
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Iglesias Capel, Paula. *Els Serveis Locals d'Ocupació i la inserció laboral del jovent de la ciutat d'Igualada*. Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2025 (Sociologia)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/324573>

under the terms of the  license.

Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia

Treball de Fi de Grau

Títol: Els Serveis Locals d'Ocupació i la inserció laboral del jovent de la
ciutat d'Igualada

Autor: Paula Iglesias Capel

Tutor: Joan Miquel Verd Pericàs

Data: 25/05/25

Grau en: Sociologia

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ.....	2
2. MARC TEÒRIC.....	4
2.1. JOVENTUT I MERCAT LABORAL.....	4
2.1.1. Dificultats dels joves en el context europeu.....	4
2.1.2. Situació dels joves a Espanya.....	5
2.2. POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ.....	6
2.2.1. Tipus de polítiques d'ocupació.....	7
2.2.2. Polítiques d'orientació, intermediació i col·locació.....	7
2.2.3. Polítiques formació i experiència laboral.....	8
2.2.4. Serveis locals ocupabilitat com a generadors de capital social.....	9
2.3. CONTEXT LOCAL: IGUALADA.....	10
2.3.1. Programes per a joves.....	10
3. MODEL ANÀLISI.....	13
3.1. Definició dels conceptes.....	13
3.2. Hipòtesis.....	14
3.3. Esquema model anàlisi.....	15
3.4. Dimensionalització.....	15
4. METODOLOGIA.....	17
4.1. Explicació disseny.....	17
4.2. Desenvolupament del treball de camp.....	17
4.3. Explicació mostra.....	18
4.4. Explicació anàlisi.....	19
5. RESULTATS I ANÀLISI.....	21
6. CONCLUSIONS.....	32
7. BIBLIOGRAFIA.....	34

1. INTRODUCCIÓ

La situació laboral dels joves al nostre país és més incerta i imprevisible que la de generacions anteriors. Les trajectòries professionals tradicionals han canviat, generant una major sensació d'instabilitat per a un col·lectiu que intenta adaptar-se, sovint amb dificultats, a les dinàmiques del mercat laboral. Durant les darreres dues dècades, Espanya ha registrat les taxes de temporalitat juvenil més altes de la Unió Europea, un fenomen agreujat per la destrucció massiva de llocs de treball entre 2008 i 2013, especialment entre els joves sense contractes fixos (Politikon, 2017). Les trajectòries educatives també han experimentat transformacions. Actualment, una part dels joves pateix sobrequalificació, ocupant feines per sota del seu nivell formatiu, mentre que un altre segment queda atrapat en cicles de precarietat laboral que sovint comencen amb l'abandonament escolar (Politikon, 2017).

Davant les mancances del mercat laboral i del sistema educatiu, la família esdevé el principal suport econòmic i emocional per als joves (Moreno Mínguez, 2008; citat per Moreno, 2012). No obstant això, aquesta dependència familiar pot limitar les oportunitats de mobilitat social i dificultar l'inici d'un projecte de vida autònom, que s'articula, entre altres elements, a través de l'emancipació (Furlong i McNeish, 2001; Lenzi et al., 2004; citat per Walther, 2006). En aquest context, les polítiques actives d'ocupació es plantegen com una eina per afavorir la inserció laboral de les persones desocupades i, alhora, per millorar les competències professionals d'aquelles que ja estan ocupades, contribuint així a la seva estabilitat laboral (Lope, 2015).

Aquesta recerca se centra en l'anàlisi dels efectes de tres polítiques d'ocupació adreçades al col·lectiu juvenil de la ciutat d'Igualada. La motivació per abordar aquest tema sorgeix tant de la meua experiència professional en l'àmbit de l'orientació i la inserció laboral com de l'interès personal per avaluar l'efectivitat dels recursos laborals dirigits a joves oferts a la meua ciutat natal.

La pregunta de recerca que ha guiat l'estudi és: Quin és l'efecte dels serveis d'orientació, pràctiques i formació en la inserció laboral del jovent d'entre 16 i 29

anys de la ciutat d'Igualada? A partir d'aquesta qüestió, l'objectiu general és conèixer l'impacte de les polítiques actives de joventut (orientació, pràctiques i formació) en el procés d'inserció laboral dels joves del municipi. Tot i que els serveis d'ocupació tenen un paper rellevant com a proveïdors de recursos per a la inserció, cal tenir en compte l'existència de factors estructurals que condicionen simultàniament l'efectivitat de cada programa. Per aquest motiu, la recerca analitza també el paper dels serveis d'ocupació locals com a generadors de capital social relacional (Verd et al., 2021). Aquests factors estructurals han contribuït a definir els objectius específics que donen resposta a l'objectiu general.

Finalment, per determinar l'efecte dels recursos oferts pel Servei d'Ocupació Local, s'utilitzarà una metodologia qualitativa basada en una anàlisi comparativa dels tres programes mitjançant una graella d'anàlisi específica.

2. MARC TEÒRIC

2.1. JOVENTUT I MERCAT LABORAL

Les transicions juvenils han canviat amb el pas del temps, tant cap a la vida adulta com cap al mercat laboral. Aquest canvi és degut a factors com l'allargament dels períodes dedicats a l'educació, la pluralització dels estils de vida, l'augment de l'ocupació femenina o la flexibilització del propi mercat de treball (Walther, 2006). La desestandardització i la ruptura amb el camí tradicional comporten una diversificació de les possibilitats, però alhora generen incertesa en quant a les perspectives de futur dels joves (Walther, 2006).

Davant d'aquesta situació, les polítiques de transició destinades als joves han evolucionat cap a polítiques d'activació, amb la intenció de prevenir i combatre els riscos d'exclusió social associats a quedar-se als marges del mercat laboral. Les polítiques actives d'ocupació ofereixen un estatus institucionalitzat de manera regular, ja sigui en l'àmbit educatiu, formatiu o laboral (Walther, 2006). Aquestes polítiques atorguen els joves un paper protagonista durant la seva transició, atribuint-los la responsabilitat individual d'assolir l'èxit o el fracàs en la seva incorporació al món del treball (van Berkel & Hornemann Møller, 2002; citat per Walther, 2006).

2.1.1. Dificultats dels joves en el context europeu

El col·lectiu juvenil és especialment vulnerable a l'exclusió del mercat laboral, ja que sovint manca d'experiència professional, competències clau, habilitats per a la recerca de feina i recursos econòmics per accedir-hi (Nacions Unides, 2003; OIT, 2006; citat per Verick, 2009). Com a conseqüència, els joves s'enfronten a un elevat risc d'atur o de situacions laborals precàries. A més, l'ocupació juvenil és particularment sensible als canvis econòmics: durant les crisis, són els primers a perdre la feina i els darrers a recuperar-la, especialment si són nous entrants al mercat de treball (Verick, 2009). De fet, després de la crisi del 2008, la taxa de precarietat laboral entre els joves de la Unió Europea era quatre vegades superior a la dels adults (Organització Internacional del Treball, 2011).

La desestandardització de les transicions juvenils, combinada amb la inestabilitat del mercat laboral, genera un descontentament social respecte a les expectatives i la projecció de futur dels joves (Organització Internacional del Treball, 2011). No obstant això, no totes les transicions cap a la vida adulta i, per extensió, cap al mercat laboral, segueixen els mateixos esquemes en tot el món. En aquest sentit, resulta rellevant analitzar els models d'Estat del Benestar proposats per Esping-Andersen (1990; citat per Walther, 2006) per comprendre els factors que condicionen la situació dels joves segons el seu país de residència. En el següent apartat, s'analitzarà el cas concret dels joves a Espanya, amb una breu exposició de la seva situació actual.

2.1.2. Situació dels joves a Espanya

El col·lectiu juvenil de joves a Espanya pot considerar-se, en certs aspectes, un grup oblidat. Hi ha una manca de serveis socials, així com de polítiques públiques destinades específicament a aquest sector de la població, ja que se'n prioritzen d'altres, com les adreçades a la tercera edat (Moreno Mínguez, 2008; citat per Moreno, 2012). Espanya, juntament amb Itàlia i Portugal, es classifica dins dels regims transicionals subprotectors (Esping-Andersen, 1990; citat per Walther, 2006). Aquests es caracteritzen per un paper assistencialista de la família, que supleix les mancances del sistema, en situacions d'atur o d'incorporació al mercat laboral (Moreno Mínguez, 2008; citat per Moreno, 2012).

