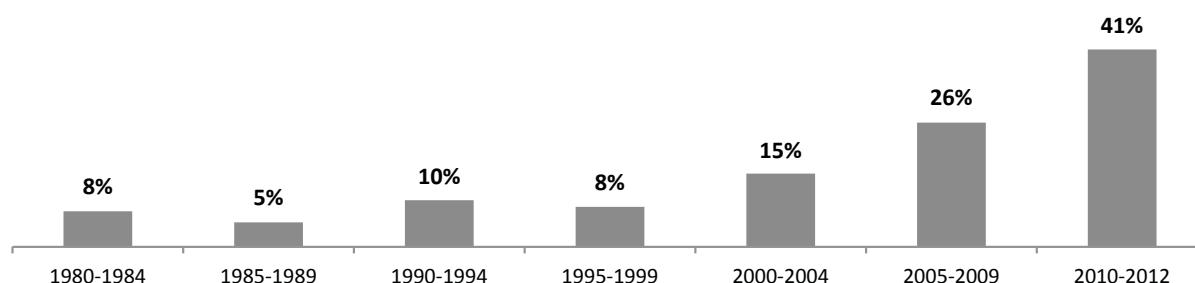
	n	mínima	màxima	mitjana	desviació
Manteniment i salut	119	0	10	7,5	1,8

Figura 66. Àmbit manteniment i salut. Grau de satisfacció



4.2.5. Esport extraescolar

Del total de persones llicenciades, un 17% treballen en l'àmbit de l'esport extraescolar. El percentatge de persones que treballen en aquest incrementa entre les promocions més joves, arribant al 41% entre les persones llicenciades dins l'any 2010 i 2012. Fins a la promoció 2000, el percentatge es mou entre el 5% i el 10%.

Figura 67. Àmbit esport extraescolar sobre el total d'àmbits segons promoció

El tipus de contractació deixa entreveure el nivell d'inestabilitat d'aquest àmbit d'inserció on un 30% de persones hi treballen sense contracte. De les persones que tenen contracte, en el 30% dels casos és de tipus temporal i en el 25% indefinit.

Taula 63. Àmbit esport extraescolar. Tipus de contractació

	n	%
Funcionari	3	3%
Indefinit	25	25%
Temporal	32	32%
Autònom	5	5%
Altres	6	6%
Sense contracte	30	30%
	101	100%

Les 10,5 hores setmanals de mitjana de dedicació ratifiquen la inestabilitat comentada al paràgraf anterior. Analitzant la dedicació a partir dels percentatges, cal ressaltar que un 69% de les persones llicenciades treballen menys de 10 hores setmanals.

Taula 64. Àmbit esport extraescolar. Hores setmanals de dedicació

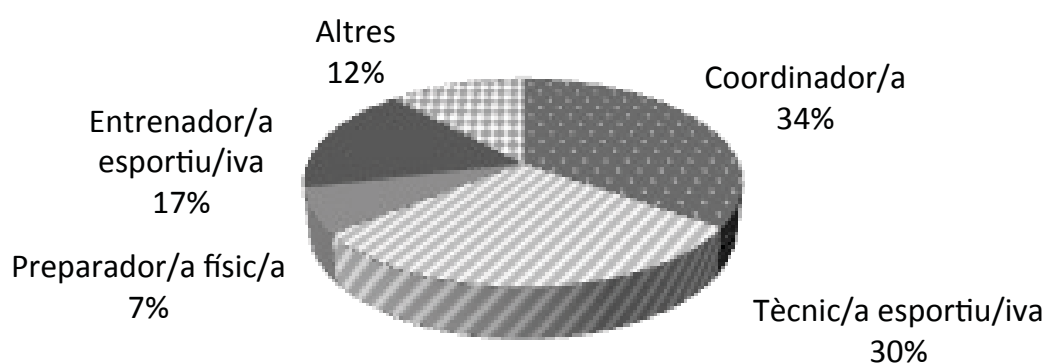
	n	%
Menys de 6 hores	44	44%
6-10 hores	26	26%
11-17 hores	10	10%
18-35 hores	17	17%
Més de 35 hores	4	4%
	101	100%

Taula 65. Àmbit esport extraescolar. Mitjana hores setmanals de dedicació

	n	mínima	màxima	mitjana	desviació
Esport extraescolar	101	1	40	10,5	9,3

Entre els càrrecs desenvolupats per les persones llicenciades, cal ressaltar la coordinació com el principal amb un 34%, seguida del càrrec de tècnic esportiu i tècnica esportiva amb un 30%.

Figura 68. Àmbit esport extraescolar. Tipus de càrrec



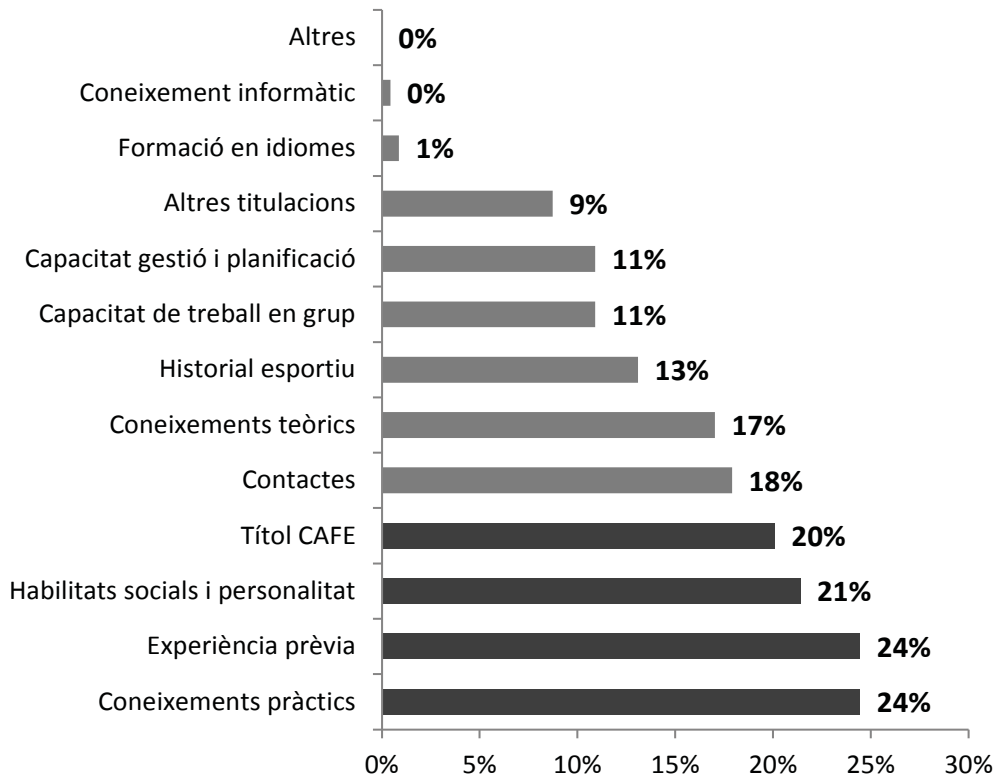
La diferència retributiva entre treballar a jornada completa o parcial en l'àmbit de l'esport extraescolar és de 2,5€: jornada completa 9€/hora i jornada parcial 11€/hora.

Taula 66. Àmbit esport extraescolar. Mitjana preu hora de les persones ocupades a temps complet i parcial

	Jornada completa	Jornada parcial	Diferència retribució	
Esport extraescolar	8,83	11,47	2,65	30%

Els principals factors de contractació en l'esport escolar estan lligats als coneixements pràctics (24%) i a l'experiència prèvia (24%). També es consideren importants les habilitats socials (21%), així com la titulació en CAFE (20%).

Figura 69. Àmbit esport extraescolar. Factors de contractació



Tot i les condicions de precarietat en aquest àmbit, el nivell de satisfacció es situa en un 7,5 sobre 10. El percentatge de persones satisfetes o molt satisfetes amb la feina desenvolupada és del 94%.

Taula 67. Àmbit esport extraescolar. Mitjana grau de satisfacció

	n	mínima	màxima	mitjana	desviació
Esport extraescolar	100	0	10	7,5	1,7

Figura 70. Àmbit esport extraescolar. Grau de satisfacció



4.2.6. Anàlisi comparativa entre jaciments

Al present punt s'adjunta una taula resum (taula 68) amb els principals indicadors per a cadascun dels sis àmbits analitzats en profunditat. Aquesta anàlisi permet veure les similituds entre aquests i així, poder agrupar-los en clústers. A continuació es descriuen els tres clústers detectats.

Clúster 1. Jaciments estables i consolidats

- **Àmbits: docència i gestió**

Aquest clúster es caracteritza per un predomini dels contractes de tipus indefinit, ja sigui al sector públic o al privat, i per una suficient dedicació horària com per considerar aquesta feina com a principal.

Es dona un elevat nivell d'adequació entre el càrrec ocupat i la titulació de la persona, sobretot en el cas de la docència a secundària en la que es condició sine qua non. Tot i que en el cas de la gestió l'exigència de la titulació no sempre es dona, si que el càrrec es propi d'una titulació universitària.

Es considera un àmbit consolidat donat que la presència de les primeres promocions és major que la de les darreres. A més, es produeix una saturació en el cas de les places de funcionariat al sector públic limitant l'accés a les darreres promocions.

Clúster 2. Jaciments inestables i consolidats

- **Àmbits: entrenament i esport extraescolar**

Aquest clúster es caracteritza per una elevada precarietat laboral associada a la situació d'irregularitat contractual o al predomini dels contractes temporals. El baix volum d'hores setmanals de dedicació denoten que es tracta d'una feina complementària o de transició cap un altre àmbit d'inserció.

El nivell d'adequació entre el càrrec de la persona i la titulació en CAFE és baix, donat que no es requereix d'una titulació universitària per desenvolupar-ho, sobretot en el cas de l'esport extraescolar.

Es tracta d'àmbits vinculats directament a la pràctica esportiva, principalment a l'esport escolar i de competició, que tenen una llarga trajectòria al mercat laboral de l'esport. Tot i ser jaciments consolidats, aquests no han avançat cap a una professionalització generalitzada donat que l'oferta de llocs de feina amb bones condicions i estables és reduïda.

Clúster 3. Jaciments en vies de consolidació

- **Àmbits: manteniment i salut**

Aquest àmbit presenta una dualitat en les seves característiques pròpies de jaciments en vies de professionalització. Per un costat, es troben persones que gaudeixen de bones condicions laborals amb un contracte de tipus indefinit i a jornada completa. Per l'altre, persones que treballen un baix volum d'hores i sense contracte. El mateix succeeix amb els càrrecs desenvolupats, on en alguns casos aquests no s'adeqüen a la titulació en CAFE.

El fet de ser un nou jaciment de feina, i per tant no disposar d'una cultura laboral molt arrelada, li atorga flexibilitat per adaptar-se a les noves exigències del mercat de treball; com es el cas de l'increment de persones amb contractes de tipus autònom.

Taula 68. Taula comparativa entre jaciments

Àmbit	Docència	Gestió	Entrenament	Manteniment i salut	Esport extraescolar
Presència llicenciats/des	68%	30%	29%	18%	17%
Principals tipus de contracte	47% funcionari 28% indefinit 16% temporal	48% indefinit 18% funcionari 12% autònom	57% sense contracte 19% temporal 14% indefinit	42% indefinit 24% autònom 18% sense contracte	32% temporal 30% sense contracte 25% indefinit
Mitjana hores dedicació setmanal	29h educació primària 29h educació secundària 25h educació universitària	35h sector públic 32h sector ànim de lucre 25h sector associatiu	22h internacional-nacional 12h inferior al nacional	17h	10h
Principals càrrecs	89% professor	40% gestor 29% director	54% entrenador esportiu 27% preparador físic	36% entrenador personal 33% tècnic esportiu	35% coordinador 30% tècnic esportiu
Preu net hora jornada completa	12€/h educació primària 14€/h educació secundària 17€/h educació universitària	14€/h sector públic 13€/h sector ànim de lucre 13€/h sector associatiu	11€/h inter.-nacional 8€/h inferior al nacional	9€/h	9€/h
Preu net hora jornada parcial o per hores	16€/h educació primària 17€/h educació secundària 32€/h educació universitària	23€/h sector públic 12€/h sector ànim de lucre 10€/h sector associatiu	13€/h inter.-nacional 10€/h inferior al nacional	15€/h	11€/h
Principals factors de contractació	26% títol CAFE 12% oposicions 10% coneixements pràctics 10% coneixements teòrics	16% títol CAFE 13% habilitats socials i personalitat 12% experiència prèvia 12% coneixements pràctics	19% coneixements pràctics 15% títol CAFE 14% coneixements teòrics 14% experiència prèvia	21% coneixements pràctics 20% títol CAFE 20% experiència prèvia 15% habilitats socials i personalitat	24% coneixements pràctics 24% experiència prèvia 21% habilitats socials i personalitat 20% títol CAFE
Mitjana satisfacció	8,0/10	7,9/10	7,9/10	7,5/10	7,5/10

4.3. Estratègies d'inserció

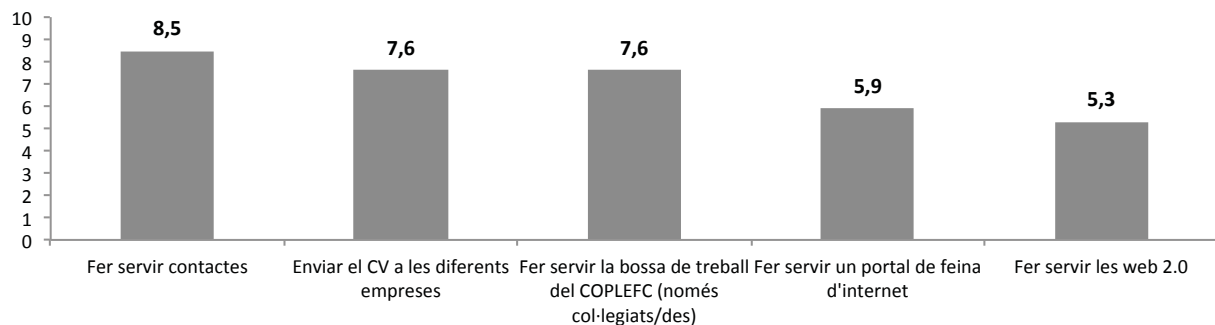
En el context laboral actual, la possessió d'una titulació universitària ha deixat de ser una garantia d'accés al mercat de treball. A més, en el cas concret de les persones llicenciades en CAFE, cal sumar-li la saturació que pateix l'únic àmbit d'inserció que es tenia com a jaciment exclusiu i segur de feina: la docència en educació secundària.

Davant d'aquest canvi de paradigma en el mercat de treball, les persones llicenciades s'han vist obligades a adoptar múltiples estratègies d'inserció. Aquestes s'analitzen a continuació.

4.3.1. Vies de contacte amb els ocupadors

Existeixen diverses vies per contactar amb els ocupadors i fer arribar l'interès per treballar a la seva organització. Per un costat, estan les clàssiques com enviar el currículum a les diferents empreses i per l'altre, les més innovadores com l'ús de les xarxes socials. Els resultats de la figura 71 presenten la puntuació atorgada del 0 al 10 (sent 0 no la utilitzaria i 10 la utilitzaria) a les diferents vies de contacte. L'aprofitament dels contactes es posiciona com la més utilitzada amb un 8,5 sobre 10, li segueix l'enviament de currículums i l'ús de la bossa de treball del COPLEFC, ambdues amb un 7,6. Sembla ser que internet com a eina de contacte no té una elevada valoració entre les persones llicenciades donat que l'ús de portals online de feina s'ha puntuat amb un 5,9 i les web 2.0 amb un 5,3.

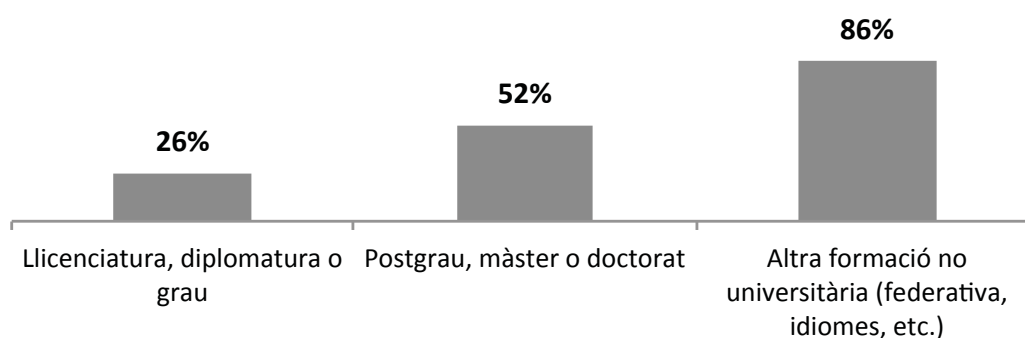
Figura 71. Valoració de les estratègies per buscar feina



4.3.2. Currículum acadèmic

La saturació de persones amb un títol universitari que pateix actualment el mercat de treball ha desencadenat en una necessitat d'incrementar els credencials per poder competir pels llocs de feina (Martínez, 2003) arribant a desencadenar en ocasions en el que s'anomena credencialisme, o col·loquialment "titulitis". Sobretot entre les promocions més joves que són les que troben majors dificultats per accedir a un lloc de feina estable i de qualitat. En aquest sentit, un 86% de les persones llicenciades afirma tenir algun tipus de formació no universitària complementària a la llicenciatura en CAFE.

Figura 72. Llicenciats/des en CAFE que han cursat altres estudis

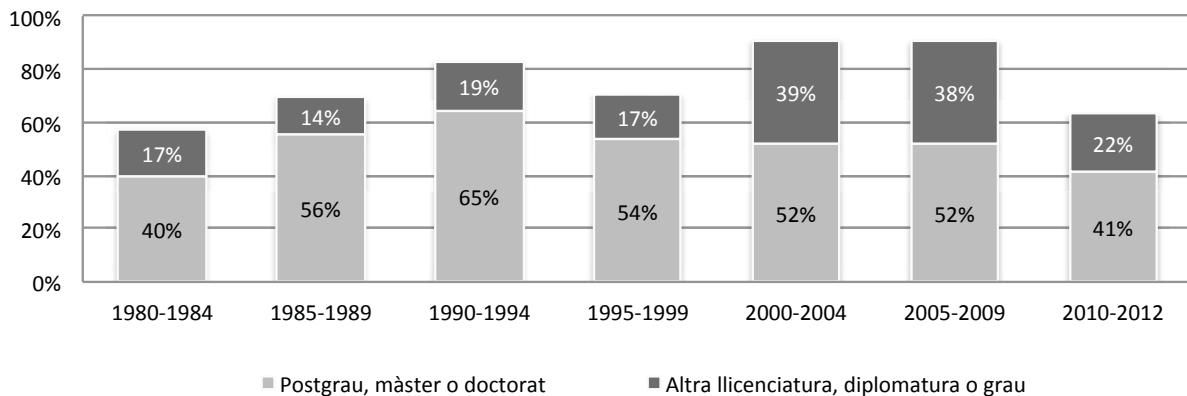


La possessió d'una titulació vinculada amb l'activitat física i l'esport és un tret característic de les persones llicenciades en CAFE donat que en molts casos, ja sigui abans, durant o després del seu pas per la universitat, treballen com a entrenadores i entrenadores o instructors i instructoras dins del sector del wellness. Entre les formacions no universitàries més populars (taula 69) destaquen els idiomes (55%), les titulacions federatives (45%) i les vinculades amb l'esport i homologades per una entitat oficial (41%).

Taula 69. Llicenciats/des en CAFE que han cursat una formació no universitària

	n	%
Idiomes	480	55%
Federativa	391	45%
Vinculada amb l'esport. Homologada per una entitat oficial	353	41%
No vinculada amb l'esport. Homologada per una entitat oficial	186	22%
Altra	103	12%
	1.000	

Pel que fa a les titulacions pròpiament universitàries, un 52% tenen un post-grau, màster o doctorat, i un 26% han cursat una altra llicenciatura, grau o diplomatura. Aprofundint en aquesta anàlisi per promocions (figura 73), s'observen diferents realitats fruit de la sensació de necessitat per disposar d'una altra titulació que han tingut aquestes d'acord a les circumstàncies del mercat laboral que els hi va tocar viure. En aquest sentit, crida l'atenció que entre les penúltimes promocions, del 2000 al 2009, un 39% de les persones hagin cursat estudis universitaris de llicenciatura. El percentatge més baix de persones amb una altra titulació universitària es dona a les primeres promocions.

Figura 73. Llicenciats/des en CAFE que han cursat altres estudis universitaris segons promoció

Entre les llicenciatures o diplomatures més populars destaca l'antic magisteri en educació física (MEF), estudis cursats per un 14% de les persones llicenciades. Per entendre aquesta dada, cal explicar que existia un procés de convalidació d'assignatures entre ambdues titulacions. A més, en el cas concret de l'INEFC, el centre es reservava unes places per a la gent que volia accedir provinent de MEF.

L'antiga diplomatura en fisioteràpia, actualment convertida en grau, és la segona opció més generalitzada amb un 3% del col·lectiu de llicenciats/des. Una dada a destacar és que la major part de les persones que han cursat aquests estudis van cursar l'IEC de salut.

Taula 70. *Llicenciats/des en CAFE que han cursat altres estudis de grau*

	n	%
Magisteri en Educació Física	139	14%
Fisioteràpia	31	3%
ADE/empresarials	16	2%
Altres	81	8%
(n)	1.000	

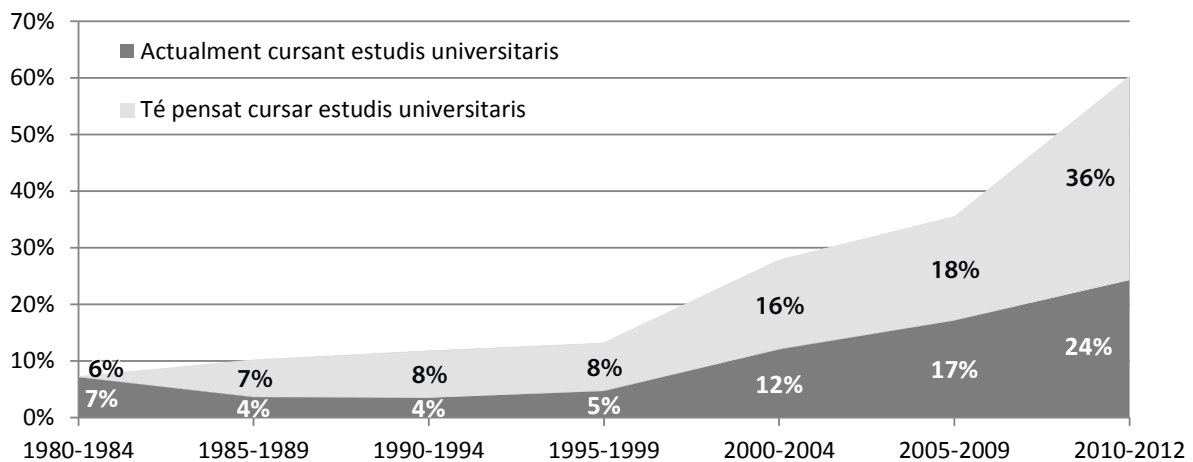
Pel que fa als estudis de postgrau, un 38% de les persones llicenciades han cursat un màster relacionat amb el sector esportiu. Així es posa de manifest, que existeix una clara tendència cap a la continuïtat en l'àmbit esportiu a l'hora de triar els estudis de postgrau.

Taula 71. *Llicenciats/des en CAFE que han cursat estudis de postgrau*

	n	%
Màster o postgrau relacionat amb el sector esportiu	384	38%
Màster o postgrau no relacionat amb el sector esportiu	113	11%
Doctorat relacionat amb el sector esportiu	103	10%
Doctorat no relacionat amb el sector esportiu	13	1%
	1.000	

De les persones enquestades, un 12% actualment està cursant estudis universitaris i un 15% afirma tenir la intenció de fer-ho. Aquests percentatges incrementen progressivament entre les promocions més joves (figura 74).

Figura 74. Llicenciats/des en CAFE que actualment estan cursant o tenen pensat cursar estudis universitaris



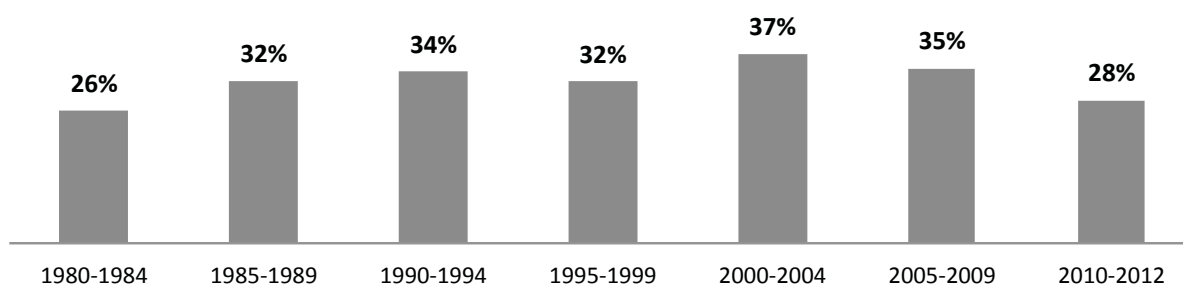
4.3.3. Les pràctiques a empreses

Una de les mesures perquè l'alumnat pugui aplicar el coneixement adquirit durant la llicenciatura abans d'obtenir la titulació són les pràctiques a les empreses. Aquestes constitueixen una bona oportunitat d'inserció, al millorar les credencials, les xarxes socials així com el donar-se a conèixer dins d'una organització tenint la possibilitat d'un contracte un cop finalitzades aquestes (Martínez, 2003).

En aquest sentit, el 72% de les persones llicenciades afirmen haver realitzat pràctiques a organitzacions durant la llicenciatura i d'aquestes, un 20% treballar o haver treballat on van fer les pràctiques. Tot i aquesta dada, en general existeix un cert escepticisme en relació a la utilitat de les pràctiques donat que únicament un 33% ha afirmat que la experiència els hi va servir per trobar feina posteriorment. Aquest sentiment d'inutilitat s'accentua més a les

dones, un 77% de les llicenciades no ha vist utilitat en les pràctiques davant un 65% dels homes, i a les promocions més joves.

Figura 75. Utilitat de les pràctiques durant la llicenciatura per trobar feina segons promoció



4.3.4. Les beques

Existeixen diferents tipus de beques a les que l'alumnat i ex-alumant de CAFE pot optar; des d'una ajuda econòmica per cursar part de la llicenciatura a l'estranger (programa Erasmus) o la possibilitat de fer pràctiques remunerades dins la pròpia universitat.

Del 26% de persones llicenciades que afirmen haver gaudit d'algun tipus de beca, destaquen les beques de caràcter general pel concepte d'estudis i desplaçaments (9%), les vinculades a la recerca i el doctorat (8%) i les atorgades per estudiar l'estranger (7%).

Figura 76. Tipus de beques

	n	%
General: estudis/desplaçaments	92	9%
Recerca/doctorat	75	8%
Per estudiar a l'estranger	65	7%
Per fer pràctiques	26	3%
Esportistes alt nivell	10	1%
Per estudiar idiomes	9	1%
	1.000	

4.3.5. Idiomes i flexibilitat geogràfica

El context de crisi actual al nostre país ha vingut acompanyat de la marxa a d'altres països de persones llicenciades en busca d'oportunitats de feina. Un facilitador per poder optar a una feina a l'estranger és el coneixement d'idiomes, destacant la llengua anglesa com la més demandada. Diversos estudis han posat de manifest la carència en el coneixement de llengües estrangeres per part dels llicenciats/des si es compara amb la resta de països europeus. Tot i així, un 83% de les persones enquestades afirma tenir un nivell mitjà-alt en algun idioma estranger. Per treure conclusions més determinants, caldria analitzar més en profunditat aquesta dada i donar una definició més acotada del que s'entén per nivell mitjà-alt.

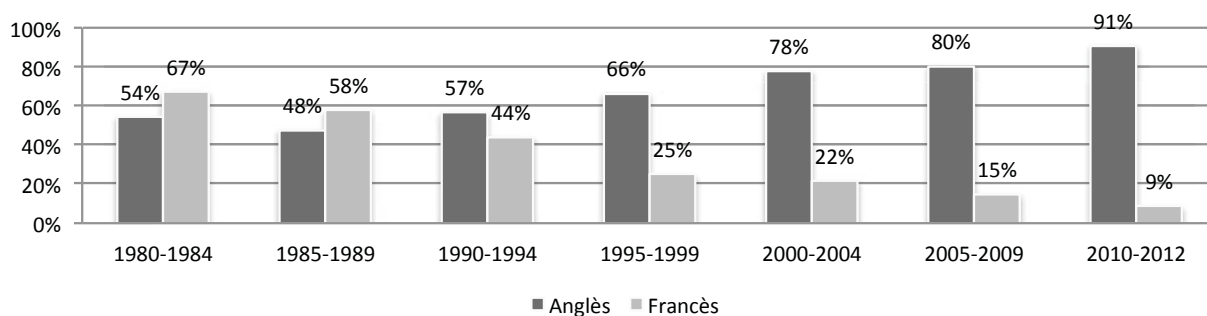
Entre els idiomes més parlats per les persones llicenciades destaquen l'anglès (65%) i el francès (22%).

Taula 72. Idiomes estrangers

	n	%
Anglès	713	65%
Francès	283	26%
Italià	52	5%
Alemanys	23	2%
Portuguès	14	1%
Altres	9	1%
	1.094	100%

Analitzant aquesta dada segons la promoció, s'observa com amb els anys l'anglès ha anat guanyant terreny al francès com a primera llengua estrangera (figura 77). Un 91% dels llicenciats/des entre les promocions 2010 i 2012 afirmen parlar anglès.

Figura 77. Coneixement d'anglès i francès segons promoció



Pel que fa a la flexibilitat en la mobilitat geogràfica, les persones que compten amb una predisposició i obertura cap a aquesta relativitzen la seva visió de treballar al seu territori o país, afavorint així la seva inserció laboral. En aquest sentit, la predisposició de les persones llicenciades en CAFE a la mobilitat per motius laborals es dona en la meitat dels casos, sent aquesta lleugerament superior quan es parla de canviar de província dins de Catalunya (55%). Tanmateix, gairebé un quart de les persones llicenciades presenten dubtes pel que fa a una possible mobilitat. S'intueix que per aquest col·lectiu, les condicions del lloc de feina ofert es presentarien com un fort condicionant en la seva decisió final.

Taula 73. Mobilitat geogràfica

Per feina, estaries disposat/da a canviar de...	Província		Comunitat Aut.		País	
	n	%	n	%	n	%
Sí	439	55%	350	44%	380	48%
No	175	22%	268	34%	226	28%
No sé	182	23%	178	22%	190	24%
	796	100%	796	100%	796	100%

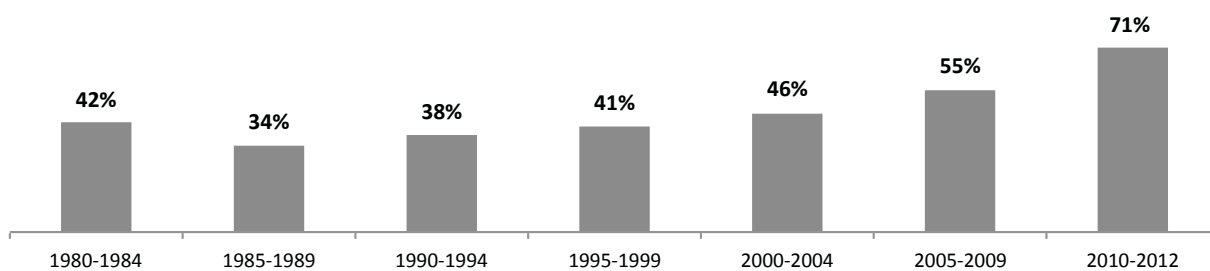
Aquesta predisposició per anar a treballar a d'altres territoris contrasta amb el lloc de residència actual de les persones que exerceixen en l'àmbit de l'esport. En aquest sentit, el 86% dels llicenciats/des en CAFE per les universitats catalanes resideixen a Catalunya, únicament un 3% a l'estranger. Dels països receptors de llicenciats i llicenciades, destaquen els de parla anglesa com el Regne Unit o els Estats Units.

Taula 74. *Territori de residència de les persones que exerceixen en l'àmbit de l'esport*

	n	%
Catalunya	685	86%
Una altra Comunitat Autònoma	91	11%
Un altre país	20	3%
	796	100%

Tornant a l'anàlisi de la flexibilitat en la mobilitat, variables com el sexe o la promoció influeixen de manera considerable. En general, els homes (província 59%; CCAA 48%; país 55%) es presenten com a més flexibles en la mobilitat que les dones (província 47%; CCAA 37%; país 44%). Aquesta major predisposició també es dona amb les promocions més joves arribant al 71% de persones a les promocions 201-12 que afirmen estar disposades a residir en un altre país per feina (figura 78).

Figura 78. *Mobilitat geogràfic de país segons promoció*

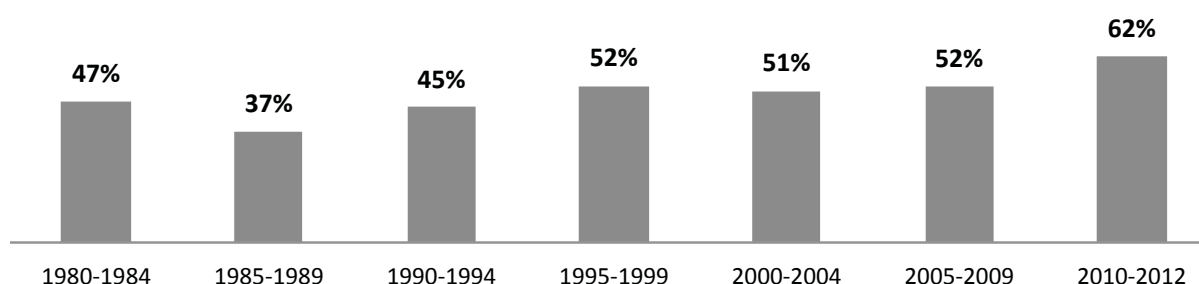


4.3.6. L'ús de les xarxes socials

Ens els darrers anys les xarxes socials s'han posicionat com una eina important dins del mercat de treball, tant per a les persones que busquen feina com per a les organitzacions que volen reclutar personal. D'acord a les dades que es desprenen de l'estudi sobre l'ús de les xarxes socials en la cerca activa d'oportunitats laborals publicat per Infoempleo.com l'any 2011¹⁸, la meitat de les persones enquestades va afirmar haver cercat feina mitjançant l'ús de les xarxes considerant-les una alternativa als canals tradicionals en el 58% dels casos. Tot i que el motiu principal per obrir un compte a una xarxa social segueix sent mantenir el contacte amb la família i el grup d'amics (88%), trobar noves oportunitats de feina representa 67%. A més, un 63% de les persones afirma publicar continguts a les xarxes sent conscients de que podran ser avaluats per professionals de recursos humans. Canviant de perspectiva, gairebé la meitat de les empreses utilitzen les xarxes socials com a canal de reclutament i més de tres quartes parts analitzen la reputació online durant el procés de selecció.

En el cas específic de les persones llicenciades en CAFE, un 51% afirma utilitzar les xarxes socials com eina per millorar la seva carrera professional, xifra no gaire llunyana del 58% de l'estudi mencionat al paràgraf anterior. Aquest percentatge incrementa entre els més joves, arribant al 62% a les promocions 2010-12.

Figura 79. Utilització de les xarxes socials com a eina per millorar la carrera professional



¹⁸ La mostra de l'estudi està dividida en dos grups. Un primer grup, 8.777 persones candidates en edat de treballar (amb feina, a l'atur i autònoms/es) i un segon grup, 555 professionals de recursos humans.

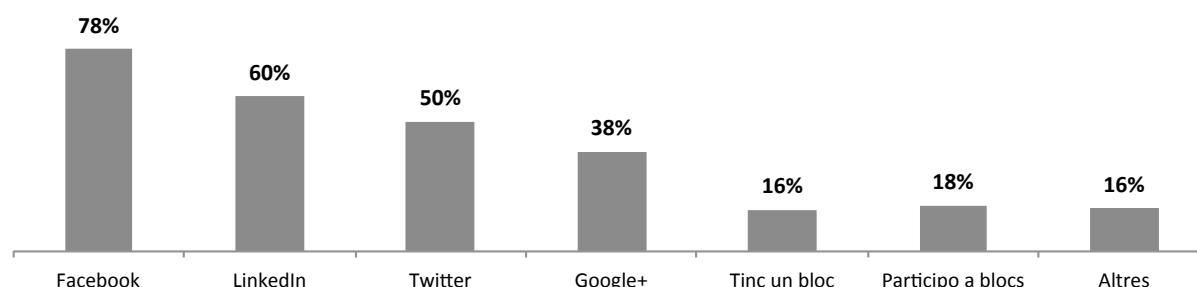
Els homes (54%) utilitzen en major mesura les xarxes socials que les dones (43%). En relació a l'objectiu que es pretén aconseguir amb aquestes, no hi ha diferències significatives entre sexes. En ambdós casos els objectius principals són la cerca i el manteniment de contactes (30% homes; 27% dones) i el desig d'estar al dia de les últimes novetats del sector (29% homes; 35% dones).