En comparació amb altres països europeus, com el model nòrdic, on el dret a l'assistència social està vinculat a la ciutadania i s'atorga a tots els joves a partir dels divuit anys —independentment de la situació socioeconòmica familiar—, a Espanya la despesa social destinada als joves és notablement inferior, que sovint porta a acceptar feines precàries i temporals (Walther, 2006). Davant la precarietat, la solidaritat familiar esdevé l'estratègia predominant per evitar situacions de pobresa. Un dels indicadors clau de la pobresa juvenil a Espanya és l'edat d'emancipació, que no ha deixat d'augmentar en els últims anys (Moreno Mínguez, 2008; citat per Moreno, 2012). Aquest retard en la independència és

fruit d'un sistema de transició que no ofereix ni flexibilitat laboral ni garanties d'accés a l'habitatge (Furlong i McNeish, 2001; Lenzi et al., 2004; citat per Walther, 2006). A diferència d'altres models europeus de transició, on l'orientació i la formació professional estan institucionalitzades en totes les etapes educatives, a Espanya hi ha certa desconfiança cap a l'administració pública (Moreno Mínguez, 2008; citat per Moreno, 2012). Aquesta desafecció s'explica per tres factors. En primer lloc, per la prioritització dels serveis per a la tercera edat; en segon lloc, el desconeixement dels recursos públics disponibles per a joves; i per últim, la falta d'adaptació dels serveis a les necessitats reals del col·lectiu (Moreno Mínguez, 2008; citat per Moreno, 2012). En el següent apartat (*Apartat 2.2. Polítiques Actives Ocupació*) s'aprofundirà en les polítiques actives d'ocupació al nostre país a dia d'avui.

2.2. POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ

Les Polítiques Actives d'Ocupació (PAO) cerquen la inserció laboral de les persones desocupades o, en el cas de les persones ocupades, busquen la millora de les seves habilitats per afavorir el manteniment dels seus llocs de feina (Lope, 2015). Els objectius estructurals de les PAO s'agrupen en sis eixos diferenciats, incloent: l'orientació, la formació, les oportunitats laborals, la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, l'emprenedoria i la millora del marc institucional del Servei Nacional d'Ocupació (Lope, 2015). Aquestes polítiques arriben a la ciutadania a través dels Serveis de Col·locació Laboral, formats pels Serveis Públics d'Ocupació (SPE), l'Administració i els Serveis Locals d'Ocupació. Aquest últims son els encarregats de la col·locació, l'assessorament i l'orientació professional; així com dels cursos de cerca d'ocupació (Navarro, 2018). La proximitat al territori i l'adaptació de les polítiques a la demanda i l'oferta d'aquest, és un dels elements essencials per incrementar la seva eficiència i generar programes més adequats i ajustats als recursos disponibles de cada zona (Navarro, 2018). Els ajuntament sovint, davant de l'escassetat de recursos, no poden garantir la continuïtat de les mesures aplicades, complicant la seva planificació a mitjà termini (Navarro, 2018). Davant de les limitacions

presentades, els processos d'avaluació sobre els objectius marcats per cada programa prenen una gran importància, ja que la seva consecució determina la continuïtat i/o la quantitat de recursos que es destinaran en futures convocatòries (Lope, 2015).

2.2.1. Tipus de polítiques d'ocupació

Segons Lope (2015) existeixen tres grans grups de polítiques actives d'ocupació:

En primer lloc, les polítiques d'Orientació, Intermediació i Col·locació, aquestes ofereixen informació i orientació laboral personalitzada, així com gestionen les possibles contractacions que es produeixen entre la demanda de les empreses i les persones usuàries aptes per al lloc de feina (Lope, 2015). En segon lloc, polítiques de Formació, les quals proporcionen l'adquisició, millora o actualització de les competències i les habilitat professionals (Lope, 2015). Aquestes s'adapten a les demandes del mercat laboral i son especialment positives per a les persones en situació d'atur de llarga durada (Bown & Freund, 2019).

Les polítiques de Promoció i Creació d'Ocupació, son les més majoritàries, aquestes estan basades en la creació d'incentius a les empreses per a la seva contractació. Dins d'aquest grup també es troben aquelles destinades a potenciar l'autoocupació, els plans d'ocupabilitat a nivell local o els programes de foment del desenvolupament territorial (Lope, 2015).

2.2.2. Polítiques d'orientació, intermediació i col·locació

Les polítiques d'orientació tenen com a objectiu facilitar la inserció laboral i social de les persones mitjançant processos d'acompanyament, intermediació i col·locació, com s'ha mencionat anteriorment. En aquest marc, les tècniques d'orientació tenen un rol important durant el procés, no només exercint un paper institucional, sinó com a mentores informals, oferint un suport tècnic i emocional als seus usuaris (Stanton-Salazar, 2011; Valenzuela et al., 2020; citat per Rodríguez-Soler & Verd, 2023). A través d'aquesta relació, es poden crear noves xarxes de suport, fomentar la confiança en un mateix i ampliar els horitzons personals i professionals dels usuaris (McGowan, Saintas i Gill, 2009; citat per

Verd et. al, 2021). La figura de l'orientadora pren una gran dimensió, sobretot en casos de joves en situació de vulnerabilitat o risc d'exclusió social, el que es coneix com a *social mentoring* (DuBois et al., 2002; citat per Rhodes & DuBois, 2006). Durant aquest procés, la seva funció va més enllà de l'ensenyament i la formació; implica un acompanyament proper i constant, clau per obtenir resultats satisfactoris en la inserció laboral. Tal com assenyala Rhodes (2002), els beneficis d'aquest acompanyament apareixen amb el temps i depenen de factors com el contacte continu, la proximitat i la creació d'un vincle emocional entre orientador/a i el/la jove. Es pot concloure que les polítiques d'orientació i el social mentoring són eines fonamentals per garantir una inserció efectiva, sobretot per als col·lectius més vulnerables. La presència d'orientadors/es qualificats/des no només facilita l'accés al mercat laboral, sinó que també contribueix al creixement personal i social dels joves, reforçant així la seva autonomia i el seu benestar futur.

2.2.3. Polítiques formació i experiència laboral

Quan es parla de polítiques de formació, es fa referència principalment a la formació professional, una eina clau per potenciar l'ocupabilitat i fomentar l'emprenedoria. Aquestes polítiques també contribueixen a reduir l'abandonament prematur del sistema educatiu, ja que garantir la possibilitat d'inserció laboral després dels estudis esdevé un incentiu decisiu per a la seva continuïtat formativa (Álvarez & Vila, 2017). Perquè aquestes polítiques siguin efectives, és fonamental que la formació estigui alineada amb les necessitats i demandes del mercat laboral del territori (Álvarez & Vila, 2017). Tot i que la formació no garanteix un lloc de feina segur en el futur, sí que millora les possibilitats d'ocupació, ja que un major nivell formatiu està associat a una millor adaptació a les fluctuacions del mercat laboral i a una major capacitat d'accés a llocs de treball qualificats (Álvarez & Vila, 2017).

D'altra banda, les polítiques laborals que fomenten les experiències pràctiques, també tenen un impacte positiu en la inserció laboral i en la qualitat de l'ocupació. Tant els programes de formació dual com les pràctiques en empresa milloren significativament les taxes d'ocupació juvenil, ja que faciliten la transició entre

l'educació i el mercat laboral, redueixen el desajust de competències i incrementen les oportunitats de contractació en el mateix sector en què s'han realitzat les pràctiques (Eichhorst et al., 2015). Una altra de les característiques en comú és la cerca del desenvolupament integral de la persona beneficiària. En el cas de la formació, l'educació no només proporciona coneixements tècnics, sinó que també contribueix al creixement personal, facilitant la integració social i la participació activa en la comunitat (Álvarez & Vila, 2017). Per la seva banda, les experiències laborals en forma de pràctiques permeten als estudiants aplicar les competències adquirides en un entorn real de treball, alhora que desenvolupen habilitats transversals com la responsabilitat, la gestió del temps i la capacitat d'adaptació (Álvarez & Vila, 2017).

Ambdues polítiques tenen un impacte directe en el creixement econòmic i en la creació de llocs de treball locals, sempre que s'adaptin a les característiques i avantatges competitius de cada territori (Álvarez & Vila, 2017). A més, la combinació de formació i experiència pràctica no només augmenta l'ocupabilitat individual, sinó que també contribueix a la competitivitat del teixit productiu i a la dinamització del mercat laboral del territori (Eichhorst et al., 2015).