Taula 75. Objectiu professional utilització xarxes socials segons sexe

	Home	Dona
Per mantenir i fer contactes professionals	30%	27%
Per estar al dia de les últimes novetats	29%	35%
Per buscar oportunitats de feina	16%	15%
Per mostrar el meu currículum professional	14%	16%
Per posicionar-me com a expert/a mitjançant els meus comentaris	9%	4%
Altres	2%	3%
(n)	358	147

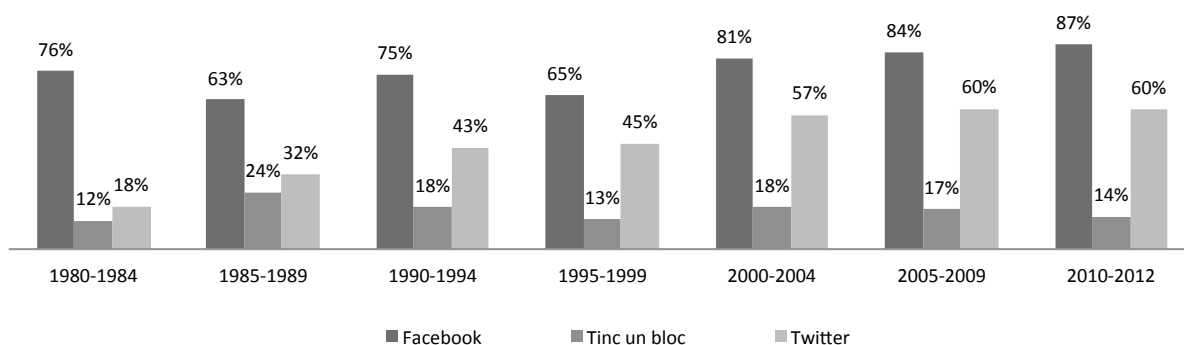
Per ordre de rellevància les xarxes més utilitzades amb finalitat professional són Facebook (79%), LinkedIn (61%), Twitter (55%) i Google+.

Figura 80. Xarxes socials utilitzades com a eina per millorar la carrera professional



Entre les promocions més joves xarxes com Facebook o Twitter són més populars (figura 81). Pel que fa als blocs, el seu ús es manté més estable entre les diferents promocions. Cal dir que el bloc és una eina especialment utilitzada en l'àmbit de la docència.

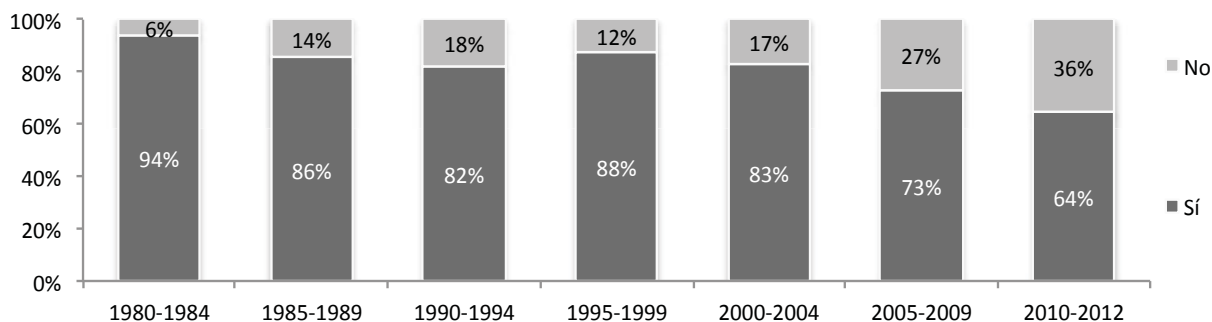
Figura 81. Xarxes socials utilitzades com a eina per millorar la carrera professional



4.4. Persones que no treballen en l'àmbit de l'esport

Del total de persones llicenciades en CAFE, un 20% afirma no treballar en l'àmbit de l'activitat física i l'esport, percentatge que s'eleva entre els més joves fins al 36% de les promocions 2010-12.

Figura 82. Llicenciats/des en CAFE que treballen en l'àmbit de l'activitat física i l'esport



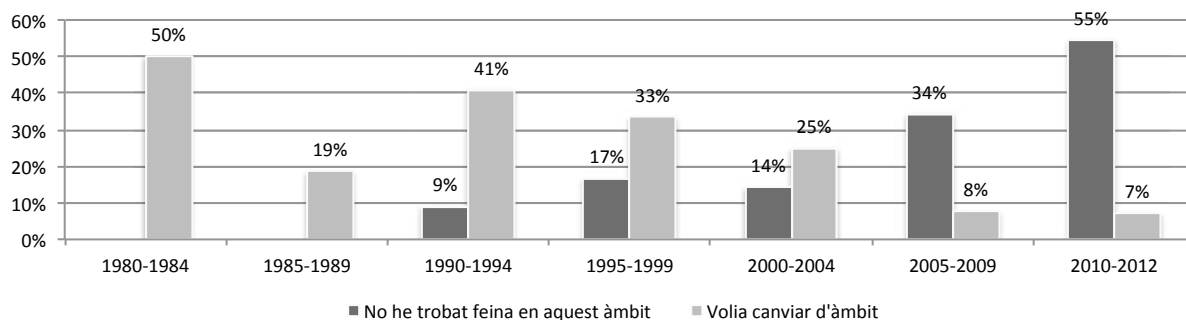
Analizant els motius que porten als/les llicenciats/des a no exercir en l'àmbit de l'esport (taula 76), s'intueix que en el cas de les promocions més veteranes és tracta més d'un tema d'elecció personal. Al contrari que les més joves, on la situació d'atur (31%) i en no haver trobat una feina en l'àmbit de l'esport (55%) són les principals raons argumentades pel 36% de persones llicenciades entre els anys 2010 i 2012 que no exerceixen en l'àmbit de l'esport.

Taula 76. Motius per no treballar en l'àmbit de l'esport segons promoció

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012
Estic en situació d'atur	0%	19%	5%	17%	25%	34%	31%
No he trobat feina en aquest àmbit	0%	0%	9%	17%	14%	34%	55%
No he trobat una feina que em satisfés	0%	0%	5%	11%	25%	25%	20%
Per motius familiars	0%	25%	9%	11%	0%	2%	4%
Volia millorar la meva situació econòmica	0%	6%	41%	22%	18%	19%	9%
Volia canviar d'àmbit	50%	19%	41%	33%	25%	8%	7%
Altres	75%	38%	27%	22%	25%	17%	16%
(n)	4	16	22	18	28	64	55

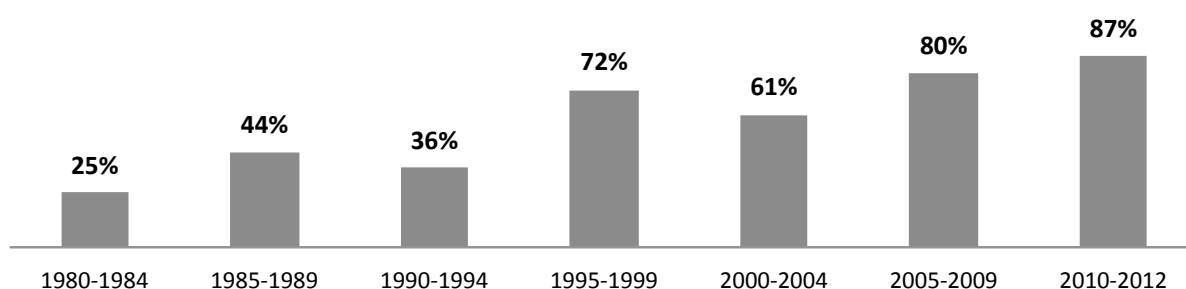
Aquest argument es veu reforçat pels resultats de la figura 83 on es comparen dos motius pels qual no s'exerceix: el no haver trobat feina en l'àmbit de l'esport i el voler canviar d'àmbit. En aquest sentit, es pot observar com el primer motiu va disminuint entre les promocions més veteranes mentre que el segon incrementa.

Figura 83. Comparativa motius per no treballar en l'àmbit de l'esport segons promoció



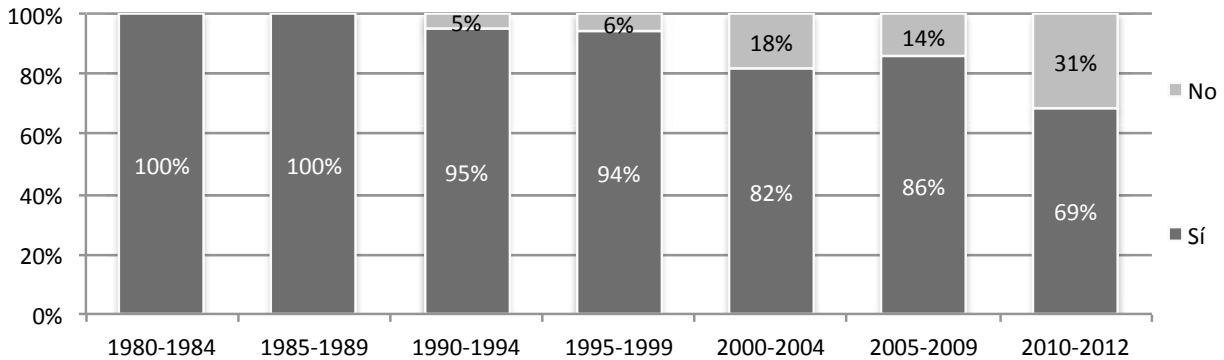
Davant la pregunta sobre de si agradaria exercir o tornar a exercir en l'àmbit de l'activitat física i l'esport el 70% de les persones ha respost afirmativament, un 19% que no ho sap i un 11% negativament. El desig d'exercir en l'àmbit de l'esport és més gran entre les promocions més joves (figura 84), dada que guarda una correlació amb el fet de que el principals motius per no exercir estiguin vinculats a causes externes a la pròpia persona.

Figura 84. Llicenciats/des en CAFE que els agradaria exercir o tornar a exercir segons promoció



La major part de les persones llicenciades en CAFE que actualment no exerceixen ho van fer anteriorment. El percentatge més elevat de persones que mai han exercit es troba entre les promocions més joves (figura 85).

Figura 85. Llicenciats/des en CAFE que actualment no exerceixen però que han exercit anteriorment segons promoció



Extrapolant aquestes dades al total de persones llicenciades, es pot dir que el percentatge de persones en possessió del títol de CAFE i que mai han exercit en l'àmbit de l'esport és únicament del 3%.

4.5. Estudi comparatiu

L'any 1998 el Servei d'Esports de la Diputació de Barcelona i l'INEFC de Barcelona varen realitzar un estudi per oferir un diagnòstic sobre la situació del mercat laboral per als llicenciats i llicenciades per l'INEFC-Barcelona. Des d'ambdues entitats es tenia consciència sobre el dinamisme del mercat de treball de l'esport així com de l'impacte dels cicles socioeconòmics al que aquest està sotmès. Per aquest motiu, l'any 2006, es va dur a terme una segona edició de l'estudi amb l'objectiu de poder realitzar una anàlisi comparativa que aportés dades que ajudessin a entendre i visualitzar cap a on es dirigeix el mercat de treball del col·lectiu de llicenciats i llicenciades. Les dades presentades en aquest llibre són el resultat del compromís entre ambdues entitats per a continuar amb la tercera edició de l'estudi. En aquest apartat es presenta una comparativa entre els principals resultats de la present edició i de les dues anteriors:

	Estudi any 2006	Estudi any 1998
Univers d'estudi	Persones llicenciades en CAFE per l'INEFC de Barcelona: promocions 1980-2005	Persones llicenciades en CAFE per l'INEFC de Barcelona: promocions 1980-1997
Mostra	579	877

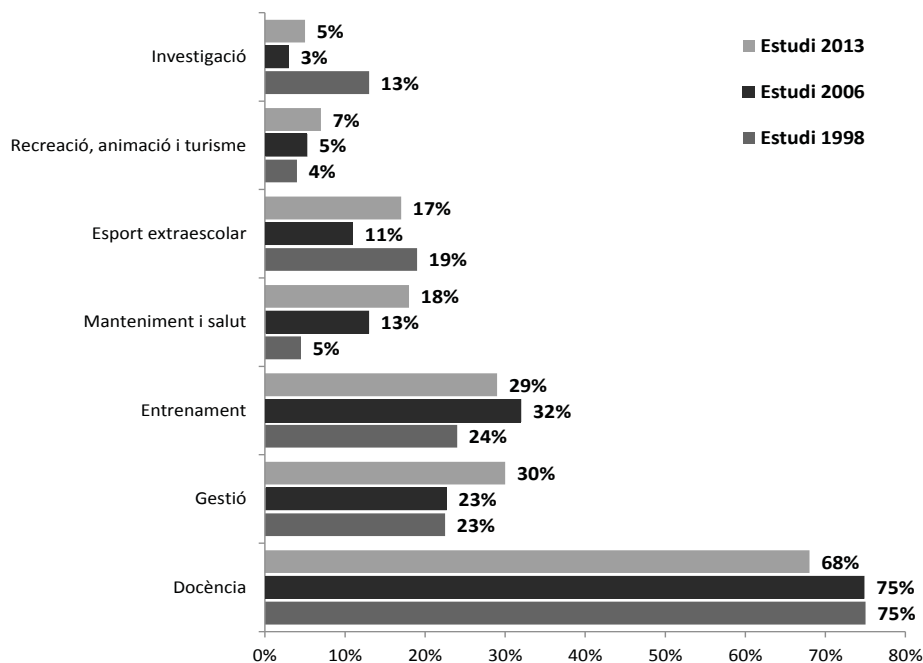
Abans d'entrar a fer l'anàlisi comparativa, cal fer un incís per entendre els condicionants que han pogut fer variar els resultats als diferents estudis per tal d'entendre i interpretar les dades correctament. Per un costat, les condicions del mercat de treball han anat variant amb el pas del temps, cal tenir en compte que entre el primer estudi i aquest darrer han passat 15 anys. Per l'altre, a cada estudi s'ha anat ampliant la mostra amb noves promocions modificant així l'univers d'estudi.

Un cop fet aquest aclariment, es realitza una comparativa entre els principals àmbits d'inserció professional. A la figura 86 es pot observar com el percentatge de llicenciats/des a l'àmbit de la docència ha disminuït en 7 punts, tot i que continua mantenint-se com el principal. Aquesta davallada guarda relació amb el que ja s'ha advertit a l'inici del present document, la saturació que pateix l'àmbit de la docència.

Dos dels àmbits que han incrementat la presència de llicenciats/des són la gestió i el manteniment i la salut. Aquest aspecte deixa entreveure una tendència de les promocions més joves cap a la inserció en aquests dos àmbits. Cal recordar que, en base a l'anàlisi clúster realitzat (5.2.6. Anàlisi comparativa entre jaciments), la gestió es considera un jaciment estable i consolidat mentre que el manteniment i la salut un en vies de consolidació.

Tot i que pel seu baix nivell de presència de persones llicenciades es consideren jaciments marginals, cal puntualitzar que tant la investigació com l'àmbit de la recreació, animació i turisme han incrementat la presència de llicenciats/des.

Pel que fa a l'entrenament i a l'esport extraescolar, àmbits considerats dins del clúster jaciment inestable i consolidat, no es donen variacions significatives.

Figura 86. Àmbits d'inserció professional segons estudi

Analitzant el tipus de contractació a nivell general (taula 77), i tenint en compte la situació de crisi econòmica dels darrers anys, no sembla que les condicions laborals hagin empitjorat pel que fa al tipus de contractació. Per un costat els contractes de tipus temporal han disminuït del 23% de l'estudi de l'any 2006 al 16% de l'actual. Es dona un lleuger increment entre les persones que treballen sense contracte passant del 12% al 16%. El contracte de tipus indefinit es manté en un 53% i les persones autònomes increment en un punt arribant al 8%.

Taula 77. Tipus de contracte segons estudi

	Estudi 2006	Estudi 2013
Funcionari	53%	23%
Indefinit		29%
Temporal	23%	17%
Autònom	7%	8%
Beca	-	1%
Altres	5%	6%
Sense contracte	12%	17%
(n)	877	1000

Els resultats comparatius entre les diferents edicions de l'estudi permeten visualitzar la reacció del mercat de treball davant els diferents escenaris socio-econòmics, l'evolució del concepte d'activitat física i esport a la societat, i el creixent nombre de persones llicenciades en CAFE. Tal i com s'ha mencionat, un dels resultats principals és la pèrdua d'hegemonia de l'àmbit de la docència davant dels jaciments de la gestió i el manteniment i la salut

4.6. Conclusions

El principal àmbit d'inserció professional per als llicenciats/des en CAFE continua sent la docència (68%), especialment a educació secundària (38%), tot i que també cal ressaltar el 13% de persones que treballen a educació primària. La gestió és el segon àmbit amb un major volum de persones (30%). Per les seves condicions laborals pel que fa al tipus de contractació, dedicació i remuneració, ambdós àmbits s'han considerat dins d'un mateix clúster que rep el nom de jaciments de feina estables i consolidats.

L'entrenament ocupa una tercera posició (29%). No obstant, atenent al baix volum d'hores de dedicació i a la temporalitat dels contractes o a la no existència d'aquests, es considera que es tracta d'una feina complementària a una de principal. O bé, entre les promocions més joves, a una transició cap un treball de qualitat. Una situació similar es dona amb l'àmbit de l'esport extra-escolar (17%) que també denota condicions laborals precàries. El clúster que agrupa aquests dos àmbits s'ha anomenat jaciments inestables i consolidats.

El manteniment i la salut, juntament amb la gestió, és un dels àmbits que ha incrementat la proporció de persones que hi treballen, passant del 13% de l'estudi anterior al 18% de l'actual. Una major presència de persones de les darreres promocions deixa entreveure que és un dels jaciments principals de feina per als recent graduats. Pel que fa a les condicions laborals, es dona una dualitat. Per un costat, es troben persones que gaudeixen de bones condicions laborals amb un contracte de tipus indefinit i a jornada completa. Per l'altre, persones que treballen un baix volum d'hores i sense contracte. Destaca també l'elevat percentatge de persones que treballen com a autònomes (24%), tendència cada cop més implantada en el mercat laboral. A aquest

àmbit se li ha atorgat el nom de jaciments en vies de consolidació fent referència al creixement i diversificació que està experimentant.

Dins del mercat de treball de l'esport, un baix percentatge de persones llicenciades també treballen a d'altres àmbit com l'esport recreatiu (7%) o la investigació (5%).

Tot i que la docència i la gestió esportiva s'han assenyalat com els àmbits principals d'inserció, cal aclarir que en alguns casos aquests es troben saturats limitant el seu accés, sobretot en el cas de la contractació pública. En aquest sentit, la docència ha deixat de ser un via d'inserció laboral segura per als llicenciat/des en CAFE. La irregularitat i el baix volum de places de les darreres convocatòries per formar part de cos de funcionariat del Departament d'Educació així ho confirmen. Una situació similar es dona amb les places dins dels serveis d'esports dels ajuntaments on predominen les promocions més veteranes. S'intueix que aquestes van accedir a la dècada dels any 80, moment en el que es van crear la majoria dels serveis esportius dels ajuntaments catalans. Davant d'aquesta situació, es pot concloure que per a les futures promocions els potencials jaciments de feina que es poden considerar de qualitat es concentren al manteniment i la salut i a la gestió en l'àmbit privat.

Entre les persones llicenciades en CAFE es dona un elevat volum de multi-ocupació (38%), sent aquest més elevat en el cas de les promocions més joves. Els motius varien en funció del grup de promoció, si bé les darreres al·leguen com a motiu principal el guanyar més diners, les més veteranes ho fan mogudes en major mesura per un tema d'autorealització personal. Vinculat a això, cal ressaltar un major volum de multi-ocupació en el cas dels homes. Si a aquesta dada se li afegeix el fet de que ells ho fan principalment per satisfacció personal en comptes de per necessitat, s'intueix que les dones prefereixen tenir una única feina principal per tal de poder invertir el seu temps personal a altres menesters.

Des del punt de vista dels llicenciats/des, el principal factor de contractació és la titulació en CAFE, a excepció de l'àmbit de l'esport extraescolar on es valora més els coneixements pràctics i l'experiència prèvia. No obstant, en funció de l'àmbit, la titulació es combina amb factors més associats o l'experiència o a les habilitats intrapersonals.

El fet de que la titulació universitària ja no sigui una garantia d'accés a una feina, donada la saturació de persones llicenciades que pateix actualment el mercat de treball, ha creat entre les persones titulades la sensació de necessitat d'incrementar les seves credencials. En aquest sentit, més de la meitat de les persones titulades han cursat altres estudis universitaris, ja sigui un màster o una altra llicenciatura. També destaca un elevat percentatge de persones amb certificacions vinculades amb l'esport com les atorgades per les federacions esportives. La necessitat d'estudiar altres idiomes també està molt present, arribant al 65% el volum de persones que parlen anglès. Tot i aquest elevat percentatge de persones que parlen una llengua estrangera, i que a la vegada afirmen que per feina estarien disposades a canviar de país, la proporció de llicenciats i llicenciades que resideixen a l'estranger és molt baixa (3%).

És sabut que, en general, les persones que escullen estudiar CAFE ho fan principalment per un tema vocacional. Per aquest motiu, s'intueix que la satisfacció al lloc de feina és un element de gran importància. La mitjana de satisfacció de les persones llicenciades es situa al 7,3 en una escala de 10, sense diferències significatives entre àmbits. Per tant, tot i que alguns jaciments presenten condicions laborals precàries, els llicenciats i llicenciades afirmen sentir-se satisfets amb la feina desenvolupada. Davant la pregunta sobre si es tornaria a cursar els estudis en CAFE, el 81% de les persones afirmen que sí.

Per últim, i tenint en compte el moment de crisi econòmica en el que s'ha dut a terme la present recerca, cal dir que comparant alguns dels resultats obtinguts amb les recerques anteriors no s'ha observat un empitjorament de les condicions laborals pel que fa al tipus de contractació i a la dedicació horària. Ara bé, caldria fer una anàlisi comparativa més en profunditat analitzant altres aspectes com la retribució econòmica per poder avaluar l'impacte que ha tingut la crisi econòmica en el mercat de treball de l'esport. El que si que es pot afirmar, i que haurien de tenir present tant els centres que ofereixen el grau en CAFE com les persones que volen cursar aquests estudis, és que els principals jaciments de feina actuals es troben al sector privat, ja sigui treballant per compte propi o per compte d'altri, als àmbits de la gestió i del manteniment i la salut.

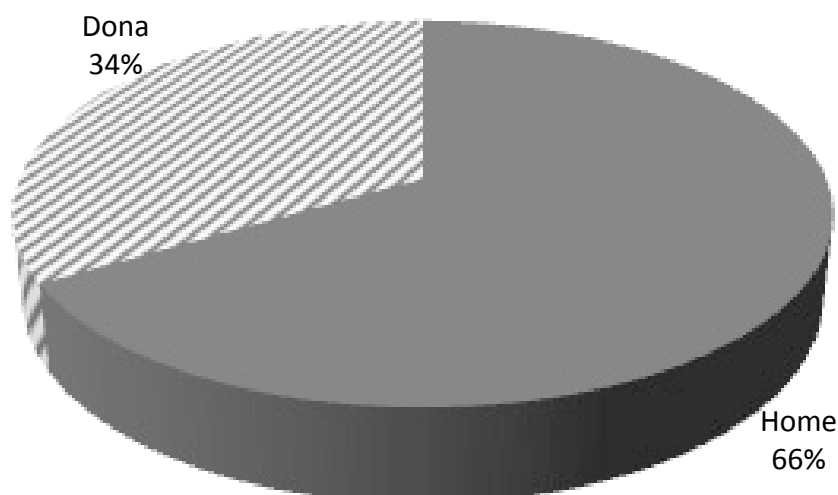
5 Conclusions

5.1. Decàleg del mercat de treball en l'esport

5.1.1. El sexe de les persones del mercat de treball en l'esport

El mercat de treball en l'esport, un 66% són homes mentre que un 34% són dones, és a dir, per cada dona que treballa en el mercat de l'esport hi ha un home i mig. Tot i aquesta variació entre sexes, aquesta és una diferència que ja es repeteix en altres àmbits. Un exemple és en els llicenciats en CAFE, on del total de persones llicenciades, un 65% són homes i un 35% dones.

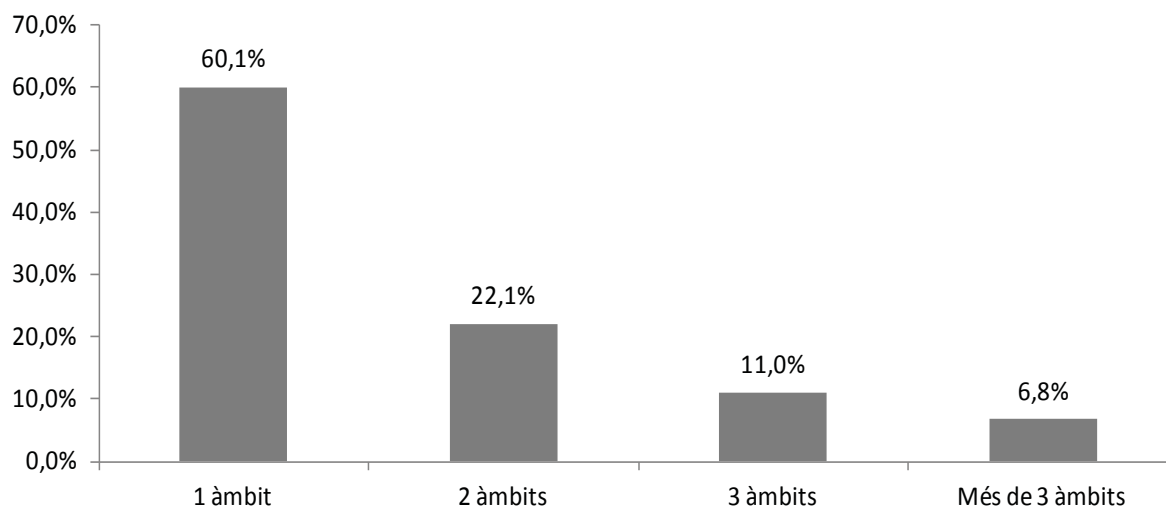
Figura 87. Percentatge sexe en el mercat de treball de l'esport



Alguns dels motius que justifiquen aquest desequilibri poden ser, per un costat, la preferència de les dones pels estudis de ciències socials no relacionats en l'esport (educació, història, etc.) on la seva presència és del 61% i pels estudis de ciències de la salut (infermeria, fisioteràpia, etc.) arribant aquesta al 70% (MECD, 2013). Un altre dels motius que també pot estar relacionat és el menor índex d'activitat física existent entre les nenes i adolescents vers el sexe masculí.

5.1.2. Percentatge de persones que tenen més d'una feina

Dins del mercat de l'esport, poc més d'un 60% dels enquestats treballen en un sol àmbit. Principalment són treballadors amb una feina de jornada completa i amb una estabilitat econòmica.

Figura 88. Nombre d'àmbits de treball

Per altra banda, gairebé un 40% dels enquestats treballen en més d'un àmbit. Molt probablement es tracta de treballadors dins de jaciments menys estables, ja que entre els principals motius per a la multi-ocupació és el de guanyar més diners, tot i que l'autorealització també destaca entre aquests motius. D'aquests, un 19% reconeix que treballa en altres àmbits no relacionats amb l'esport.

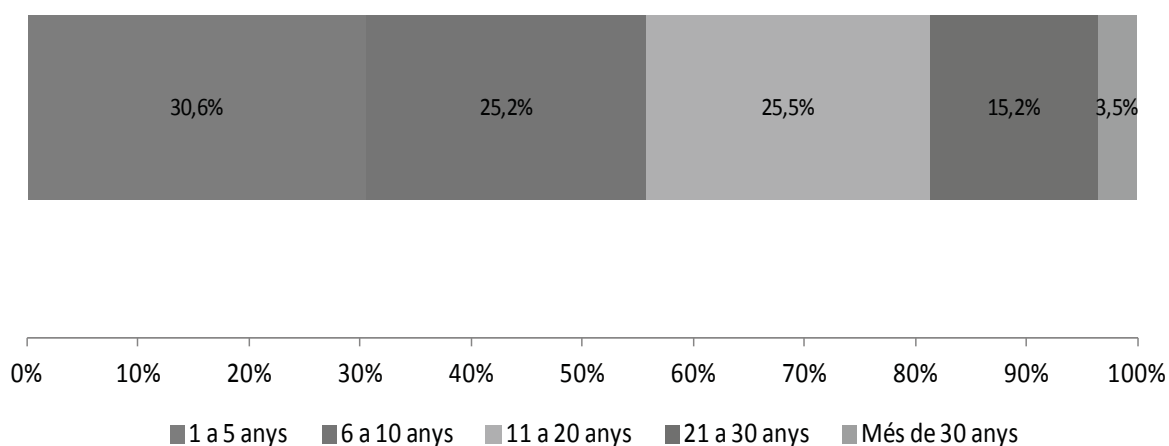
Fent una anàlisi específica de les persones llicenciades en CAFE, el volum de persones que es troben actualment a l'atur és del 5,3%, nivell força inferior a les dades d'atur general del país. Si s'aprofundeix per promocions, es pot veure com les promocions més antigues (obtenció de la titulació entre el 1980 i 1989) tenen uns nivells d'atur de només l'1,6% del total de persones llicenciades en aquests anys. Per contra, les promocions més joves (obtenció de la titulació entre el 2005 i el 2012) els nivells d'atur són sensiblement superiors, arribant al 9,9%.

5.1.3. Anys de permanència en la feina actual

Al fer l'anàlisi de permanència en la feina actual, més d'un 30% dels enquestats afirma portar menys de 6 anys treballant al lloc de feina actual. Tot i que cal tenir en compte que un gran nombre d'àmbits del mercat estan relacio-

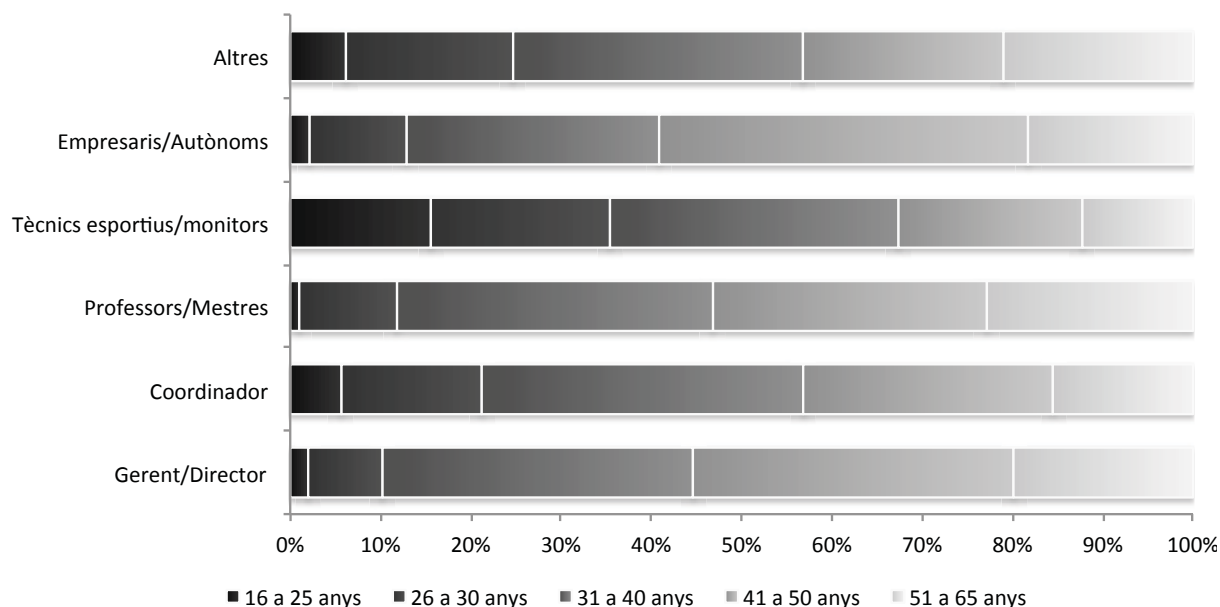
nats amb tasques físiques, això fa que el nombre d'anys en un mateix lloc de treball disminueixi. Aquesta realitat explica la tendència decreixent del percentatge a mesura que augmenten els anys de permanència, al passar del 30,6% de treballadors enquestats que porten entre 1 i 5 anys, al 3,5% entre els treballadors que porten més de 30 anys a la feina actual.

Figura 89. Anys de permanència en la feina actual



5.1.4. Relació llocs de treball amb l'edat

Segons les franges d'edat, el càrrec on es concentra un major percentatge de joves és el de tècnic esportiu/monitor, on el 31,4% d'aquests són menors de 30 anys. A partir d'aquesta edat, els càrrecs que s'ocupen solen anar associats a tasques de supervisió o direcció d'un equip de persones, és a dir, comporten més responsabilitat. Gairebé el 74% dels que exerceixen com a directors o gerents i els 63% de coordinadors entrevistats tenen una edat compresa entre els 31 i 50 anys.

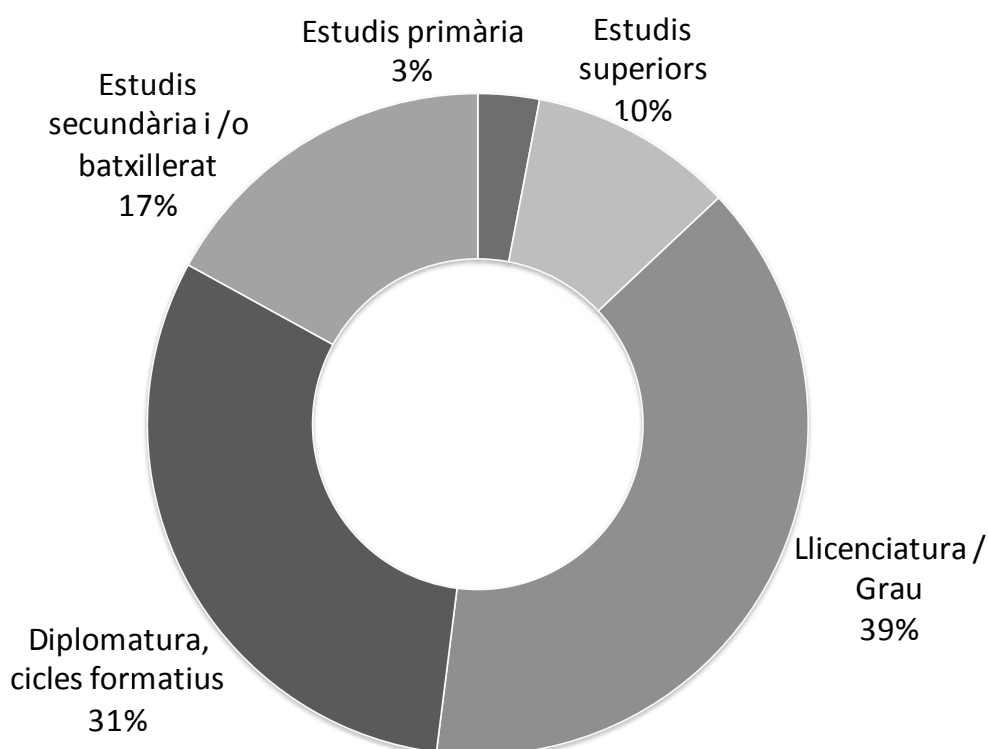
Figura 90. Relació d'edats per lloc de treball

Un altre tema que també s'aprecia dins d'aquest mercat és el de la empremtoria, s'observa que aquesta va lligada a certa consolidació en la carrera professional i, de fet, prop del 60% que treballen per compte propi superen els 40 anys.

5.1.5. Nivell de formació acadèmica

El nivell de formació acadèmica dins del mercat de treball de l'esport, mostra un percentatge elevat d'estudis superiors més enllà de secundària i/o batxillerat. Les formacions amb més representació dins del mercat són diplomatura i cicles formatius amb un 31%, i per altre banda llicenciatura/ grau amb un 39%.

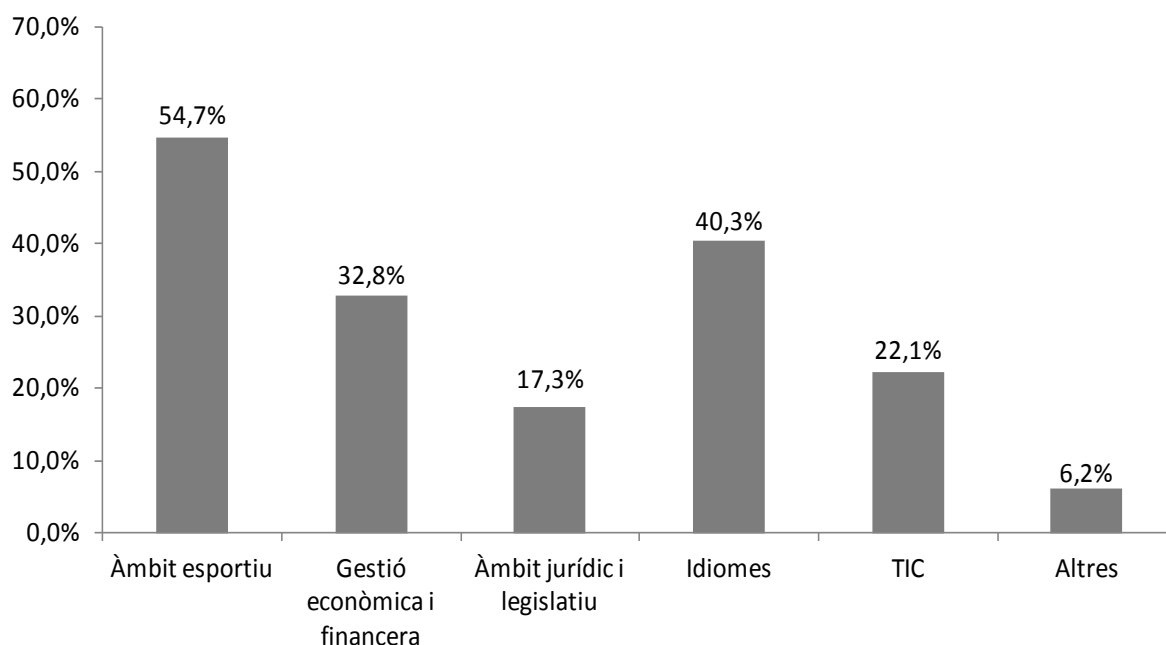
Figura 91. *Nivell de formació acadèmica*



Els estudis primaris només tenen un 3% de representativitat, mentre que els de secundària i/o batxillerat un 17%. D'aquesta manera, la formació bàsica i obligatòria representa un 20% del total, fet que deixa entreveure que dins el mercat de l'esport el nivell de formació acadèmica és elevat.