2.2.4. Serveis locals ocupabilitat com a generadors de capital social

Formar part d'un programa d'orientació, formació i pràctiques no és únicament una manera directa de millorar les possibilitats d'inserció gràcies a l'adquisició de nous recursos, sinó que també comporta el creixement indirecta del capital social relacional (Verd et. al, 2021). Les esferes formatives i laborals, com els espais que s'ofereixen des dels Serveis Local d'Ocupació, permeten adquirir contactes *bridging i linking*, els quals ofereixen una inserció laboral més estable i qualificada (Verd et. al, 2021). Els professionals que conformen el servei com són les orientadores, els formadors externs, els tutors de pràctiques o els treballadors, es consideren com a *linking contacts* (Rodríguez-Soler & Verd, 2023).

Segons Granovetter (1973; citat per Bonoli i Turttschi, 2015), els vincles dèbils (*bridging i linking*) permeten obtenir recursos que no es podrien obtenir a través dels vincles forts (*bonding links*), com per exemple informació sobre el mercat

laboral de les quals l'entorn proper no disposa. Per aquest motiu, els contactes *bridging i linking* són més efectius durant el procés de recerca de feina, que els contactes *bonding*. Aquests últims ofereixen menys oportunitats a causa de la seva tendència homofílica, ja que es tracta de contactes del mateix entorn que el subjecte, i que, per tant, disposen de les mateixes característiques i recursos (McPherson et al., 2001; citat per Rodríguez-Soler & Verd, 2023).

Els contactes *bonding* comporten la reproducció i el reforç de les desigualtats preexistents del mercat laboral (Degenne & Forsé, 1999; Verhaeghe et al., 2013; Rodríguez-Soler & Verd, 2023), pel conegut com a efecte xarxa (Di Maggio & Garip, 2012; citat per Verd et. al, 2021). És a dir, les xarxes de contactes reforcen processos d'acumulació d'avantages o desavantatges, ja que multipliquen les diferències individuals, augmentant la desigualtat en la difusió de la informació o en l'adopció de pràctiques beneficioses (Verd et. al, 2021). No disposar de contactes més enllà de la teva xarxa més propera, pot portar a l'individu a una situació d'aïllament respecte als recursos importants per a la inserció laboral (Wilson, 1987, citat per (Verd et. al, 2021). Aquestes situacions d'aïllament laboral acostumen a produir-se en zones amb nivells més elevats de pobresa i desocupació, on hi ha predominança de vincles de solidaritat entre iguals (Wilson, 1987, citat per Verd et. al, 2021).

És per això que el capital social que es genera als serveis locals d'ocupació té un major impacte en les trajectòries laborals dels joves que disposen de xarxes personals febles, on predominen aquests vincles forts (Rodríguez-Soler & Verd, 2023). Així com, és especialment eficaç en àrees geogràfiques on els mecanismes informals i les xarxes de confiança juguen un paper important en l'accés a l'ocupació (Vacchiano, 2021), com és el cas de la ciutat d'Igualada.

2.3. CONTEXT LOCAL: IGUALADA

2.3.1. Programes per a joves

Fa més de 25 anys, a Igualada va sorgir Ig-Nova, impulsat per Departament de Dinamització Econòmica de l'Ajuntament, per promoure el desenvolupament

territorial, l'ocupació i el creixement econòmic sostenible a la zona. Els serveis d'Ig-Nova Ocupació facilita l'accés al mercat laboral mitjançant l'atenció a persones i empreses. En el servei ofereix programes per a totes les franges d'edat, però aquest estudi se centra en 4 programes destinats als joves (16-29 anys).

En primer lloc, el Programa de Suport a l'Ocupació Juvenil (SOJ) va destinat a joves d'entre 16 i 29 anys, amb la intenció de promoure i mantenir la continuïtat formativa dels joves a través d'un acompanyament individualitzat. L'objectiu principal del programa és l'elaboració d'un itinerari formatiu o laboral per a una inserció laboral o un retorn al sistema educatiu. El SOJ va dirigit a dos tipus de perfils, principalment. En primer lloc, joves que estan estudiant o treballant i, en segon lloc, joves en situació de Garantia Juvenil o Demandants d'Ocupació. Dins del mateix programa es duen a terme diferents tipus d'accions segons els perfils mencionats anteriorment. Per una banda, es treballa amb joves de manera individualitzada a través de les sessions d'orientació que es realitzen de manera presencial al servei. Al mateix temps, existeix una coordinació entre el servei i diversos instituts de la ciutat, on es treballa tant amb estudiant d'ESO i batxillerat com amb estudiants de cicles formatius. Algunes de les intervencions són en forma de sessions d'orientació grupals adaptades al curs o a la temàtica del cicle formatiu al qual va dirigit. Recentment, de manera conjunta entre els agents mencionats, s'ha elaborat el Protocol d'Abandonament Escolar Prematur (per a joves a partir dels setze anys) dedicat a la Formació Ocupacional d'aquells joves que abandonen els cicles formatius. Tot i que es tracta d'un protocol voluntari, l'objectiu és evitar situacions de risc i exclusió social i laboral en edats tan primerenques.

En segon lloc, els programes Joves en Pràctiques i Primera experiència, són molt similars, ambdós consisteixen en un contracte laboral en pràctiques d'una durada d'un any, a l'Ajuntament d'Igualada. Pel que fa als perfils dels usuaris, en el cas de *Joves en Pràctiques*, l'edat dels joves va des dels 16 fins als 29 anys. Aquests han de tenir com a mínim un cicle formatiu de grau mitjà, no poden haver tingut un contracte laboral en pràctiques anteriorment i han hagut de finalitzar els estudis en els últims 3 anys. També, han d'estar inscrits a l'atur com a demandants

d'ocupació i com a garantia juvenil. Amb relació al programa *Primera experiència* la subvenció depèn dels fons *Next Generation* i els joves no han de ser garantia juvenil. Tots els joves que participen en aquests programes disposen d'un tutor de pràctiques, el qual s'encarrega de realitzar el seguiment del pla de pràctiques marcat, així com és l'encarregat d'avaluar final de la seva estada de pràctiques.

En últim lloc, el programa Formació Professional Ocupacional Dual (FP Dual) neix a partir de la necessitat de les empreses d'un determinat territori de tenir aprenents. Els objectius principals són, per una banda, la formació d'aquells col·lectius amb menor formació, especialment la població jove i persones amb risc d'exclusió social i, d'altra banda, donar impuls a aquells sectors productius amb dificultats per trobar treballadors i treballadores. El principal valor afegit del programa és que els aprenents disposen d'un contracte de formació en alternança, aquesta forma de contractació mixta combina l'activitat laboral retribuïda en una empresa (65% hores de pràctiques) i l'activitat formativa en el marc del Sistema de Formació per l'Ocupació (35% hores de formació). Aquest model permet als aprenents finalitzar el programa amb un Certificat de Professionalitat. En el cas d'Igualada, l'FP Dual que s'ofereix és d'atenció socio sanitària a persones dependents en institucions socials. El programa Dual va dirigit a persones joves més grans de 16 i fins a 29 anys amb més dificultats per accedir al mercat laboral, preferentment sense qualificació professional o sense educació secundària postobligatòria.

3. MODEL ANÀLISI

3.1. Definició dels conceptes

Inserció laboral: La inserció laboral es defineix com el contacte formal d'un individu amb el mercat de treball, mesurable mitjançant l'afiliació a la Seguretat Social i els contractes laborals. (Generalitat de Catalunya, Departament d'Empresa i Treball, 2017). En el cas dels joves, es tracta d'un procés complex influït tant per factors individuals com per condicionants estructurals (Politikon, 2017). Un dels elements clau és el capital social: les xarxes familiars i professionals poden facilitar o dificultar l'accés al mercat laboral, generant desigualtats notables. El context actual, marcat per la precarietat (contractes temporals, baixos salaris i inestabilitat), agreuja les dificultats d'inserció (Politikon, 2017), especialment per a qui no disposa de suports socials. Davant d'aquest panorama, els serveis d'ocupació locals tenen un paper clau: ofereixen orientació, formació i pràctiques que poden actuar com a pont entre educació i feina, reduint desigualtats i facilitant l'accés a oportunitats. Així, la inserció laboral juvenil s'entén com un fenomen estructural on conflueixen competències individuals, xarxes socials i polítiques públiques (Politikon, 2017).