5.1.6. Necessitats formatives complementàries

El mercat de l'esport és un mercat dinàmic on les tendències d'aquest canvien constantment. És per això que el percentatge de treballadors que requeriria de formació complementària, per assolir un major grau de realització professional, sobretot en àmbit esportiu és de més del 50% dels enquestats.

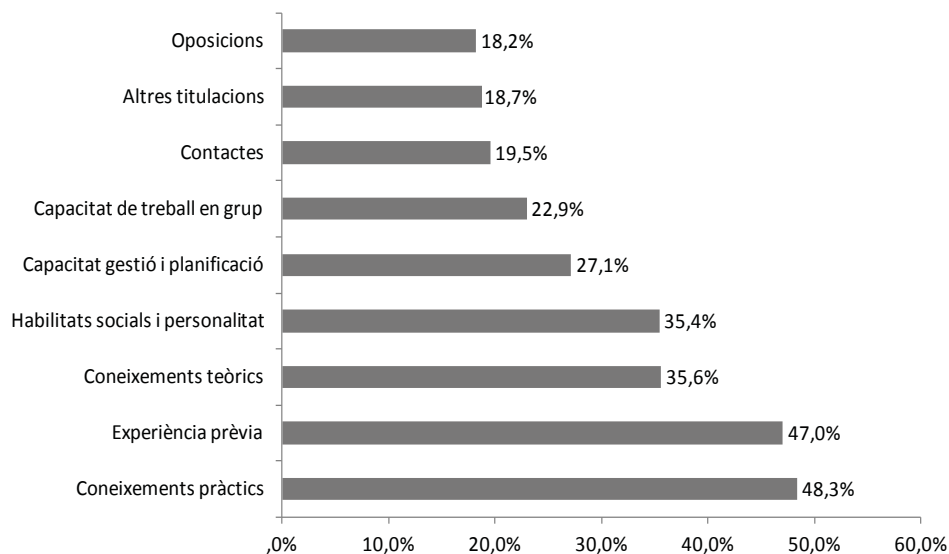
Figura 92. Necessitats formatives complementàries

A més a més, la formació complementària d'idiomes (40,3%) i en la gestió econòmica i financera (32,8%) també presenten percentatges elevats de resposta en la necessitat d'aquest tipus de formació.

5.1.7. Factors de contractació

Entre els diferents factors de contractació que es presenten a l'hora d'accedir al lloc de treball, els coneixements pràctics (48,3%) i l'experiència prèvia (47,0%) es posicionen com als dos principals motius amb el percentatge més elevat de resposta. Tot i això, els coneixements teòrics i les habilitats socials també tenen una presència important.

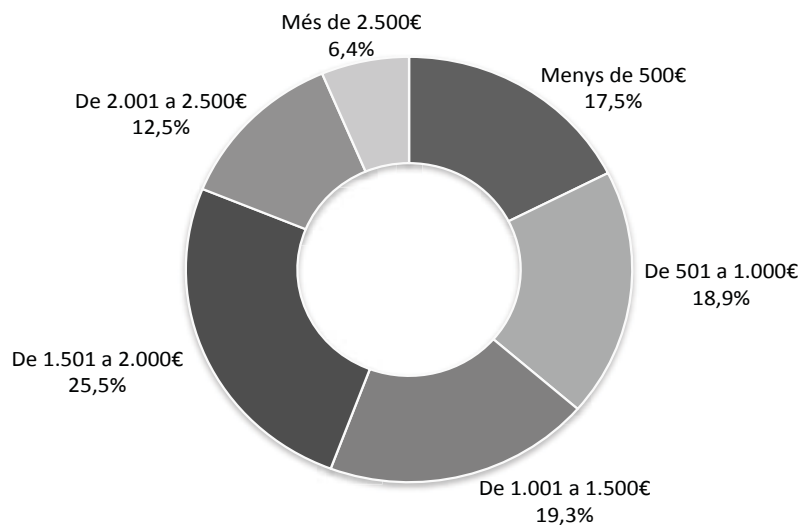
Figura 93. Factors de contractació



5.1.8. Retribució

En referència a la retribució salarial dels treballadors, més d'un 44% dels enquestats afirma cobrar més de 1.500€. Tot i això, dins d'aquestes franges de sou no es contempla el nombre d'àmbits en els quals es treballa, doncs una persona amb més d'un àmbit pot arribar a cobrar molt més que una persona que treballa en un de sol amb jornada completa.

Figura 94. Retribució salarial

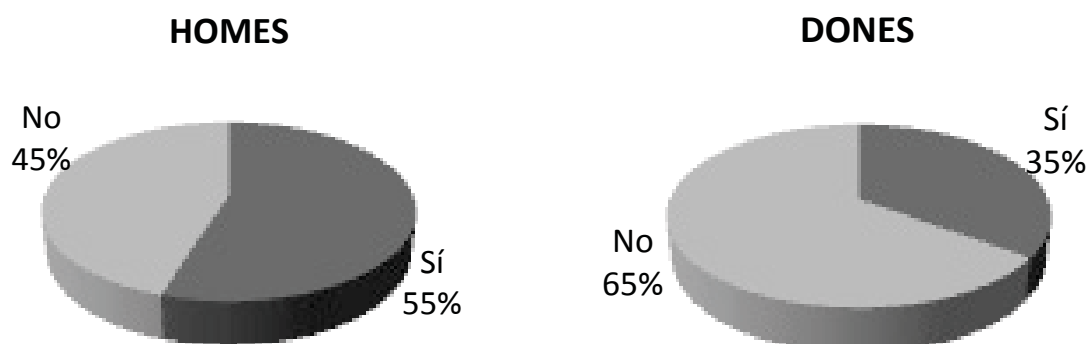


Per altra banda, un 36,4% dels enquestats tenen un sou mensual de menys de 1.000€ al mes. Aquesta condició ens reafirma el percentatge de persones que treballen en més d'un àmbit per tal d'assolir una estabilitat econòmica, d'aquesta manera, aquells que reben un salari per sota dels 500€ mensuals opten per treballar en un altre àmbit en el 59,3% dels casos, percentatge que es redueix de manera notòria entre els que són retribuïts amb més de 2.500€ al mes.

5.1.9. Voluntariat en el món de l'esport

El voluntariat dins del món de l'esport és una pràctica específica d'aquest sector. El 41,7% dels enquestats fa voluntariat en el món de l'esport. Tal i com es pot observar en les dues gràfiques següents, el percentatge d'homes voluntaris dins d'aquest món és del 45,1%, mentre que de les dones són 10 punts menys.

Figura 95. *Voluntariat en el món de l'esport*



5.1.10. Nivell de satisfacció

Dins del mercat de treball de l'esport, un mercat de treball tant dinàmic i canviant, s'observa a través de les següents dades que més del 75% dels treballadors en el mercat laboral esportiu, se senten satisfets en l'àmbit de treball actual. D'aquests, un 54% dels enquestats respon que es sent satisfet en el seu lloc de treball, mentre que fins a un 27% afirma estar molt satisfet.

Figura 96. *Nivell de satisfacció*



5.2. Prospectiva del sector

El sector esportiu es percep com un dels grans potencials dinamitzadors de l'ocupació a l'actualitat, especialment entre els més joves. És aquest fet el que dóna, si cap, major rellevància a l'estudi aquí presentat. Els resultats obtinguts indiquen que els grans jaciments de demanda en el futur seran els vinculats al manteniment i a la salut de les persones per mitjà de l'exercici físic i la pràctica esportiva, així com a la gestió d'organitzacions d'aquest àmbit.

És important reconèixer que els canvis que s'estan produint actualment en la demanda de serveis esportius portaran a una major interacció, i fins i tot a una certa integració, dels àmbits tradicionals del sector esportiu. A mode d'exemple, està proliferant l'organització de curses populars amb nivells d'exigència física elevats que fan interactuar els tradicionals àmbits de l'entrenament esportiu i del manteniment i salut. Un segon exemple es pot trobar en els nous llocs de treball s'han creat a partir de l'emprenedoria en la indústria esportiva. Tot i no disposar de dades comparables, les dades obtingudes permeten estimar que el perfil d'emprenedor/a en aquest sector és d'edat més jove que en d'altres indústries. Aquests professionals requereixen desenvolupar tasques a cavall entre la gestió de la seva organització i el treball tècnic

d'acord amb l'oferta de serveis que incorpora el seu projecte empresarial. Aquesta integració de diferents àmbits d'ocupació i/o de tasques a realitzar, es preveu que incrementi en els propers anys i, per tant, sorgiran necessitats de formació que condueixin a una base de formació amb tendència a ser àmplia i pluridisciplinar.

Conseqüència de l'anterior reflexió, es preveu que el sector privat amb ànim de lucre (empresarial) sigui el gran creador de llocs de treball en els propers anys. Aquest aspecte converteix els contactes entre els joves que s'insereixen en el mercat laboral i les empreses de la indústria esportiva en fonamentals. Els períodes de pràctiques prendran rellevància especialment entre la població universitària i poden esdevenir el principal element d'inserció laboral per aquest col·lectiu. Un element que confirma aquest fet és el reconeixement, entre els i les professionals més joves, de la importància de crear i mantenir les relacions professionals amb d'altres professionals de la indústria.

Aquestes reflexions porten inherent la capacitat d'entendre la mal·leabilitat i constant procés de canvi que està experimentant la indústria esportiva. El propi concepte d'"indústria esportiva" comença tot just a fer-se visible; l'anàlisi i el reconeixement de l'impacte econòmic que l'esport té a nivell local n'és un clar exemple. Per aquest motiu, aquelles persones que estiguin o desitgin fer carrera professional en el sector esportiu, hauran d'estar preparades per afrontar processos de canvi, tant en els tipus d'activitats que van sorgint, com als nous segments de població amb necessitats específiques i els nous models de gestió que van associats a una oferta esportiva dinàmica i canviant.

Tots aquests elements compten amb un factor potenciador que, per incipient, no deixa de tenir una influència fonamental en el desenvolupament de la indústria esportiva ja en l'actualitat: les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC). No es pot concebre el desenvolupament de l'esport i del seu mercat de treball sense tenir present la creixent influència que les TIC tenen en ell. Dècades enrere, la informàtica i, més concretament, l'ofimàtica varen revolucionar el mercat laboral en general. Una influència similar estan tenint les noves tecnologies de la informació, en concret les xarxes socials i el

procés de 'gamificació'¹⁹, en la present dècada. Preveure els àmbits d'influència dins la indústria esportiva que les TIC tindran en el futur més pròxim es fa difícil donada la constant incorporació de nous productes i serveis, així com la constant evolució dels instruments tecnològics ('smartphones', 'tablets') avui ja a l'abast de la gran majoria de la població. Tanmateix, les organitzacions requeriran disposar de professionals que entenguin les maneres en com les persones interactuen entre elles i amb les organitzacions prestadores de serveis esportius. Aquest serà de ben segur un dels grans reptes de la indústria esportiva, especialment en aquells serveis que interactuen amb el lleure i la recreació. Caldrà doncs reflexionar sobre una oferta formativa específica capaç de lligar els àmbits de l'activitat física i l'esport i les TIC.

En definitiva, es preveu que el procés de canvis que ja està experimentant el sector esportiu i que té la seva influència en el mercat laboral continuï. Aquest fet generarà canvis importants en els llocs de treball actuals, especialment aquells més vinculats a una oferta de serveis esportius del sector privat. Uns canvis que requeriran d'unes competències que hauran de ser assumides a partir de processos de formació continuada, a fi de permetre garantir la capacitat professional de la persona i, per tant, el manteniment del lloc de treball. Qualsevol altra situació pot comportar la substitució de persones ja consolidades per d'altres més joves, amb menor experiència, però amb un coneixement actual de les necessitats i la demanda en el sector esportiu.

5.3. Propostes d'actuació

En l'anterior apartat s'ha deixat constància dels canvis que s'estan produint en la demanda de serveis esportius. Retenir i captar nous segments de població per part de les organitzacions de l'esport requerirà de professionals qualificats i capaços d'entendre l'esmentat procés de transformació. En relació a les

¹⁹ Prové del concepte anglosaxó 'Gamification'. És la utilització del joc amb l'objectiu de potenciar la motivació, concentració, esforç, fidelització entre d'altres valors positius comuns a tots els jocs. Es tracta d'una nova estratègia per influenciar i motivar a col·lectius amb unes mateixes necessitats.

persones que actualment es troben en procés de formació i/o en la cerca d'oportunitats laborals en aquest sector, caldrà que compreguin la necessitat de disposar d'una formació de base general però complementada per una formació específica i especialitzada que els garanteixi majors oportunitats d'inserció en el mercat de treball de l'esport.

A continuació es presenten més propostes d'actuació que, a mode de reflexió, pretenen servir d'orientació tant als professionals del sector com a les seves organitzacions.

Propostes d'actuació per a les administracions públiques

Des de l'òptica supralocal, i d'acord amb les competències actuals en matèria legislativa, serà interessant que es segueixi desenvolupant i perfeccionant el marc normatiu en el sector de l'esport. Aquestes polítiques, juntament amb les pròpies de la contractació laboral, poden impulsar encara més la indústria esportiva com a una de les referents en la inserció laboral, especialment entre els i les més joves. En una altra línia d'actuacions, caldria valorar la impulsió d'itineraris formatius aplicats que permetin l'especialització dins el sector esportiu amb l'objectiu de guanyar en qualitat en el desenvolupament de les tasques.

Pel que fa a les administracions locals, serà interessant avaluar la possibilitat d'impulsar l'ocupació en el sector esportiu. A mode d'exemple, es podria valorar la creació d'unes taules transversals amb diferents agents interessats (stakeholders) implicats en l'oferta de serveis esportius. Aquestes taules estarien coordinades per organismes supralocals, com ara les Diputacions o els Consells Comarcals, en aquells territoris amb municipis petits/mitjans, o bé pels propis municipis en el cas d'aquells amb major volum de població. En línia amb aquesta idea, i donada l'especificitat d'alguns llocs de treball del mercat laboral esportiu, una major coordinació entre les borses de treball dels serveis d'ocupació local -possiblement per mitjà d'un organisme supralocal-, permetria també millorar en eficiència els objectius d'aquests serveis. Aquestes propostes pretenen ser només una mostra d'exemples que des del

sector públic es pot portar a terme, sempre en coordinació amb el sector privat com a agent que juga un rol central en la inserció i desenvolupament professional, a fi de consolidar el mercat de treball en l'esport.

Propostes d'actuació en relació a processos formatius

Caldrà que les institucions docents, així com aquelles organitzacions proveïdores de serveis educatius per a professionals, incloguin en els seus programes formatius uns continguts actualitzats de les noves tendències en la indústria esportiva. A mode d'exemple, un àmbit de creixent demanda laboral en el sector pot ser la relació entre l'esport i la comunicació per mitjà de les TIC, tal i com s'ha argumentat anteriorment; tanmateix, caldrà també tenir en compte les grans potencialitats que té l'esport amb d'altres disciplines tan diverses com l'ocupació del temps de lleure, l'organització d'esdeveniments o bé l'urbanisme. Les noves generacions de professionals doncs, hauran de ser sensibles als continuats processos de canvi i mantenir-se actualitzats a través de la pertinença a comunitats virtuals i actius per mitjà de les xarxes socials, amb l'objectiu de posicionar-se professionalment en el mercat.

Un element de reflexió respecte de la situació actual, són els nivells de formació interna en les organitzacions esportives, especialment dins l'àmbit privat comercial. El dinamisme del sector no es correspon amb els nivells d'actualització en la formació que es pot trobar en el sector. Caldria doncs sensibilitzar a les organitzacions sobre la necessitat de desenvolupar formacions en aquest sentit. Un dels possibles elements que explicarien aquest dèficit pot venir donat per la gran atomització de la indústria, amb un elevat número de petites i mitjanes empreses presents al mercat. És en aquest context que seria interessant estudiar fórmules de col·laboració públic-privat per impulsar programes de formació als professionals del sector. No cal dir que amb el potencial de la formació online, es podria arribar a un major volum d'organitzacions presents en el territori i optimitzar esforços i recursos.

Un altre element a tenir en consideració és la necessitat de transmetre les potencialitats de l'esport a persones amb responsabilitats directives que no

es troben en l'àmbit esportiu però que interactuen directament amb ell. En el sector públic local podrien ser persones de les àrees de serveis jurídics, urbanisme, intervenció o turisme. En l'àmbit privat, indústries com la del turisme, els serveis culturals o -altra vegada- les noves tecnologies, poden tenir en l'esport a un gran aliat per optimitzar l'oferta de serveis.

Foment de les pràctiques acadèmiques en organitzacions esportives

S'ha argumentat ja que l'especialització i l'adquisició i manteniment de contactes professionals esdevenen fonamentals per a les persones joves en procés d'inserció laboral. Una visió moderna i dinàmica de l'esport resulta imprescindible avui en dia a les organitzacions esportives. Ambdós elements conflueixen en les pràctiques acadèmiques en organitzacions de la indústria esportiva. Seria convenient estandaritzar els programes de pràctiques entre les diferents institucions acadèmiques, així com establir un calendari de manera mancomunada dels períodes de pràctiques per optimitzar el seu funcionament. D'altra banda, seria necessari fer visibles els avantatges de l'acollida d'estudiants en període de formació, així com mesurar l'impacte que aquestes tenen en les seves carreres professionals. Cal dir aquí que les universitats catalanes, en els seus cursos de grau i de postgrau, estan en un procés continuat de millora de les pràctiques acadèmiques amb l'objectiu que esdevinguin programes de benefici mutu entre els estudiants i les organitzacions receptores. En el cas dels cicles formatius, aquests ja incorporen un volum de 400 hores de formació pràctica (pràcticum) dins el currículum educatiu.

Altres consideracions

Un dels elements que més força està prenent és el de l'emprenedoria, no només en el sector de l'esport sinó en qualsevol àmbit professional. Les restriccions d'accés al mercat de treball dels darrers anys, ha impulsat a persones joves -i no tan joves- a emprendre per treballar en seu propi projecte i per compte propi. Tot i els elements positius d'aquesta tendència, cal entendre l'emprenedoria com a un camí més en la inserció laboral dels i les professio-

nals. No és ni l'únic ni el més important. Tanmateix, les formacions en empremtoria tenen un element molt positiu: la persona empremtora es veu obligada a conèixer el 'producte' que vol oferir i, a la vegada, el model de negoci que ho fa viable. Aquesta formació mixta és un element molt interessant i que podria servir de model en altres formacions relacionades amb la indústria esportiva. En definitiva, cal revisar els estàndards de qualitat de la formació existent. No només des de l'òptica dels nivells de satisfacció dels que la reben, sinó de l'impacte en el curt i mitjà termini en la carrera professional.

Aquelles persones que estudien o vulguin formar-se en el sector de l'activitat física i l'esport per a desenvolupar-s'hi professionalment, hauran de decidir el seu itinerari dins aquesta indústria d'acord als jaciments de treball identificats en aquest estudi. Una decisió precoç els podrà ajudar a definir millor el seu itinerari curricular i orientar la cerca de les primeres feines professionals.

D'altra banda, la ja reconeguda transversalitat de l'esport, que es fa tangible en la realitat a través de projectes com el Clúster Català de l'Esport-Indecat (Indústria+Esport+Catalunya), generen unes oportunitats d'establir sinèrgies amb d'altres sectors que cal aprofitar tant des de l'àmbit públic com del privat. La indústria de l'esport, com moltes altres, tendirà a aprofundir en els llaços de la col·laboració públic-privada, des del repartiment de rols adequat: administració pública com a facilitadora i empreses privades com a executores. Aquesta col·laboració s'hauria d'estendre des de la planificació fins a les accions més operatives. Concretament, en l'àmbit de la formació orientada a la inserció de professionals en l'àmbit esportiu és presenta com a una excel·lent oportunitat perquè les administracions locals, les universitats, els centres educatius i les organitzacions privades de l'esport interactuïn per ser capaces de dissenyar itineraris professionalitzadors que permetin incorporar i mantenir a més professionals especialitzats i qualificats en esport en el mercat esportiu. Aquest serà, en definitiva, una de les claus per mantenir la diversificació i el creixement que la indústria de l'esport ha vingut experimentant en les darreres dècades.



Referències bibliogràfiques

Castells, M. (2001) La era de la informació. Siglo XXI Editores.

García Ferrando, M.; Puig, N.; Lagardera, F. (2002) Sociología del deporte. Madrid: Alianza Editorial.

Heinemann, K. (2003) Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte. Barcelona: Paidotribo.

Infoempleo (2011) Informe Infoempleo sobre redes sociales y mercado de Trabajo en España. Disponible: <http://bit.ly/empleoyredes> [Consulta 27/11/13].

Martínez, R. (2003) "La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas". A: Revista Española de Investigaciones Sociológicas. Vol. 101 (3), p. 229-254.

MECD. (2013) Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2012-2013. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Disponible: <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas-informes-documentum/datos-cifras/2012-2013-datos-y-cifras-sistema-universitario-espanol.pdf> [Consulta 27/11/13].

Puig, N.; Viñas, J. (2001) Mercat de treball i llicenciatura en educació física a l'INEFC-Barcelona (1980-1997). Barcelona: Diputació de Barcelona.

Puig, N.; Viñas, J.; Pérez, M. (2009) Mercat de treball en l'esport. Llicenciatura de l'INEFC-Barcelona promocions 1980-2005. Barcelona: Diputació de Barcelona.

Sarasa, S.; Porcel Lara, S. (2013) Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya. Papers 56, Regió Metropolitana de Barcelona.

Secretaria General de l'Esport. Consell Català de l'Esport (2010). Els clubs esportius a Catalunya. Esplugues de Llobregat: Consell Català de l'Esport. Informe elaborat per Marta Pérez i Jordi Viñas.

Viñas, J.; Pérez, M.; Puig, N. (2011) Els ajuntaments i l'esport a les comarques gironines. Barcelona: Observatori Català de l'Esport.

Viñas, J.; Pérez, M. (2011) Los hábitos deportivos de la población escolar en España. Madrid: Consejo Superior de Deportes.

Annex I. Metodologia

Metodologia de l'estudi "El mercat de treball en el context de l'esport a Catalunya. Especial incidència a la província de Barcelona"

L'instrument de recollida de dades

L'instrument de recollida de dades utilitzat en l'Estudi 'El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona' ha estat desenvolupat, atès que és la primera edició de l'estudi al país, expressament per a aquest. En la seva elaboració s'ha pres de referència els qüestionaris utilitzats en les diverses edicions de l'Estudi 'El mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport a Catalunya'.

La formulació de les preguntes

El qüestionari es compon d'un total de 15 preguntes (veure qüestionari a l'Annex 2). En determinades qüestions, d'acord a un sistema de filtres en funció de la resposta donada, les persones enquestades han respost diferents tipus de preguntes.

L'administració del qüestionari

El mètode de contacte amb les persones a entrevistar ha estat per mitjà d'un qüestionari web a partir de l'eina 'Google docs', que és gratuïta. S'ha utilitzat aquest mètode pels següents motius:

- **Facilitat de resposta** ja que es pot contactar amb el centre, de manera que s'ha enviat el link a la persona contactada telefònicament i aquesta l'ha reenviat als seus tècnics esportius o persones a qui necessitàvem que responguessin l'enquesta.
- **Confidencialitat**, per part de qui respon, especialment tenint en compte que s'ha preguntat per la seva titulació, sou, etc.

- **Eficiència econòmica.** Les persones responsables del treball de camp han explicat l'estudi a la direcció o màxims responsables de l'organització i llavors s'ha pogut arribar a la mostra per mitjà d'una estructura en xarxa.

En aquest context, les persones responsables del treball de camp han contactat amb les organitzacions seleccionades de la mostra, explicant-los l'estudi i la metodologia i enviant-los el link a l'adreça de correu electrònic que se'ls ha indicat perquè aquests la reenviessin a les persones de l'organització seleccionades. Després d'aquest primer contacte, s'ha fet un seguiment a l'organització en cas que no hagin arribat les respostes desitjades.

La mostra

Per delimitar la mostra s'ha identificat la naturalesa dels sectors en que es troben les organitzacions generadores de llocs de treball en el sector esportiu per un costat i els grans àmbits d'ocupació per l'altre.

Sectors	Àmbits
<ul style="list-style-type: none">• Públic• Privat associatiu• Privat-comercial	<ul style="list-style-type: none">• Docència• Rendiment• Gestió• Esport extraescolar• Manteniment i salut• Recreació, animació i turisme

La següent taula mostra el creuament de les esmentades variables per concretar els perfils professionals (ocupacions) que han participat en la determinació de la mostra. La tria d'aquests perfils ha estat orientada amb els objectius de la recerca. Així, a mode d'exemple, s'agrupen els monitors d'esport extraescolar del sector privat-associatiu i comercial ja que s'entén que realitzen funcions similars i requereixen de competències personals i professionals similars. Tanmateix, es considera necessari diferenciar entre els gestors esportius de clubs i del sector privat-comercial.

	Sector Públic	Sector Privat-associatiu	Sector Privat-comercial
Docència	Professors primària Professors secundària	Professors primària Professors secundària	
Rendiment		Entrenadors clubs	
Gestió	Tècnics esportius	Gerents/Gestors esp. Directors tècnics	Gestors esportius Directors tècnics
Esport extraescolar		Monitors	
Manteniment i salut	Instructors Tècnics PAFES	Instructors Entren. personals	
Rec., anim. i turisme		Tècnics esportius	

A l'hora de dimensionar la mostra, i donades les limitacions citades anteriorment, s'ha concretat la mostra en base a la selecció de casos en funció dels tres sectors esmentats.

En el present, no s'han analitzat els professors d'educació secundària tant del sector públic com del privat. Aquesta és l'única activitat professional que ha estat reservada exclusivament a les persones llicenciades en CAFE i, per tant, s'espera obtenir informació en profunditat en l'Estudi 'El mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport a Catalunya'.

A continuació es presenta la mostra que ha estat seleccionada de cadascun dels perfils professionals (ocupacions) identificats.

	Perfil professional (ocupació)	Mostra
1	Professors primària escoles públiques	231
2	Professors primària escoles conc./privades	124
3	Entrenadors clubs	828
4	Administració pública	259
5	Empreses	749
	Total	2.191

Grup d'experts i expertes

En la fase d'anàlisi dels resultats s'ha comptat amb un grup d'experts que ha permès concretar les necessitats a conèixer per part dels diferents sectors vinculats al mercat de treball de l'esport sobre els actuals professionals vinculats a aquest mercat.

El grup d'experts ha estat format per:

- 2 Directors/es d'instal·lacions esportives
- 2 Tècnics/es d'esport municipal
- 1 gerent d'empreses de serveis esportius
- 1 professors/a universitaris del grau CAFE
- 1 director/a de centre d'educació primària
- 1 directors/a de centre d'educació secundària
- 1 persona de l'Escola Catalana de l'Esport
- 1 persona del COPLEFC

Total 10 persones

Aquest grup d'experts i expertes ha estat liderat i moderat per l'equip director de l'estudi i també hi ha participat persones de la Gerència d'Esports de la Diputació de Barcelona.

El grup s'ha reunit 3 vegades:

1. En la concreció de la mostra i de les preguntes a realitzar.
2. En la interpretació dels primers resultats descriptius obtinguts del treball de camp per orientar possibles creuaments.
3. En la presentació de les conclusions finals del treball de camp per plantejar possibles accions de millora per adaptar les formacions a les necessitats de les diferents ocupacions.

La participació en el grup ha estat gratuïta, reconeixent-se la seva participació en la difusió dels resultats del present estudi.

Metodologia de l'estudi "El mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport a Catalunya"

L'instrument de recollida de dades: el qüestionari

L'instrument de recollida de dades ha estat el mateix que l'utilitzat a les dues edicions anteriors: el qüestionari. Aquesta tècnica es caracteritza per la representativitat i estandardització dels resultats, així com pel control de la situació de mesura (Heinemann, 2003). Aquests trets compleixen amb el principal propòsit de la recerca: disposar de resultats estadístics representatius i vàlids per al col·lectiu de persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport (CAFE) a Catalunya.

La formulació de les preguntes

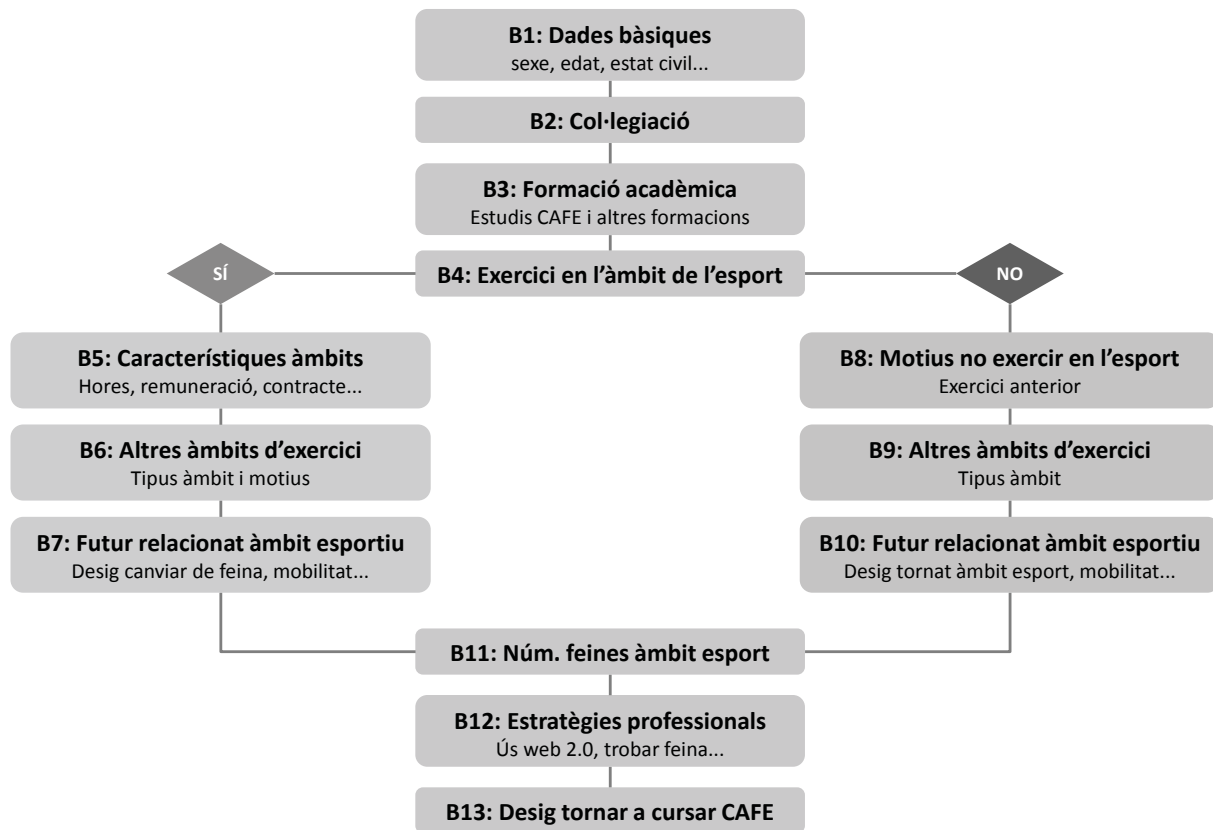
El qüestionari es compon d'un total de 65 preguntes (veure qüestionari a l'annex) que mitjançant un sistema de filtres vinculat a les respostes donades, les persones enquestades accedeixen als diferents blocs de preguntes.

El qüestionari es divideix en 13 blocs:

Bloc 1: Dades bàsiques	Dades com el sexe, l'edat, l'estat civil, etc. són variables independents que ajuden a interpretar i entendre les causes de les variables dependents que es troben a la resta de preguntes del qüestionari
Bloc 2: Col·legiació	Aquest bloc compren dues preguntes: si la persona es troba col·legiada al COPLEFC i la modalitat d'afiliació
Bloc 3: Formació acadèmica	Informació sobre l'any d'obtenció del títol, el tipus d'itinerari curricular cursat, les pràctiques a empreses o altres formacions cursades que ajuden a construir la biografia acadèmica de la persona
Bloc 4: Exercici en l'àmbit de esport	Aquest compren la pregunta central del qüestionari "Actualment exerceixes professionalment en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?". En funció de la resposta les persones enquestades passen a diferents blocs de preguntes: sí (bloc 5,6 i 7) i no (blocs 8,9 i 10)
Bloc 5: Característiques àmbits esportius	En aquest bloc es pregunta informació detallada sobre les característiques dels àmbits vinculats a l'activitat física i l'esport en els que es treballa: dedicació, tipus de contracte, retribució, satisfacció, etc. Aquesta informació serveix per a definir els trets principals dels jaciments de feina per a les persones llicenciades en CAFE
Bloc 6: Altres àmbits d'exercici	Aquest bloc serveix per a determinar si les persones que treballen en l'àmbit de l'activitat física i l'esport ho combinen amb d'altres àmbits i quins són els motius que els hi porten a fer-ho
Bloc 7: Futur relacionat amb l'àmbit esportiu	Preguntar sobre la intenció actual de buscar una altra feina, així com pels motius, poden servir com a indicador de la qualitat de la feina actual
Bloc 8: Motius per no exercir en esport	És important saber quins són els motius pels quals les persones llicenciades en CAFE actualment no exerceixen en l'àmbit de l'activitat física i l'esport
Bloc 9: Altres àmbits en que s'exerceix	A partir de la pregunta sobre els àmbits no vinculats directament amb l'activitat física i l'esport es poden definir quins són les principals sortides professionals fora de l'àmbit esportiu en les que s'exerceix i si aquestes estan vinculades indirectament amb l'esport
Bloc 10: Futur exercici	A les persones que actualment no hi treballen en l'àmbit de l'esport se'ls hi pregunta sobre la intenció de fer-ho o tornar a fer-ho.
Bloc 11: Núm. feines àmbit esport	Aquest bloc torna a ser comú per a totes les persones enquestades. El propòsit és esbrinar el número de feines, tant les vinculades a l'activitat física com les que no ho estan, en les que han treballat. Aquesta informació serveix per a definir l'itinerari laboral i el temps de permanència en una feina
Bloc 12: Estratègies professionals	Actualment existeixen diverses estratègies per promocionar-se professionalment i trobar feina. En aquest bloc es pregunta per les utilitzades, fent especial èmfasi en les web 2.0
Bloc 13: Desig de tornar a cursar CAFE	El qüestionari conclou amb la pregunta "Si poguessis tornar enrere, tornaries a cursar la llicenciatura en CAFE?" en funció de la resposta donada i contrastada amb la resta d'informació que aporta el qüestionari es pot arribar a determinar el grau de satisfacció amb la llicenciatura en CAFE

La figura 97 representa un mapa conceptual dels blocs de preguntes del qüestionari.

Figura 97. Mapa conceptual blocs de preguntes qüestionari



L'administració del qüestionari

En relació al mètode d'administració del qüestionari, si bé a les anteriors edicions havia estat la tramesa per correu postal, a la darrera edició ha estat l'administració a través d'una plataforma online²⁰ ad hoc. A continuació es citen els motius que van donar lloc al canvi de mètode:

- La formulació del supòsit de que el col·lectiu de persones llicenciades en CAFE té accés a internet i disposa dels coneixements bàsics requerits per poder respondre al qüestionari online.

²⁰El nom de la plataforma utilitzada és Unipark (www.unipark.com).

- La reducció en les despeses generades en el treball de camp vers els costos de fer l'enviament per correu postal
- L'accés a les bases de dades dels correus electrònics dels ex-alumnes per part de les universitats i altres organismes col·laboradors que s'encarregarien més tard de fer els enviaments.
- La possibilitat de fer més d'un enviament del qüestionari i el fet de poder arribar a les persones llicenciades a través de diferents organismes.
- L'automatització del buidat d'informació del qüestionari a una base de dades, evitant tenir que entrar manualment els resultats dels qüestionaris i qualsevol error humà a l'entrada de dades.
- La facilitat en l'accés i enviament del qüestionari per part dels llicenciats/des un cop emplenat aquest mitjançant diferents dispositius electrònics.

La mostra

La mostra recollida havia de garantir la representativitat dels resultats per al conjunt de l'univers. Les universitats van proporcionar el nombre de persones llicenciades d'acord a dues variables principals: any de promoció i sexe. Gràcies a aquesta informació es va poder determinar l'univers d'estudi i posteriorment la mostra requerida d'acord als criteris de representativitat desitjats tal i com s'explica a continuació.