Capital Social (Relacional): La inserció laboral està profundament vinculada al capital social relacional, entès com els recursos als quals una persona pot accedir a través de les seves xarxes socials (Portes, 1998, citat per Bonoli & Turttschi, 2015). Aquestes xarxes es divideixen en vincles forts (família i amics) i vincles debils, essent aquests últims especialment útils per accedir a oportunitats laborals (Granovetter, 1973; citat per Bonoli & Turttschi, 2015). No obstant això, els joves solen disposar principalment de vincles forts (*bonding*), fet que limita l'accés a recursos externs i diversificats. En aquest context, els Serveis Locals d'Ocupació intenten compensar aquestes mancances promovent la creació de vincles nous i útils per a la inserció (Canduela et al., 2015). Tanmateix, variables com l'origen social o el nivell educatiu sovint influeixen més que el capital social en els processos d'inserció. Aquest pot ser tant una eina com un obstacle, depenent de com es mobilitza (Lin, 1999, citat per Rodríguez-Soler & Verd, 2023). L'absència de xarxes socials sòlides pot provocar aïllament social i laboral (Wellman, 1979;

citat per Verd et al., 2021). En entorns amb elevada pobresa i desocupació, malgrat la solidaritat existent, els joves poden trobar-se desconnectats de les xarxes laborals, la qual cosa dificulta notablement la seva inserció (Wilson, 1987; citat per Verd et al., 2021).

3.2. Hipòtesis

- Recursos per a la inserció:

H1.1: El programa d'orientació (SOJ) millora l'ocupabilitat dels joves mitjançant la preparació del CV, la pràctica d'entrevistes i la definició de l'objectiu professional, a més de facilitar l'accés a portals i borses de treball.

H1.2: Els Programes de Pràctiques permeten tenir una primera aproximació al món laboral, posant en pràctica competències tècniques i transversals.

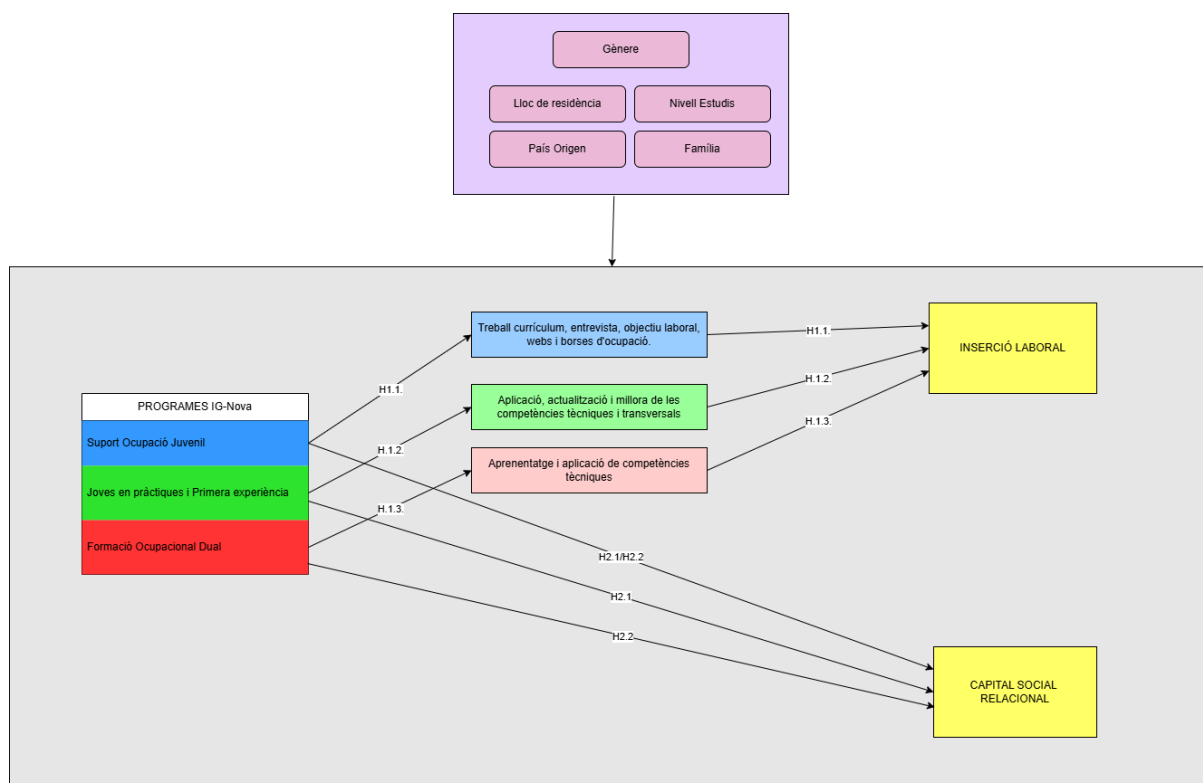
H1.3: El Programa de Formació (FP DUAL) permet l'aprenentatge de les competències tècniques i alhora dona l'oportunitat d'accedir a un lloc de feina i de mantenir-lo en el temps.

- Capital social relacional:

H2.1: Els programes de pràctiques i formació (FP DUAL) per a joves permeten l'adquisició de contactes bridging i linking, oferint una inserció més estable i qualificada.

H2.2: Els programes d'orientació (SOJ) i formació (FP DUAL) permeten, als perfils amb més dificultats d'accés al mercat laboral, ampliar la seva xarxa de contactes, oferint una inserció laboral exitosa.

3.3. Esquema model anàlisi



Font: Elaboració pròpia

3.4. Dimensionalització

PROGRAMES	DIMENSIONS	
1. Suport a l'Ocupació Juvenil (SOJ)	1.1.	Recursos per a la inserció
	1.2.	Resultats (<i>outcomes</i>)
	1.3.	Contactes (Capital Social)
	1.4.	Orientació
	1.5.	Paper orientadora
	1.6.	Situació joves ciutat Igualada
	1.7.	Valoració programa
2. Joves en Pràctiques i Primera experiència	2.1.	Recursos per a la inserció
	2.2.	Resultats (<i>outcomes</i>)
	2.3.	Contactes (Capital Social)
	2.4.	Orientació
	2.5.	Paper orientadora

3. Formació Professional Ocupacional Dual (FP Dual)	2.6.	Situació joves ciutat Igualada
	2.7.	Valoració programa
	3.1.	Recursos per a la inserció
	3.2.	Resultats (<i>outcomes</i>)
	3.3.	Contactes (Capital Social)
	3.4.	Orientació
	3.5.	Paper orientadora
	3.6.	Situació joves ciutat Igualada
	3.7.	Valoració programa

Font: Elaboració pròpia

Variables de control	Gènere
	País d'origen
	Lloc residència
	Nivell d'estudis
	Família

Font: Elaboració pròpia

4. METODOLOGIA

4.1. Explicació disseny

El treball de camp d'aquesta investigació té un enfocament qualitatiu, coherent amb els objectius plantejats inicialment. Aquesta metodologia permet una aproximació més propera a l'experiència dels participants i una anàlisi detallada dels efectes dels programes seleccionats.

Pel que fa a la recollida de dades es van realitzar 16 entrevistes semiestructurades dissenyades per obtenir dades qualitatives. Les entrevistes es van basar en un guió flexible, amb preguntes obertes adaptades en funció del perfil de cada participant i de la dinàmica de la conversa. Aquesta aproximació va facilitar un diàleg dinàmic, seguint un esquema d'estímul-resposta, per explorar en profunditat les experiències i perspectives dels entrevistats sobre els programes del Servei d'Ocupació Local d'Igualada (IG-Nova Ocupació). Les entrevistes es van categoritzar, en primer lloc segons el programa - orientació, formació o pràctiques, i en segon lloc, la condició de l'usuari - participant actiu o antic usuari.

4.2. Desenvolupament del treball de camp

El procés de recollida de dades va incloure 4 entrevistes exploratòries durant els primers mesos de la recerca, una primera entrevista a la coordinadora del servei, per entendre el funcionament general i els programes dirigits a joves. Seguidament, es van realitzar 3 entrevistes a les orientadores dels programes específics (Suport a l'Ocupació Juvenil, Formació per a l'Ocupació DUAL i Primera Experiència/Joves en Pràctiques), per definir les línies d'anàlisi. D'altra banda, com a part del treball de camp es van realitzar 13 entrevistes a diferents perfils d'usuaris del servei, per tal de fer l'aproximació a l'objecte d'estudi. Les entrevistes es van dur a terme de manera presencial en diversos espais de la ciutat d'Igualada entre els mesos de febrer i abril del 2025, amb una durada mitjana de 21 minuts i 31 segons.

El contacte amb les persones usuàries va ser facilitat per les orientadores responsables de cada un dels programes. Totes les trobades es van realitzar

individualment per garantir la profunditat i riquesa informativa, seguint els principis de la investigació qualitativa. Totes elles van ser enregistrades, amb el consentiment previ dels entrevistats, mitjançant un dispositiu mòbil per poder ser analitzades durant la posterior fase d'anàlisi.