L'univers d'estudi

L'univers d'estudi el formen totes les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport (CAFE) per les universitats catalanes, des de la primera promoció corresponent a l'any 1980 fins a la promoció 2012²¹. Tal i com s'ob-

²¹ Un cop reconeguda la llicenciatura en CAFE l'any 1980, es va crear un règim d'escolaritat especial perquè aquelles persones que tinguessin una titulació anterior i volguessin obtenir el títol de llicenciat o llicenciada en CAFE. Aquestes persones també formen part de l'univers d'estudi.

serva a la taula 78, la xifra total de persones llicenciades a 8.376, corresponent més de la meitat (56%) als titulats i titulades a l'INEFC de Barcelona. Cal tenir en compte però, que l'INEFC de Barcelona va ser la primera universitat a Catalunya en oferir la llicenciatura l'any 1975, 7 anys més tard l'INEFC de Lleida s'uniria a aquesta oferta. La incorporació de les universitats privades va arribar l'any 2001 amb Blanquerna i la Universitat de Vic. La incorporació més recent ha estat la Universitat de Girona iniciant el seu primer curs acadèmic l'any 2008.

Taula 78. *Univers d'estudi*

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012	Total
INEFC Barcelona	70	89	72	87	81	90	54	543
INEFC Lleida	0	22	41	62	65	77	38	305
Universitat Blanquerna-URL	0	0	0	0	17	37	38	92
Universitat de Vic	0	0	0	0	3	35	22	60
(n)	70	111	113	149	166	239	152	1.000

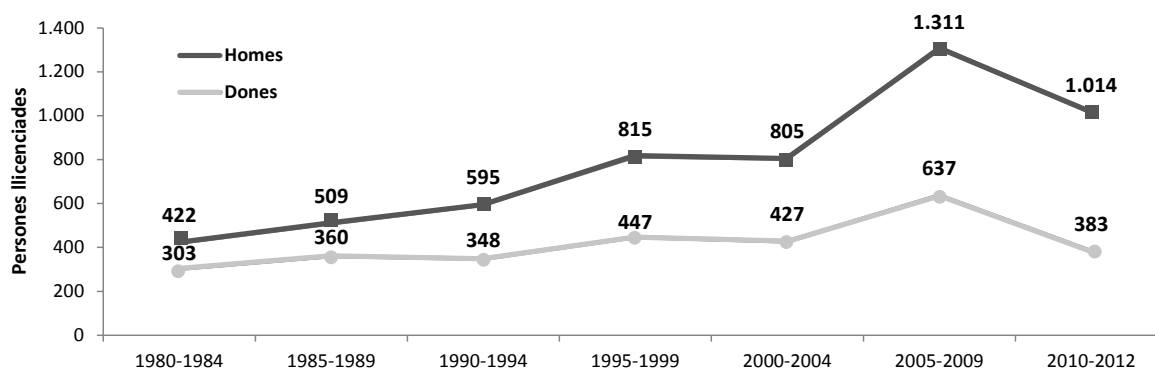
	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012	Total
INEFC Barcelona	100%	80%	64%	58%	49%	38%	36%	54%
INEFC Lleida	0%	20%	36%	42%	39%	32%	25%	31%
Universitat Blanquerna-URL	0%	0%	0%	0%	10%	15%	25%	9%
Universitat de Vic	0%	0%	0%	0%	2%	15%	14%	6%
(n)	70	111	113	149	166	239	152	1.000

Pel que fa a la distribució entre sexes, es dona un desequilibri; els homes representen el 65% vers el 35% de les dones. Aquesta desigualtat incrementa a mesura que passen els anys (taula 79 i figura 98), sent les dues darreres promocions les que tenen una menor proporció de dones (2010-12; 27%).

Taula 79. Univers segons sexe i any de promoció

UNIVERS	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012	Total
Homes	58%	59%	63%	65%	65%	67%	73%	65%
Dones	42%	41%	37%	35%	35%	33%	27%	35%

Figura 98. Univers segons sexe i any de promoció



La mostra

Per tal de garantir la representativitat estadística dels resultats de l'estudi al conjunt de llicenciats i llicenciades, i tenint en compte que es tracta d'un univers finit (inferior als 100.000 casos), es va aplicar la fórmula corresponent (figura 99). Aquesta va donar com a resultat una mostra de 948 casos. Els paràmetres aplicats a la mostra han estat:

- Error de la mostra $\pm 3\%$
- Nivell de confiança 95%
- Màxima indeterminació $p=q=0,5$

Figura 99. Fórmula càlcul mostra per a poblacions finites (<100.000 casos)

$$n = Z_{\alpha}^2 \frac{N \cdot p \cdot q}{i^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

D'acord a les característiques conegudes de l'univers (universitat, any de promoció i sexe) es va realitzar una distribució de la mostra en base a aquestes tres variables. A continuació es presenta una taula per cadascuna de les variables que recull l'univers, la distribució proposada inicialment i la que finalment es va obtenir.

Taula 80. Distribució de la mostra segons universitat

Universitats	Univers		Mostra proposada		Mostra final	
	n	%	n	%	n	%
INEFC Barcelona	4.705	56%	561	56%	543	54%
INEFC Lleida	2.392	29%	288	29%	305	31%
Blanquerna	767	9%	90	9%	92	9%
Universitat de Vic	512	6%	60	6%	60	6%
Total	8.376	100%	1.000	100%	1.000	100%

Taula 81. Distribució de la mostra segons promoció

Promocions	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2012	Total	
	Univers	n	725	869	943	1.262	1.232	1.948	1.397
	%	9%	10%	11%	15%	15%	23%	17%	100%
Mostra proposada	n	85	102	111	149	160	241	152	1.000
	%	9%	10%	11%	15%	16%	24%	15%	100%
Mostra final	n	70	111	113	149	166	239	152	1.000
	%	7%	11%	11%	15%	17%	24%	15%	100%

Taula 82. Distribució de la mostra segons sexe

Sexe	Univers		Mostra proposada		Mostra final	
	n	%	n	%	n	%
Home	5.471	65%	653	65%	659	66%
Dona	2.905	35%	347	35%	341	34%
Total	8.376	100%	1.000	100%	1.000	100%

L'anàlisi de dades

L'anàlisi estadística dels resultats s'ha dut a terme amb el programa estadístic SPSS en la seva versió 17.0. Les funcions utilitzades han estat:

- Taules de freqüències: única variable
- Taules de creuaments: multivariable
- Anàlisi descriptiu: mitjanes

Limitacions de l'estudi

El present estudi compta amb una sèrie de limitacions a considerar en la interpretació dels resultats obtinguts. A continuació s'exposen aquestes:

- Les variables conegudes de l'univers. Tal i com s'ha explicat a la secció dedicada a la mostra, aquesta s'ha construït en base a unes característiques conegudes de l'univers. Per tant, s'han obviat altres variables, cal dir que per impossibilitat de conèixer-les, que podrien tenir una incidència en els resultats.
- Les bases de dades. Les universitats, a partir de les seves bases de dades, han enviat l'enllaç al qüestionari. La informació de contacte d'aquestes bases majoritàriament es recull en el moment de la matriculació sense existir cap sistema d'actualització periòdica. Les dades únicament són actualitzades quan la persona té algun tipus de contacte amb la universitat, com per exemple amb la realització d'un curs monogràfic. Altres organitzacions amb bases de dades de persones llicenciades en CAFE, com és el cas del COPLEFC, també han col·laborat en l'enviament de l'enllaç. Per tant, s'intueix que pot haver-hi un cert nivell de biaix en la mostra lligat a les característiques i qualitat de les bases utilitzades.
- Predisposició a respondre al qüestionari. Tot i rebre l'enllaç al qüestionari, la persona pot decidir no respondre'l per diversos motius com la sensació de falta de temps o el fet d'estar descontent amb la situació laboral actual. Tenint en compte el que es comenta, podria ser que un determinat perfil de llicenciats i llicenciades no estigui suficientment representat a la mostra recollida. Per exemple, les persones que no treballen en l'àmbit de l'activitat física i l'esport.

Annex II. Questionari

Questionari de l'estudi "El mercat de treball en l'esport a la província de Barcelona"

Questionnaire

1 Idioma

Selecciona l'idioma en que vols visualitzar l'enquesta / Selecciona el idioma en el que quieres visualizar la encuesta

- Català
 Castellano

2 Benvinguda

Aquesta enquesta forma part de l'estudi sobre la situació actual del mercat laboral de les persones amb titulacions esportives a la província de Barcelona. Les dades obtingudes a través d'aquestes enquestes són anònimes i s'empraràn només amb a aquesta finalitat.

Per a nosaltres la teva resposta és fonamental.

Agraïm per endavant la teva col·laboració.

3 Dades personals

Sexe

- Home Dona

Any de naixement

Nacionalitat

Municipi de residència

Titulació acadèmica

Si us plau marqui només una opció, la màxima titulació de la que disposi

- Doctorat Màster Llicenciatura / Grau Diplomatura, cicles formatius Estudis secundària i / o batxillerat Estudis primària Sense estudis

Casat-da?

- Sí No

Filla-es?

- Sí No

4 Dades personals 2

En quina organització treballes?

- Docent en escola primària pública
 Docent en escola primària concertada / privada
 Club o federació esportiva
 Administració pública
 Empresa prestadora de serveis esportius en règim de concessió
 Empresa prestadora de serveis esportius (privada)
 Programa PAFES
 Empresa de la indústria esportiva

En cas de disposar de la llicenciatura o grau de CAPE, estàs col·legiat?

- Sí No

6.1 Dades personals 3

Per què no estàs col·legiat?

- No em cal
 segons la legislació vigent Manca de temps Motius econòmics No hi trobo la utilitat

8 P1

1. En quins àmbits de l'activitat física i de l'esport treballes?

Tria el teu àmbit principal

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Educació primària pública | <input type="checkbox"/> Educació extraescolar | <input type="checkbox"/> Manteniment i salut |
| <input type="checkbox"/> Educació primària concertada-privada | <input type="checkbox"/> Entrenament | <input type="checkbox"/> Investigació |
| <input type="checkbox"/> Educació secundària/batxillerat pública | <input type="checkbox"/> Gestió sector públic | <input type="checkbox"/> Altres àmbits docents |
| <input type="checkbox"/> Educació secundària/batxillerat concertada-privada | <input type="checkbox"/> Gestió. Sector associatiu-federatiu | <input type="checkbox"/> Esport per a discapacitats |
| <input type="checkbox"/> Educació universitària | <input type="checkbox"/> Gestió. Sector privat amb ànim de lucre | <input type="checkbox"/> Altres. Quin?: <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Cicles formatius | <input type="checkbox"/> Recreació, animació i turisme | |

Si tens altres àmbits secundaris marcats a continuació:

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Educació primària pública | <input type="checkbox"/> Educació extraescolar | <input type="checkbox"/> Manteniment i salut |
| <input type="checkbox"/> Educació primària concertada-privada | <input type="checkbox"/> Entrenament | <input type="checkbox"/> Investigació |
| <input type="checkbox"/> Educació secundària/batxillerat pública | <input type="checkbox"/> Gestió sector públic | <input type="checkbox"/> Altres àmbits docents |
| <input type="checkbox"/> Educació secundària/batxillerat concertada-privada | <input type="checkbox"/> Gestió. Sector associatiu-federatiu | <input type="checkbox"/> Esport per a discapacitats |
| <input type="checkbox"/> Educació universitària | <input type="checkbox"/> Gestió. Sector privat amb ànim de lucre | <input type="checkbox"/> Altres. Quin?: <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Cicles formatius | <input type="checkbox"/> Recreació, animació i turisme | |

7 P2-P4

2. Indica el càrrec que ocupes en aquesta feina:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Empresariària - Autònoma | <input type="checkbox"/> Coordinador/a |
| <input type="checkbox"/> Gerent | <input type="checkbox"/> Tècnica - Entrenador/a |
| <input type="checkbox"/> Directoria | <input type="checkbox"/> Monitor/a |
| <input type="checkbox"/> Professor/a - Mestre/a | <input type="checkbox"/> Altres, quin? <input type="text"/> |

3. Indica la principal tasca que desenvolupes en aquesta feina:

- Direcció
 Coordinació
 Administratives
 Tècniques/Operatives
 Docència

Altres, quina?

4. En cas que la feina anterior a l'actual pertanyés al mercat de l'esport, pots dir-nos quina era la principal tasca que desenvolupaves?

- Direcció
 Coordinació
 Administratives
 Tècniques/Operatives
 Docència
 Anteriorment no treballava en el mercat de l'esport
 És la meua primera feina remunerada

Altres, quina?

8 P5-P9

5. Indica el nombre d'anys que fa que treballes en aquesta feina.

En cas de portar menys d'un any indica 1 any:

6. Indica el nombre d'hores setmanals de dedicació:

El mercat de treball en l'esport

7. Indica el tipus de contracte:

- Indefinit Sense contracte
 Temporal Funcionari/ària
 Autònom Altres
 Beca

8. Indica la franja salarial (net mensual) en la que t'incloures

- Menys de 500€ De 1.501 a 2.000€
 De 501 a 1.000€ De 2.001 a 2.500€
 De 1.001 a 1.500€ Més de 2.500€

9. A més de dedicar-t'hi professionalment, ets voluntari/ària en el sector esportiu?

- Sí No

8 P10-12

10. Quina titulació esportiva t'ha permès arribar en aquest lloc de treball?

Trija la principal

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> LCAFE o Grau | <input type="checkbox"/> Cicle Formatiu de Grau mitjà – Tècnica d'esport en una especialitat |
| <input type="checkbox"/> MEF o Grau | <input type="checkbox"/> Una altra diplomatura, llicenciatura o grau |
| <input type="checkbox"/> Fisioteràpia o Grau | <input type="checkbox"/> Un altre màster o postgrau |
| <input type="checkbox"/> Doctorat en l'àmbit de l'activitat física i l'esport | <input type="checkbox"/> Un altre doctorat |
| <input type="checkbox"/> Màster o Postgrau de l'àmbit de l'activitat física i l'esport | <input type="checkbox"/> Un altre cicle formatiu |
| <input type="checkbox"/> Cicle Formatiu de Grau superior en animació d'activitats físiques i esportives | <input type="checkbox"/> Titulació esportiva federativa |
| <input type="checkbox"/> Cicle Formatiu de Grau mitjà en conducció d'activitats físiques al medi natural | <input type="checkbox"/> Títol de monitor de lleure |
| <input type="checkbox"/> Cicle Formatiu de Grau superior – Tècnica superior d'esport en una especialitat | <input type="checkbox"/> Altres, quina? <input type="text"/> |

11. Quin any vas obtenir la titulació esmentada en l'anterior pregunta?:

12. Quins creus que han estat els factors de contractació en aquesta feina?

Màxim de 3 respostes

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Coneixements teòrics | <input type="checkbox"/> Coneixements pràctics | <input type="checkbox"/> Títol en CAPE |
| <input type="checkbox"/> Altres titulacions | <input type="checkbox"/> Habilitats socials i personalitat | <input type="checkbox"/> Coneixement informàtic |
| <input type="checkbox"/> Capacitat de treball en grup | <input type="checkbox"/> Capacitat de gestió i planificació | <input type="checkbox"/> Formació en idiomes |
| <input type="checkbox"/> Experiència prèvia | <input type="checkbox"/> Oposicions | <input type="checkbox"/> Història esportiu |
| <input type="checkbox"/> Contactes | <input type="checkbox"/> Idiomes | <input type="checkbox"/> Altres |

10 P13

13. A part de treballar en l'àmbit de l'activitat física i l'esport, treballes en algun altre àmbit de manera remunerada?

- Sí No

11.1 13a

13a. Per quins motius treballes també en un altre àmbit?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Per inseguretat en la feina de l'àmbit de l'activitat física | <input type="checkbox"/> Per realitzar-me |
| <input type="checkbox"/> Perquè no tinc contracte en la feina de l'àmbit de l'activitat física | <input type="checkbox"/> Altres. Quin?: <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Per guanyar més diners | |

12 P14-15

14. Com valoraries el teu nivell de satisfacció en l'àmbit de treball actual dins el sector esportiu?

0=molts baix; 10 molt alt

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Per assolir un major grau de realització professional, quina formació complementària consideres que requeriries?

Pots escollir més d'una opció

- Formació complementària en l'àmbit esportiu
 Formació complementària en l'àmbit de la gestió econòmica i financera
 Formació complementària en l'àmbit jurídic i legislatiu
 Idiomes
 Tecnologies de la informació i comunicació (TIC)
 Altres, quina?:

13 Final page

Moltes gràcies per la teva participació a l'enquesta. La teva aportació és molt important per al nostre estudi.

[Finalitzar enquesta](#)

Questionari de l'estudi "El mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport a Catalunya"

Questionnaire

1 Idioma

Selecciona l'idioma en que vols visualitzar l'enquesta / Selecciona el idioma en el que quieres visualizar la encuesta

- Català
 Castellano

2 Portada

Aquesta enquesta forma part de l'estudi sobre la situació laboral actual de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport. Les dades obtingudes a través d'aquestes enquestes són anònimes i s'empraran només per a aquesta finalitat. Per nosaltres la teva resposta és fonamental. Agraïm per endavant la teva col·laboració.

3 P1-P4

Sexe

- Home Dona

Any de naixement

Nacionalitat

- Espanyola
 Altra nacionalitat:

País de residència

- Espanya. Indica la província, si us plau:
 Un altre país. Indica el país, si us plau:

4 P5-P7

Estàs casat/da?

- Sí No

Tens fills/es?

- Sí No

Estàs actualment adscrit/a al Col·legi de Llicenciats en Educació Física i Ciències de l'activitat Física i l'Esport de Catalunya (COPLEFC)?

- Sí
 No estic col·legiat/da
 No, estic col·legiat/da a un altre col·legi. Quin?

5.1 P7a_Tipus quota

Amb quin tipus de quota estàs adscrit/a al COPLEFC?

- Exercent
 No exercent
 Aturat/da

6 P8-P10

A quin any vas obtenir el títol de llicenciat/da en CAFE?

Per quina universitat et vas llicenciar en CAFE?

- INEFC Barcelona
 INEFC Lleida
 Universitat Blanquerna - URL
 Universitat de Vic
 Altra universitat. Quina?

Quan vas estudiar CAFE, existia Itinerari d'Especialització Curricular (IEC)?

- Sí No

7.1 P10a_Tipus IEC

Quin Itinerari d'Especialització Curricular vas fer?

- Ensenyament
- Rendiment
- Salut
- Gestió
- Medi natural
- No itinerari/mixte

8 P11

Durant la llicenciatura o grau en CAFE, vas fer pràctiques a organitzacions?

- Sí
- No

9.1 P11a_Pràctiques

Posteriorment, vas treballar o treballes a l'organització on vas fer les pràctiques?

- Sí
- No

L'experiència et va servir per trobar feina?

- Sí
- No

10 P12

Has cursat alguna altra llicenciatura, diplomatura o grau?

(només compten els estudis finalitzats)

- Sí
- No

11.1 P12a_Quina llicenciatura

Quina altra llicenciatura, diplomatura o grau has estudiat?

(Resposta múltiple)

- Magisteri en Educació Física
- Fisioteràpia
- Dret
- Periodisme
- ADE / Empresarials
- Altra. Quina?

12 P13

Has cursat algun postgrau, màster o doctorat?

(només compten els estudis finalitzats)

- Sí
- No

13.1 P13a_Quin master

Quin altre postgrau, màster o doctorat has estudiat?

(múltiple resposta)

- Màster o postgrau relacionat amb el sector esportiu
- Màster o postgrau no relacionat amb el sector esportiu
- Doctorat relacionat amb el sector esportiu
- Doctorat no relacionat amb el sector esportiu

14 P14

Actualment estàs cursant algun tipus d'estudis universitaris?

- Sí
- No

15.1 P14a_Tens pensat cursar**Tens pensat cursar algun tipus d'estudis universitaris en els propers 3 anys?**

- Sí
 No
 No ho sé

16.1 P14b_actuallment cursant**Quins estudis universitaris estàs cursant actualment?**

(múltiple resposta)

- Màster o postgrau relacionat amb el sector esportiu
 Màster o postgrau no relacionat amb el sector esportiu
 Doctorat relacionat amb el sector esportiu
 Doctorat no relacionat amb el sector esportiu
 Grau. Quin?
 Altres. Quin?

17 P15**Has fet alguna altra formació no universitària (federativa, idiomes, etc.)?**

- Sí
 No

18.1 P15a_Quina altra formació**Quina altra formació no universitària has fet?**

(múltiple resposta)

- Federativa
 Vinculada amb l'esport. Homologada per una entitat oficial
 No vinculada amb l'esport. Homologada per una entitat oficial
 Idiomes
 Altra 1
 Altra 2

19 P16-P17**Durant i/o després dels teus estudis universitaris has tingut alguna beca?**

(múltiple resposta)

- No
 Sí, per estudiar a l'estranger (per exemple Erasmus)
 Sí, de recerca
 Sí, de pràctiques
 Sí, altres. Quina?

Quins idiomes estrangers parles? (nivell mitjà o alt)

(múltiple resposta)

- No en parlo cap
 Anglès
 Francès
 Italià
 Alemany
 Altres 1. Quin?
 Altres 2. Quin?

20 P18_Exerceixes**Actualment exerceixes professionalment en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?**

(També compta encara que treballis mitjançant una beca o 10 hores setmanals i ho combinis amb una feina no vinculada al sector de l'activitat física i l'esport)

- Sí
 No

21.1 P18a_Àmbits exercici

En quin/s àmbit/s de l'activitat física i l'esport exerceixes?

(múltiple resposta)

- Educació primària pública
- Educació secundària pública
- Educació primària en centre privat-concertat
- Educació secundària en centre privat-concertat
- Educació universitària
- Altres àmbits docents
- Esport extraescolar
- Entrenament. Àmbit internacional-nacional
- Entrenament. Àmbit inferior al nacional
- Gestió. Sector públic
- Gestió. Sector privat amb ànim de lucre
- Gestió. Sector associatiu-federatiu
- Manteniment i salut
- Recreació, animació i turisme
- Investigació
- Altres. Quin?

21.2 P18b_Altre àmbit remunerat

A part de treballar en l'àmbit de l'activitat física i l'esport, treballes en algun altre àmbit de manera remunerada?

- Sí No

21.3.1 p18ba_Pq altres àmbits

Per quins motius treballes també en un altre àmbit?

(múltiple resposta)

- Per inseguretat en la feina de l'àmbit de l'activitat física i l'esport
- Perquè no tinc contracte en la feina de l'àmbit de l'activitat física i l'esport
- Per guanyar més diners
- Per realitzar-me
- Altres. Quin?

21.3.2 P18bb_Núm.hores altres àmbits

Quantes hores a la setmana hi dediques a treballar a d'altres àmbits?

21.4 P19_Núm.feines

Quants llocs de feina remunerats desenvolupes en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?

(Si us plau escriu el número. Els llocs de feina sense contracte també comptarien)

21.5 P19a-P19e_F1

FEINA 1: Àmbit de l'activitat física i l'esport

(Desplegable)

Educació primària pública
 Educació secundària pública
 Educació primària en centre privat-concertat
 Educació secundària en centre privat-concertat
 Educació universitària
 Altres àmbits docents
 Esport extraescolar
 Entrenament. Àmbit internacional-nacional
 Entrenament. Àmbit inferior al nacional
 Gestió. Sector públic
 Gestió. Sector privat amb ànim de lucre
 Gestió. Sector associatiu-federatiu
 Manteniment i salut
 Recreació, animació i turisme
 Investigació
 Altres

Número d'anys en aquesta feina

(En cas de portar menys d'un any indicar 1 any)

Número d'hores setmanals de dedicació**Tipus de contracte**

(Desplegable. Si no estàs contractat, si us plau escull l'opció "sense contracte")

Funcionari
 Indefinit
 Temporal
 Autònom
 Beca
 Altres
 Sense contracte

Indica el càrrec que ocupes en aquesta feina

(Desplegable)

Professor/a
 Director/a
 Gestor/a
 Consultor/a
 Coordinador/a
 Tècnic/a esportiu/iva
 Preparador/a físic/a
 Entrenador/a esportiu/iva
 Entrenador/a personal
 Animador/a
 Becari/a
 Altres

21.6 P19f_P19i_F1**FEINA 1: Sou net mensual per les hores dedicades**

(Indicar el sou en Euros, no utilitzar punts)

Creus que és just el sou que perceps per les tasques i responsabilitats que desenvolupes en aquesta feina?

Sí No No sé

El títol de CAFE va ser un requisit per accedir al teu lloc de feina?

Sí No No sé

Creus que el títol de CAFE és indispensable per al teu lloc de feina?

Sí No No sé

21.7 P19j_F1_factors contractació**FEINA 1: Quins creus que han estat els principals factors de contractació en aquesta feina?**

(màxim de 3 respostes)

- Títol CAFE
- Coneixements teòrics
- Coneixements pràctics
- Altres titulacions
- Habilitats socials i personalitat
- Coneixement informàtic
- Capacitat de treball en grup
- Capacitat gestió i planificació
- Formació en idiomes

El mercat de treball en l'esport

Experiència prèvia

- Oposicions
- Historial esportiu
- Contactes
- Altres. Quins?

21.8 P19k_F1_satisfacció

FEINA 1: Valora el grau de satisfacció en aquesta feina de l'0 al 10, sent 0 molt poc satisfet i 10 molt satisfet

21.9.1 P19a-P19e_F2

FEINA 2: Àmbit de l'activitat física i l'esport

(Desplegable)

Educació primària pública
Educació secundària pública
Educació primària en centre privat-concertat
Educació secundària en centre privat-concertat
Educació universitària
Altres àmbits docents
Esport extraescolar
Entrenament. Àmbit internacional-nacional
Entrenament. Àmbit inferior al nacional
Gestió. Sector públic
Gestió. Sector privat amb ànim de lucre
Gestió. Sector associatiu-federatiu
Manteniment i salut
Recreació, animació i turisme
Investigació
Altres

Número d'anys en aquesta feina

(En cas de portar menys d'un any indicar 1 any)

Número d'hores setmanals de dedicació

Tipus de contracte

(Desplegable) Si no estàs contractat, si us plau escull l'opció "sense contracte"

Funcionari
Indefinit
Temporal
Autònom
Beca
Altres
Sense contracte

Indica el càrrec que ocupes en aquesta feina

(Desplegable)

Professor/a
Director/a
Gestor/a
Consultor/a
Coordinador/a
Tècnic/a esportiu/iva
Preparador/a físic/a
Entrenador/a esportiu/iva
Entrenador/a personal
Animador/a
Becari/a
Altres

21.9.2 P19f_P19i_F2

FEINA 2: Sou net mensual per les hores dedicades

(Indicar el sou en Euros, no utilitzar punts)

Creus que és just el sou que perceps per les tasques i responsabilitats que desenvolupes en aquesta feina?

- Sí No No sé

El títol de CAFE va ser un requisit per accedir al teu lloc de feina?

- Sí No No sé

Creus que el títol de CAFE és indispensable per al teu lloc de feina?

- Sí No No sé

21.9.3 P19j_F2_factors contractació**FEINA 2: Quins creus que han estat els principals factors de contractació en aquesta feina?**

(màxim de 3 respostes)

- Títol CAFE
- Coneixements teòrics
- Coneixements pràctics
- Altres titulacions
- Habilitats socials i personalitat
- Coneixement informàtic
- Capacitat de treball en grup
- Capacitat gestió i planificació
- Formació en idiomes
- Experiència prèvia
- Oposicions
- Historial esportiu
- Contactes
- Altres. Quin?

21.9.4 P19k_F2_satisfacció**FEINA 2: Valora el grau de satisfacció en aquesta feina de l'0 al 10, sent 0 molt poc satisfet i 10 molt satisfet****21.10.1 P19a-P19e_F3****FEINA 3: Àmbit de l'activitat física i l'esport**

(Desplegable)

Educació primària pública
 Educació secundària pública
 Educació primària en centre privat-concertat
 Educació secundària en centre privat-concertat
 Educació universitària
 Altres àmbits docents
 Esport extraescolar
 Entrenament. Àmbit internacional-nacional
 Entrenament. Àmbit inferior al nacional
 Gestió. Sector públic
 Gestió. Sector privat amb ànim de lucre
 Gestió. Sector associatiu-federatiu
 Manteniment i salut
 Recreació, animació i turisme
 Investigació
 Altres

Número d'anys en aquesta feina

(En cas de portar menys d'un any indicar 1 any)

Número d'hores setmanals de dedicació**Tipus de contracte**

(Desplegable) Si no estàs contractat, si us plau escull l'opció "sense contracte"

Funcionari
 Indefinit
 Temporal
 Autònom
 Beca
 Altres
 Sense contracte

Indica el càrrec que ocupes en aquesta feina

(Desplegable)

El mercat de treball en l'esport

Professor/a
Director/a
Gestor/a
Consultor/a
Coordinador/a
Coordinador/a
Tècnic/a esportiu/iva
Preparador/a físic/a
Entrenador/a esportiu/iva
Animador/a
Becari/a
Altres

21.10.2 P19f_P19i_F3

FEINA 3: Sou net mensual per les hores dedicades

(Indicar el sou en Euros, no utilitzar punts)

Creus que és just el sou que perceps per les tasques i responsabilitats que desenvolupes en aquesta feina?

Sí No No sé

El títol de CAFE va ser un requisit per accedir al teu lloc de feina?

Sí No No sé

Creus que el títol de CAFE és indispensable per al teu lloc de feina?

Sí No No sé

21.10.3 P19j_F3_factors contractació

FEINA 3: Quins creus que han estat els principals factors de contractació en aquesta feina?

(màxim de 3 respostes)

- Títol CAFE
- Coneixements teòrics
- Coneixements pràctics
- Altres titulacions
- Habilitats socials i personalitat
- Coneixement informàtic
- Capacitat de treball en grup
- Capacitat gestió i planificació
- Formació en idiomes
- Experiència prèvia
- Oposicions
- Historial esportiu
- Contactes
- Altres. Quin?

21.10.4 P19k_F3_satisfacció

FEINA 3: Valora el grau de satisfacció en aquesta feina de l'0 al 10, sent 0 molt poc satisfet i 10 molt satisfet

21.11.1 P19a-P19e_F4

FEINA 4: Àmbit de l'activitat física i l'esport

(Desplegable)

Educació primària pública
 Educació secundària pública
 Educació primària en centre privat-concertat
 Educació secundària en centre privat-concertat
 Educació universitària
 Altres àmbits docents
 Esport extraescolar
 Entrenament. Àmbit internacional-nacional
 Entrenament. Àmbit inferior al nacional
 Gestió. Sector públic
 Gestió. Sector privat amb ànim de lucre
 Gestió. Sector associatiu-federatiu
 Manteniment i salut
 Recreació, animació i turisme
 Investigació
 Altres

Número d'anys en aquesta feina

(En cas de portar menys d'un any indicar 1 any)

Número d'hores setmanals de dedicació**Tipus de contracte**

(Desplegable) Si no estàs contractat, si us plau escull l'opció "sense contracte"

Funcionari
 Indefinit
 Temporal
 Autònom
 Beca
 Altres
 Sense contracte

Indica el càrrec que ocupes en aquesta feina

(Desplegable)

Professor/a
 Director/a
 Gestor/a
 Consultor/a
 Coordinador/a
 Tècnic/a esportiu/iva
 Preparador/a físic/a
 Entrenador/a esportiu/iva
 Entrenador/a personal
 Animador/a
 Becari/a
 Altres

21.11.2 P19f_P19i_F4**FEINA 4: Sou net mensual per les hores dedicades**

(Indicar el sou en Euros, no utilitzar punts)

Creus que és just el sou que perceps per les tasques i responsabilitats que desenvolupes en aquesta feina?

Sí No No sé

El títol de CAFE va ser un requisit per accedir al teu lloc de feina?

Sí No No sé

Creus que el títol de CAFE és indispensable per al teu lloc de feina?

Sí No No sé

21.11.3 P19j_F4_factors contractació**FEINA 4: Quins creus que han estat els principals factors de contractació en aquesta feina?**

(màxim de 3 respostes)

- Títol CAFE
 Coneixements teòrics
 Coneixements pràctics
 Altres titulacions
 Habilitats socials i personalitat
 Coneixement informàtic
 Capacitat de treball en grup
 Capacitat gestió i planificació
 Formació en idiomes

- Experiència prèvia
- Oposicions
 - Historial esportiu
 - Contactes
 - Altres. Quin?

21.11.4 P19k_F4_satisfacció

FEINA 4: Valora el grau de satisfacció en aquesta feina de l'0 al 10, sent 0 molt poc satisfet i 10 molt satisfet

21.12 P20-P21

Des de que vas acabar la llicenciatura o grau en CAFE, quant temps vas trigar en trobar una feina a jornada completa i amb contracte en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?

- Durant la llicenciatura
- Només acabar la llicenciatura/grau
- 1 any
- 2 anys
- 3 anys
- 4 anys
- 5 o més anys
- Encara no l'he trobat

Actualment estàs buscant una altra feina?

- Sí, en l'àmbit de l'activitat física i l'esport
- Sí, en altres àmbits
- Sí, a qualsevol àmbit
- No

21.13.1 P21a_Pq busques feina

Indica els motius principals pels quals busques una altra feina

(màxim 2 respostes)

- Per inseguretat en la feina principal actual
- Perquè no m'agrada el que faig
- Perquè considero la feina actual com a provisional
- Per guanyar més diners
- Per reduir la jornada laboral
- Per créixer professionalment
- Altres. Quin?

21.14 P22_mobilitat província

Per feina, estaries disposat/da a canviar de província?

- Sí
- No
- No sé

Per feina, estaries disposat/da a canviar de comunitat autònoma?

- Sí
- No
- No sé

Per feina, estaries disposat/da a canviar de país?

- Sí
- No
- No sé

22.1 P23-P25

Per quin/s motiu/s no exerceixes en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?

(múltiple resposta)

- Estic en situació d'atur
- No he trobat feina en aquest àmbit
- No he trobat una feina que em satisfés
- Per motius familiars
- Volia millorar la meva situació econòmica
- Volia canviar d'àmbit
-

Altres. Quin?

T'agradaria exercir o tornar a exercir en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?

- Sí No No sé

Havies exercit anteriorment en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?

- Sí No

22.2.1 P25a_anys no treballes

Quants anys fa que ja no treballes en l'àmbit de l'activitat física i l'esport?

22.3 P26-P28

Per una feina, ja siguis en l'àmbit de l'activitat física i l'esport o altre, estaries disposat/da a canviar de província?

- Sí No No sé

Per una feina, ja siguis en l'àmbit de l'activitat física i l'esport o altre, estaries disposat/da a canviar de comunitat autònoma?

- Sí No No sé

Per una feina, ja siguis en l'àmbit de l'activitat física i l'esport o altre, estaries disposat/da a canviar de país?

- Sí No No sé

22.4.1 P29_quin àmbit no esportiu

En quin/s àmbit/s exerceixes actualment?

(múltiple resposta)

- Soci-sanitari
 Administració i direcció
 Botiga de productes esportius
 Cossos de l'estat
 Negoci propi
 Altres. Quin?

23 P30-32

Un cop acabada la llicenciatura o grau en CAFE, quantes feines en l'àmbit de l'activitat física i l'esport has tingut?

(Si dins d'una mateixa organització has canviat de càrrec comptaria com a una altra feina. Si no has tingut cap feina indica 0, si us plau)

Un cop acabada la llicenciatura o grau en CAFE, quantes feines en altres àmbits has tingut?

(Si dins d'una mateixa organització has canviat de càrrec comptaria com a una altra feina. Si no has tingut cap feina indica 0, si us plau)

Fas servir les web 2.0 (Twitter, LinkedIn, bloc...) com a eina per millorar la teva carrera professional?

- Sí No

24.1 P32a_web 2.0 objectiu

Amb quin objectiu professional fas servir les web 2.0?

(múltiple resposta)

- Per buscar oportunitats de feina
 Per mantenir i fer contactes professionals
 Per posicionar-me com a expert/a mitjançant els meus comentaris
 Per mostrar el meu currículum professional
 Per estar al dia de les últimes novetats
 Altres. Quin?

Quines web 2.0 fas servir?

(múltiple resposta)

- Facebook Google+ LinkedIn Twitter Tinc un bloc Participo a blocs Altres

25 P33-P37

El mercat de treball en l'esport

De les següents estratègies per buscar feina, puntua del 0 al 10 (sent 0 mai i 10 sempre) les que faries servir per buscar feina en l'àmbit de l'activitat física i l'esport:

- Enviar el CV a les diferents empreses
- Fer servir la bossa de treball del COPLEFC
- Fer servir un portal de feina d'Internet
- Fer servir les web 2.0
- Fer servir contactes

26 P34

Si poguessis tornar enrere, tornaries a cursar la llicenciatura o grau en CAFE ?

- Sí No No sé

27.1 P34a_pq no tornaries

Per què no tornaries o no saps si tornaries a cursar la llicenciatura en CAFE ?

(múltiple resposta)

- Pels continguts impartits a CAFE
- Pel tipus de sortides professionals que ofereix
- Perquè és difícil trobar una feina de qualitat en l'àmbit de l'activitat física i l'esport
- Perquè l'àmbit de l'educació ja està saturat
- Perquè m'hagués agradat estudiar una altra carrera i no vaig poder
- Perquè ara m'adono que per la feina que desenvolupo hagués pogut/tingut que estudiar una altra carrera
- Perquè a la meua feina no necessito els coneixements adquirits a CAFE
- Altres motius. Quins?

28 Final page

Moltes gràcies per la teva participació a l'enquesta. La teva aportació és molt important per al nostre estudi.

[Finalitzar enquesta](#)

Codi 612

I.S.B.N. 978-84-9729-344-0



9 788497 293440