4.3. Explicació mostra

Pel que fa al perfil dels usuaris entrevistats, aquests es van agrupar en tres blocs, segons el tipus d'acció (programa ofert per Ig-Nova). En tots els casos, es va prioritzar que fossin joves d'entre 16 i 29 anys, amb representació tant masculina com femenina, i que incloguessin tant usuaris actuals com antics dels serveis. No obstant això, en el cas del programa de formació, no va ser possible complir aquesta última condició.

A continuació, es presenta una taula amb les dades bàsiques de les entrevistes realitzades:

Taula 1. Entrevistes orientadores

ORIENTADORES	PROGRAMA	DATA	DURADA	LLOC ENTREVISTA
E.T.	Informació general	23/10/24	43:20	IG-NOVA
I. M.	SOJ	23/12/24	01:39:06	IG-NOVA
J. B.	FP Dual	27/01/25	55:59	IG-NOVA
E. T.	Primera Experiència i Joves en Pràctiques	21/02/25	29:48	IG-NOVA

Font: Elaboració pròpia

Taula 2. Registre persones entrevistades

USUARI	EDAT	PROGRAMA	ACCIÓ	DATA	USUARI	DURADA	LLOC ENTREVISTA
Noi	22	DUAL	Formació	3/2/25	Actual	7:03	4D Health
Noia	29	DUAL	Formació	3/2/25	Actual	10:06	4D Health
Noi	21	DUAL	Formació	3/2/25	Actual	12:47	4D Health
Noia	18	DUAL	Formació	3/2/25	Actual	5:40	4D Health
Noi	18	SOJ	Orientació	27/3/25	Anterior	20:56	Kaserna
Noia	18	SOJ	Orientació	26/3/25	Anterior	18:45	Kaserna
Noi	18	SOJ	Orientació	1/4/25	Anterior	16:23	Kaserna
Noia	20	SOJ	Orientació	9/4/25	Anterior	20:40	IG-NOVA
Noi	20	SOJ	Orientació	8/4/25	Actual	17:04	Kaserna
Noia	23	Primera experiència	Pràctiques	17/3/25	Actual	55:21	Ràdio Igualada
Noi	32	Primera experiència	Pràctiques	19/3/25	Anterior	50:15	La Veu de l'Anoia
Noi	23	Primera experiència	Pràctiques	18/3/25	Anterior	36:32	Cafeteria Ca la Nuri

Font: Elaboració propia

4.4. Explicació anàlisi

Abans d'exposar el procés d'anàlisi, cal aturar-se en la preparació i condensació de les dades. Aquesta fase s'inicia amb la selecció del mètode de recollida, que en aquest cas ha estat l'enregistrament de veu. No obstant, aquesta opció presenta certes limitacions, com la incapacitat de capturar codis no verbals (llenguatge corporal, expressions facials, etc.), la qual cosa implica una primera reducció de la informació disponible. L'anàlisi s'ha realitzat a partir de la transcripció literal de les entrevistes, tot i no ser un pas imprescindible en les recerques qualitatives, en aquest cas ha permès una millor contextualització dels participants, compensant així les limitacions del mètode de recollida.

Pel que fa a l'enfocament metodològic, s'ha optat per una anàlisi de contingut qualitativa, partint de categories preestablertes definides pel marc teòric. Aquestes categories, però, han estat flexibles i revisades durant el procés, ja que l'anàlisi de contingut facilita un diàleg constant entre el text i les categories. D'aquesta manera, la codificació ha seguit un caràcter abductiu, combinant les categories

inicials amb les que han emergit durant la lectura dels continguts. El tipus d'anàlisi aplicat es pot classificar com a *top-down*, atès que s'ha iniciat amb una categorització prèvia, més general, per a procedir després a la codificació.

Finalment, cal destacar que per a l'elaboració de l'anàlisi s'ha fet servir el programa ATLAS.ti, i s'han dut a terme tres anàlisis simultànies, ja que s'ha creat un projecte específic per a cada un dels programes objecte d'estudi (Orientació, Pràctiques i Formació).

5. RESULTATS I ANÀLISI

Amb l'objectiu de conèixer l'efecte dels serveis d'Orientació, Pràctiques i Formació en la inserció laboral dels joves, s'ha elaborat, en primer lloc, una taula de codis per codificar amb Atlas.ti les 12 entrevistes realitzades en el treball de camp. Una vegada elaborada la codificació, s'han escollit quatre categories (*Recursos per a l'inserció laboral, resultats programes, contactes i orientació/paper orientadora*) i s'ha elaborat una taula comparativa sobre els efectes dels tres programes analitzats.

A continuació, es presentarà el perfil de les persones entrevistades per programa, seguidament, es fa l'anàlisi de la taula comparativa per programa i per últim, una avaluació dels punts forts i febles de cada una de les accions.

PROGRAMA 1: SUPORT A L'OCUPACIÓ JUVENIL

- Sobre els perfils:

En el cas del programa de Suport a l'Ocupació Juvenil, les persones entrevistades tenen entre 18 i 20 anys. Pel que fa al nivell d'estudis, es poden distingir dos grups: el primer, format per quatre dels cinc participants, ha finalitzat els estudis obligatoris. D'aquests, dos estan actualment cursant estudis postobligatoris (un grau universitari i un cicle formatiu de grau superior). El segon grup està format per un sol participant que no ha finalitzat l'educació obligatòria. A més, dos dels cinc usuaris han realitzat cursos formatius no reglats a través del SOC. Quant a l'experiència laboral, predominen les feines temporals, com pràctiques formatives o treballs d'estiu. També hi ha casos d'experiència laboral sense contracte (com ara feines de cangur) o bé absència total d'experiència. Les principals dificultats d'accés al mercat laboral estan relacionades amb la manca d'experiència, l'edat (es requereixen sovint persones majors d'edat), la falta de coneixement sobre el procés de recerca de feina (on buscar, quines eines utilitzar, etc.) i el desconeixement de l'objectiu professional propi.

Finalment, la família té un paper rellevant en la vida dels entrevistats. En quatre dels cinc casos, els joves encara viuen amb la família, que representa un suport econòmic clau. A més, en la majoria dels casos també exerceix un paper de suport emocional i, en tres dels cinc, és una font de recursos per a la inserció laboral. Només en un cas la família està completament desvinculada del procés d'inserció laboral.

- Taula comparativa resultats:

Pel que fa als recursos per a la inserció laboral aquests estaven relacionats amb la millora de les principals eines com són el currículum, treball de l'entrevista, presentació de recursos i borses d'ocupació. I, per altra banda, el treball de l'autoconeixement i la definició de l'objectiu laboral. Confirmant la hipòtesi H1.1. (*Apartat 3.3. Model Anàlisi*).

Amb relació als resultats del programa d'orientació, la totalitat dels joves que van rebre orientació amb una demanda concreta (UO.1¹, UO.2² i UO.3³) van aconseguir un lloc de feina acord amb les seves demandes (inserció laboral). Pel que fa als dos joves amb més dificultats (UO.4⁴ i UO.5⁵), s'ha observat en ambdós casos un canvi d'actitud respecte al procés de recerca de feina. Un d'ells, ha reprès la seva formació, incorporant-se a una de les formacions impartides des del servei local d'ocupació. L'usuari 4 encara es troba en procés d'orientació, l'orientadora destaca un canvi cap a una actitud més proactiva. Tot i que en els casos d'UO.1, UO.2 i UO.3 l'efecte principal ha estat la inserció laboral, també s'ha detectat un impacte positiu addicional: alguns d'aquests joves han manifestat la intenció de continuar la seva formació a curt termini. A més, han adquirit coneixements rellevants sobre el funcionament del procés de recerca de feina i han pres consciència de les seves pròpies habilitats.

¹ Usuari orientació 1

² Usuari orientació 2

³ Usuari orientació 3

⁴ Usuari orientació 4

⁵ Usuari orientació 5

Respecte al paper del capital social, cal destacar que gairebé la totalitat de les persones entrevistades (4 de 5) van accedir al servei local gràcies a la recomanació d'un familiar proper, un exemple clar de contacte de tipus *bonding*. Tot i això, en tots els casos, els usuaris han establert nous contactes (*bridging/linking*) que han resultat útils per a la seva ocupabilitat a través de la seva participació en el servei d'ocupació. En aquest sentit, destaca especialment la figura de l'orientadora (Rodríguez-Soler & Verd, 2023) que no només ha exercit funcions d'assessorament, sinó que ha estat clau en els tres casos d'inserció laboral analitzats, mitjançant l'activació dels seus propis contactes (*bridging i linking*). Així, podem afirmar que els vincles forts han estat essencials per informar les persones entrevistades sobre l'existència del servei, mentre que els vincles febles han estat decisius per a la seva inserció laboral (Granovetter, 1973; citat per Bonoli i Turttschi, 2015). Sobre la hipòtesi H.2.2, l'homogeneïtat dels perfils no permet extreure conclusions sòlides, ja que només es disposa del testimoni de dos joves en situació de més dificultats. Entenem com a situació de major dificultat no haver finalitzat l'educació obligatòria, no comptar amb el suport econòmic familiar i tenir una xarxa social homogènia.

Pel que fa a la valoració de l'orientació com a acció, totes les persones entrevistades coincideixen amb la seva utilitat, especialment en relació amb l'acompanyament individualitzat rebut durant la seva participació al programa. A més, la majoria destaquen la importància de l'orientació per als joves durant la seva primera incorporació al mercat laboral.

En el marc del programa de Suport a l'Ocupació Juvenil, cal destacar el rol central de la figura de l'orientadora, no només per la seva funció d'assessorament, sinó també pel suport emocional que ofereix (Stanton-Salazar, 2011; Valenzuela et al., 2020; citat per Rodríguez-Soler & Verd, 2023). Les entrevistes mostren que el vincle establert amb l'orientadora es veu condicionat, principalment, per dos factors: d'una banda, la durada de la participació en el programa, com més prolongada, més fort és el vincle (Rhodes, 2002; citat per Rhodes & DuBois,

2006). I de l'altra, el moment vital o situació personal de la persona orientada. Un testimoni especialment il·lustratiu és el de l'U.O.5, que posa de manifest la importància que ha tingut aquesta figura en el seu procés personal:

"Jo era en un pou i l'orientadora m'ha tret d'aquest pou. Estava molt perduda, no sabia què fer amb la meua vida. Si no fos per ella, no sabia què estaria fent ara mateix." (G. L, Suport a l'Ocupació Juvenil, 9 d'abril del 2025).

Tot i les limitacions derivades de la manca de diversitat en els perfils entrevistats, les dades apunten que l'orientadora tendeix a establir un vincle més estret amb aquelles persones que es troben en situacions vitals més fràgils o de major incertesa (DuBois et al., 2002; citat per Rhodes & DuBois, 2006).

PROGRAMA 2: JOVES EN PRÀCTIQUES/PRIMERA EXPERIÈNCIA

- Sobre el perfil:

El perfil dels entrevistats és de joves amb estudis superiors, concretament amb estudis universitaris, tots ells procedents de l'àmbit de la comunicació i el periodisme. Dues de les persones usuàries dels usuaris entrevistats tenien menys de 25 anys en el moment de participar al programa, mentre que la tercera, que hi va accedir l'any 2017, en tenia 32. Tots tres compten amb experiència laboral prèvia adquirida a través de pràctiques curriculars o extracurriculars realitzades durant el grau universitari. En dos dels tres casos, la participació en el programa *Joves en pràctiques* va representar una continuïtat de les pràctiques universitàries.

Pel que fa a les barreres d'entrada al mercat laboral, aquestes es poden agrupar en tres factors. En primer lloc, en el cas de l'UP.1⁶, la manca de coneixements sobre recursos i borses d'ocupació es presenta com una dificultat destacada. En segon lloc, tots tres entrevistats coincideixen a assenyalar les limitacions de la mobilitat fora de la ciutat, especialment la deficient comunicació amb zones allunyades de l'àrea metropolitana de Barcelona. Finalment, també comparteixen la percepció

⁶ Usuari pràctiques 1

que hi ha de una manca d'oportunitats laborals en l'àmbit local: consideren que el teixit empresarial de la ciutat no s'ha adaptat als nous sectors emergents i que l'oferta laboral continua centrada en àmbits tradicionals com la indústria tèxtil, el sector químic i l'informàtic.

Pel que fa al paper de la família, en tots els casos aquesta ha suposat un suport actiu, tant a nivell emocional com econòmic. Dos dels tres entrevistats encara viuen al nucli familiar, cosa que els ha permès prolongar els estudis postobligatoris i afrontar amb menys pressió el procés d'inserció al mercat laboral.

- Taula comparativa resultats:

Els recursos per a la inserció laboral que ofereix estan orientats a l'adquisició, aplicació i millora de competències tècniques i transversals. Pel que fa a les tècniques, les tres persones entrevistades coincideixen que l'experiència els ha ajudat a superar inseguretats i a posar en pràctica els coneixements adquirits durant el grau universitari. En el cas participar de l'UP.1, graduada en Comunicació Audiovisual, aquestes li van servir per desenvolupar competències vinculades al camp del periodisme. Sobre la hipòtesi H1.2, es pot afirmar que les pràctiques han contribuït al desenvolupament competències tècniques i transversals. No obstant això, no es pot considerar que aquesta experiència hagi estat la seva primera aproximació al món laboral, ja que tots els participants havien realitzat prèviament estades de pràctiques com a part de la seva formació universitària.

L'aplicació, millora i actualització de les competències tècniques és un dels principals resultats del programa. Tot i això, també cal destacar el desenvolupament de competències transversals, com ara la capacitat d'adaptació a l'equip de treball, la comunicació efectiva i l'ajust als tempos i dinàmiques laborals. Aquestes competències contribueixen al desenvolupament integral de la persona usuària (Álvarez & Vila, 2017).

Un altre resultat rellevant del programa és la inserció laboral: en el cas dels dos antics participants, ambdós disposen actualment de contractes laborals. Les pràctiques no només tenen un paper clau com a pont cap a l'ocupació, sinó que també són fonamentals per explorar nous aspectes de la professió i guanyar claredat sobre el propi futur professional —com ara decidir en quin àmbit especialitzar-se o quin tipus de programes o formats els agradaria desenvolupar o presentar.

Sobre el paper del capital social en el marc d'aquest programa es pot analitzar a partir de dues dimensions principals: d'una banda, l'ús dels contactes propis, i de l'altra, l'adquisició de nous contactes com a resultat de la participació en les pràctiques. L'ús dels contactes *bridging/linking* (Granovetter, 1973; citat per Bonoli i Turttschi, 2015) ha servit per conèixer de l'existència programa i poder accedir-hi. En tots els casos, la informació va arribar a través de companys de pràctiques universitàries, realitzades al mateix centre: Ràdio Igualada. En el cas concret de l'UP.3⁷, l'ús de contactes dins del sector va ser decisiu per accedir al seu lloc de treball actual. Paral·lelament, els contactes *bonding* han estat utilitzats principalment per recomanar el servei i el programa un cop finalitzada l'experiència.

Pel que fa a l'adquisició de contactes *bridging/linking*, la integració en un equip de treball ha facilitat l'establiment de noves relacions professionals dins del sector. A més, els tres entrevistats destaquen que treballar en l'àmbit local permet un accés directe i proper a professionals del mateix sector, en comparació a altres localitats. Aquesta proximitat afavoreix la creació de vincles que promouen l'intercanvi d'informació, recursos i oportunitats laborals. Així, es pot confirmar la hipòtesi H2.1 en relació amb el programa de pràctiques, ja que aquest actua com a facilitador clau per a l'ampliació del capital social professional dels joves participants

En relació a l'orientació, aquesta pot actuar com un pas previ a la incorporació a les pràctiques, com es reflecteix en els casos de l'UP.1 i l'UP.3. Tanmateix, a

⁷ Usuari pràctiques 3

diferència del programa anterior, en aquest cas la figura de l'orientadora assumeix un rol més restringit, centrat principalment en l'assessorament i la gestió de processos administratius. En aquest context, aquest/a professional esdevé la persona de referència per al jove durant l'estada, encarregant-se del seu procés d'aprenentatge i oferint acompanyament, especialment en les fases inicials de les pràctiques.

PROGRAMA 3: FORMACIÓ PROFESSIONAL OCUPACIONAL DUAL

- Sobre el perfil:

Els participants entrevistats del programa de formació són joves que, en el moment de l'entrevista, encara estaven cursant el programa. Tres d'ells tenien menys de 25 anys, mentre que el quart tenia 29. Pel que fa al nivell educatiu, tres dels joves havien finalitzat els estudis obligatoris i un havia realitzat un *Programa de Formació i Inserció* (PFI) (Generalitat de Catalunya, 2025). Alguns també han complementat la seva formació amb cursos oferts pel Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). En relació amb l'experiència laboral, aquesta ha estat, en la majoria dels casos, limitada i vinculada a pràctiques formatives dins dels cursos del SOC. En el cas concret de la persona més jove (UF.4⁸, de 18 anys), no disposava encara de cap experiència laboral prèvia. Les principals barreres d'accés al mercat laboral identificades són la manca d'experiència, el desconeixement de recursos d'orientació i intermediació laboral, així com la no finalització dels estudis obligatoris. Cal destacar el cas de l'entrevistada UF.2⁹, que s'ha enfrontat a barreres de tipus educatiu —el seu títol d'ESO no ha estat homologat— i també a obstacles culturals en el procés d'inserció, derivats del fet de portar hijab.

⁸ Usuari formació 4

⁹ Usuari formació 2

Pel que fa al paper de la família, aquest ha estat significatiu en el procés d'inserció laboral. En tres dels quatre casos, la família ha exercit un suport actiu, oferint ajuda emocional, i en dos d'ells, també suport econòmic.

- Taula comparativa resultats:

Pel que fa als recursos per a la inserció laboral que ofereix el programa de Formació Ocupacional Dual, aquests es vinculen tant amb l'adquisició de coneixements teòrics a través de les sessions formatives com amb la seva aplicació pràctica en l'entorns laboral real. Concretament, les pràctiques formatives han permès als participants transferir els continguts tècnics apresos a la realitat professional d'una residència per a gent gran. Aquesta combinació de teoria i pràctica confirma, en part, la hipòtesi H1.3, en la mesura que el programa facilita una preparació més completa per a la inserció laboral efectiva.

Pel que fa als efectes del programa, el principal impacte és la inserció laboral. Tot i que aquest efecte no es pot confirmar a partir de l'experiència directa dels joves entrevistats —ja que en el moment de l'entrevista encara estaven cursant el programa—, sí que es pot afirmar que el programa “(...) *dona l'oportunitat d'accedir a un lloc de feina i mantenir-lo en el temps*” (H1.3), segons el testimoni de l'orientadora responsable i les dades d'inserció proporcionades pel Servei d'Ocupació de Catalunya (Generalitat de Catalunya. SOC, 2024). El programa comporta la contractació de l'estudiant amb contracte laboral de formació en alternança. A més, el fet que es desenvolupi en sectors amb dificultats per cobrir places fa que, sovint, hi hagi possibilitats reals d'incorporació definitiva al centre on s'han realitzat les pràctiques (B. J., Formació Professional Ocupacional Dual, 27 de gener del 2025).

D'altra banda, el programa també ha tingut un efecte positiu en la definició i consolidació dels projectes professionals dels participants. En dos casos (UF.2 i

UF.3¹⁰), ha servit per reafirmar l'objectiu laboral, mentre que en tres dels quatre casos (UF.1¹¹, UF.3 i UF.4) ha generat motivació per continuar amb la formació un cop finalitzat el programa. Cal subratllar que, per a les dues persones amb un nivell formatiu més baix (UF.2 i UF.4), l'experiència ha representat una recuperació de la motivació, tant per implicar-se en noves activitats com per reprendre els estudis. Aquest procés finalitza amb la millora del seu nivell educatiu, materialitzat en l'obtenció del Certificat de Professionalitat al final del programa (Generalitat de Catalunya. SOC, 2025).

Pel que fa al paper del capital social, l'ús de contactes de tipus *bonding* ha permès entrevistats conèixer el servei d'ocupació local i, en el cas de l'UF.3, per accedir a una de les quinze places del programa. Cal destacar que els contactes familiars que els han informat sobre el servei en tenien coneixement perquè, en algun moment, n'havien format part; és a dir, havien fet ús dels contactes *linking* obtinguts a través del mateix servei. Al llarg del programa, els joves han pogut ampliar la seva xarxa de contactes *bridging i linking*, gràcies als formadors del curs, l'orientadora, els companys de classe i les pràctiques (Rodríguez-Soler & Verd, 2023). Així, es pot afirmar l'apart relatiu a la formació de la hipòtesis H2.2.

L'orientació laboral adquireix un paper fonamental dins del programa de formació, ja que un dels tres eixos centrals és l'acompanyament continuat d'una persona tutora al llarg de totes les fases del programa (Generalitat de Catalunya. SOC, 2024). La figura de l'orientadora esdevé un punt de referència especialment significatiu per a un col·lectiu amb escassa experiència o cultura laboral. A més, compleix una funció emocional destacada, cobrint en alguns casos (UF.3 i UF.4) mancances d'origen familiar. La importància del seu rol s'evidencia en el testimoni d'un dels joves participants, que afirma: “*Ha fet el paper de mare*” (J. G., Formació Professional Ocupacional Dual, 3 de febrer del 2025).

¹⁰ Usuari formació 3

¹¹ Usuari formació 1

- Punts forts i dèbils de cada programa:

Pel que fa als punts forts del programa d'orientació, cal destacar-ne l'efectivitat: tots els antics usuaris entrevistats van aconseguir els objectius que es van plantejar en iniciar el seu procés, ja fos trobar una feina concreta o definir amb claredat el seu objectiu laboral. La majoria d'entrevistats destaquen la seva utilitat, ja que a diferència dels altres dos programes de durada marcada, aquest s'adapta a les necessitats i als tempos de cada l'usuari. Una altra dels avantatges, és la personalització del servei i el tractament individualitzat rebut, el qual entra en contradicció amb la teoria presentada anteriorment (*Apartat 2.1.2. Situació dels joves a Espanya*), on es menciona “la falta d'adaptació dels serveis a les necessitats reals del col·lectiu de joves” (Moreno Mínguez, 2008; citat per Moreno, 2012).

Tanmateix, el programa presenta alguns punts febles. Per a determinats perfils, els tràmits burocràtics exigits pel SOC per continuar amb el procés poden generar rebuig, especialment entre joves amb menys formació acadèmica i amb xarxes socials més homogènies. (M. I, Suport a l'Ocupació Juvenil, 23 de desembre del 2024). Tot i no haver pogut accedir a aquests perfils, són una part existent de la realitat del servei. D'altra banda, les orientadores han d'assolir uns objectius anuals marcats pel SOC per garantir la continuïtat del programa, la qual cosa introdueix una pressió addicional i pot afavorir una atenció més quantitativa que qualitativa.

Pel que fa als punts forts del programa de pràctiques, les tres persones entrevistades destaquen que treballar en una entitat de l'àmbit local els ha permès desenvolupar més competències tècniques i aprofundir en aspectes de la professió, cosa que seria menys probable en entorns més grans i especialitzats. A més, l'àmbit local facilita l'accés a contactes del sector dins la ciutat, especialment rellevants en el context igualadí, on els mecanismes informals i les xarxes de confiança tenen un pes important en la inserció laboral (Vacchiano, 2021).

Pel que fa als punts febles, el programa se centra principalment en l'àmbit de l'administració local, cosa que pot limitar l'interès de persones que busquin una

projecció professional més enllà del context municipal. A més, la inserció laboral directa no és immediata, ja que cal esperar processos com concursos d'oposició o accedir a plans d'ocupació temporal, com en el cas de l'UP.2¹².

El principal avantatge del programa de formació i pràctiques (Dual) és que assegura la inserció laboral de les persones que el cursen: *“Tots els joves que volen treballar, poden treballar. Els que no ho fan és perquè volen continuar formant-se”* (B. J, Formació Professional Ocupacional Dual, 27 de gener del 2025). L'eficiència del programa s'explica per la seva especialització en l'àmbit sociosanitari, que respon tant a la creixent demanda d'ocupació en l'atenció a la gent gran —conseqüència directa de l'envelliment poblacional (Roca-Escoda, 2019)— com a les necessitats específiques del territori (Navarro, 2018). Tanmateix, aquesta especialització pot comprometre la qualitat dels llocs de treball a llarg termini. El sector de les cures és altament feminitzat i malgrat situar-se fora de l'àmbit domèstic, aquest continua infravalorat (Razavi, 2007; Comas d'Argemir, 2015; Recio et al., 2015, citat per Roca-Escoda, 2019). Sector caracteritzat per condicions laborals precàries: salaris baixos, jornades parcials, contractes temporals i alta flexibilitat (Roca-Escoda, 2019).

¹² Usuari pràctiques 2

6. CONCLUSIONS

La idea inicial d'aquesta recerca era analitzar l'efecte de les polítiques de joventut centrades en la inserció laboral, diferenciant entre tres àmbits d'actuació: orientació, formació i pràctiques. Per tal de captar aquest efecte, el treball de camp es va dissenyar incloent tant usuaris actuals com antics, amb l'objectiu d'observar l'impacte dels programes al llarg del temps. Tanmateix, a causa de les limitacions metodològiques, no s'ha pogut tenir accés a un nombre suficient d'antics usuaris per poder treure conclusions sobre l'efecte a llarg termini. Malgrat aquesta limitació, s'ha constatat que totes les persones entrevistades, independentment del programa en què van participar, han experimentat resultats positius en el seu procés cap a la inserció laboral. Tal com s'ha exposat anteriorment (*Vegeu Apartat 5. Resultat i anàlisi*), els efectes observats abasten des de la inserció laboral directa fins a la definició de l'objectiu professional, l'adquisició de coneixements sobre el procés de recerca de feina i, en alguns casos, el retorn al sistema educatiu¹³.

Tot i que cal ser prudents amb les generalitzacions, els testimonis recollits indiquen que l'orientació ha estat la principal via d'inserció per a la majoria de les persones entrevistades (tres dels cinc usuaris de SOJ). Ara bé, cal matisar que, pel seu disseny, el programa de Formació Professional per a l'Ocupació Dual (*vegeu Apartat 5. Resultats i anàlisi*) ja preveu la possibilitat de continuïtat laboral en el mateix lloc un cop finalitzades les pràctiques formatives.

La majoria de testimonis recollits confirmen que la família exerceix un paper fonamental durant la transició a la vida adulta (Moreno Mínguez, 2008; citat per Moreno, 2012), actuant com a principal suport emocional i econòmic, durant el procés d'incorporació al món laboral. Només tres de les dotze persones entrevistades estan emancipades, fet que reforça aquesta dependència. Les famílies han tingut un paper actiu, recomanant, sovint a partir de contactes propers (*bridging contacts*), l'ús dels serveis d'ocupació. Aquests serveis han contribuït a ampliar el capital social relacional dels joves (Verd et. al, 2021), encara que no

¹³ Reglat o no reglat (Cursos del SOC).

tots els programes han facilitat l'accés directe a professionals del sector. En tots els casos, però, hi ha hagut interacció amb orientadores, formadors o treballadors que actuen com a *linking contacts* (Rodríguez-Soler & Verd, 2023).

Pel que fa a les limitacions de l'estudi, destaca l'homogeneïtat dels perfils entrevistats en dos dels programes i la manca d'antics usuaris en el tercer, fet que ha dificultat l'anàlisi de l'impacte del servei en joves amb xarxes socials més febles.

En conclusió, l'enfocament qualitatiu del treball ha permès fer una immersió en les experiències dels joves, posant de manifest que el pas pel Servei Local d'Ocupació no és un procés uniforme, sinó un itinerari dinàmic en què cada persona utilitza els recursos disponibles segons les seves necessitats i expectatives. En moltes ocasions, l'orientació és el primer pas d'aquest procés com s'ha exposat anteriorment. Malgrat les limitacions experimentades, l'avaluació qualitativa dels tres programes oferts pel Servei d'Ocupació Local d'Igualada (Ig-Nova) permet afirmar que les polítiques actives d'ocupació per joves contribueixen a millorar la seva situació prèvia. L'enfocament plantejat ha permès identificar els recursos de suport a la inserció que genera cada programa, així com les causes que expliquen la millora percebuda per part dels joves usuaris.

En el cas del programa d'orientació, la millora de les eines específiques per a la recerca de feina ha ampliat les seves oportunitats d'accés al mercat laboral. Pel que fa al programa pràctiques, els efectes positius han estat gràcies a l'aplicació i millora de les competències tècniques adquirides durant la seva formació universitària, així com l'establiment de contactes *bridging* dins del sector. Finalment, en el cas de la Formació Professional Dual, el principal efecte ha estat la possibilitat de continuar en el lloc de feina, un cop finalitzades les pràctiques, així com la millora del nivell educatiu inicial de la majoria dels participants. En conjunt, aquestes polítiques actives han resultat útils per millorar l'ocupabilitat juvenil del jovent d'Igualada i reforçar les seves oportunitats d'inserció.

7. BIBLIOGRAFIA

Álvarez Cortés, J. C., & Vila Tierno, F. (2017). *Las políticas empleo en el ámbito local: Especial atención a colectivos desfavorecidos jóvenes mayores y discapacitados*. Asociación Malagueña de Estudios e Investigaciones Sociales.

Bonoli, G., & Turttschi, N. (2015). Inequality in social capital and labour market re-entry among unemployed people. *Research in Social Stratification and Mobility*, 42, 87-95. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2015.09.004>

Boon, B., & Farnsworth, J. (2011). Social Exclusion and Poverty: Translating Social Capital into Accessible Resources. *Social Policy & Administration*, 45(5), 507-524. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2011.00792.x>

Bown, C. P., & Freund, C. L. (2019). Active Labor Market Policies: Lessons from Other Countries for the United States. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3324615>

Diputació de Barcelona. (2021). *Treball digne i creixement econòmic (ODS 8)*. Diputació de Barcelona. <https://www.diba.cat/web/ods/treball-digne-i-creixement-economic>

Eichhorst, W., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R., & Zimmermann, K. F. (2015). A road map to vocational education and training in industrialized countries. *ILR Review*, 68(2), 314–337. <https://doi.org/10.1177/0019793914564963>

Fundació Maristes Igualada. (2025). *La Llar Igualada*. Maristes Catalunya. <https://www.maristes.cat/obres-socials/la-llar-igualada>

Generalitat de Catalunya, Departament d'Empresa i Treball. (2017). *Inserció laboral*. Observatori del Treball i Model Productiu. https://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematics/treball/insercio_laboral/

Generalitat de Catalunya. Servei d'Ocupació de Catalunya. (2025). *Certificats professionals*. Servei d'Ocupació de Catalunya. <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/persones/vull-formar-me/certificats-professionals/index.html>

Generalitat de Catalunya. Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). (2024). *Contractació de joves en pràctiques*. Servei d'Ocupació de Catalunya. <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/ambits-actuacio/foment-ocupacio/contractacio-de-joves-en-practiques/index.html>

Generalitat de Catalunya. Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). (2024). *Formació professional per a l'ocupació dual*. Servei d'Ocupació de Catalunya. <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/ocupacio-juvenil/formacio/formacio-professional-per-a-locupacio-dual/index.html>

Generalitat de Catalunya. Servei d'Ocupació de Catalunya. (2025). *Ocupació juvenil*. <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/ocupacio-juvenil/index.html>

Generalitat de Catalunya. (2025). *Programes de formació i inserció (PFI)*. Departament d'Educació. <https://triaeducativa.gencat.cat/ca/fp/pfi/index.html>

Goodger, S., & Makay, M. (2024, May). *El diàleg social | Fichas temáticas sobre la Unión Europea | Parlamento Europeo*. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/58/el-dialogo-social>

Graham, J. R., Shier, M. L., & Eisenstat, M. (2015). Young Adult Social Networks and Labour Market Attachment: Interpersonal Dynamics that Shape Perspectives on Job Attainment. *Journal of Social Policy*, 44(4), 769-786. <https://doi.org/10.1017/S0047279415000276>

Inzer, L. D., & Crawford, C. B. (2005). A Review of Formal and Informal Mentoring: Processes, Problems, and Design. *Journal of Leadership Education*, 4(1), 31-50. <https://doi.org/10.12806/V4/I1/TF2>

Krahn, H., & Taylor, A. (2005). Resilient adolescents: Neighbourhood and family influences on youth transition to work. *Canadian Journal of Sociology*, 30(2), 259-282. <https://doi.org/10.2307/4146165>

LOPE, Andreu (2015): “Las políticas activas de empleo: el nuevo modelo de políticas activas”. En *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012- 2014*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.

Mínguez, A. M. (2012). La invisibilidad de los y las jóvenes en los servicios sociales del Estado de bienestar español. *Revista De Estudios De Juventud*, 97, 93–108. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5057701>

Ministeri de Treball i Economia Social. (2023). *Guia laboral 2023*. Ministeri de Treball i Economia Social. https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/index_2023.htm

Navarro, Salud (2018): “Descentralización de las políticas activas de empleo”. En Fausto Miguélez (coord.) *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/190327>

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Políticas de empleo juvenil durante la recuperación económica*. OIT.

Politikon. (2017). *El muro invisible: las dificultades de ser joven en España*. Debate.

Rhodes, J. E., & DuBois, D. L. (2006). Understanding and Facilitating the Youth Mentoring Movement. *Social Policy Report*, 20(3), 1-20.
<https://doi.org/10.1002/j.2379-3988.2006.tb00048.x>

Roca-Escoda, M. (2019). Desigualtats de gènere en el sector ocupacional de les cures. *Abordant la crisi de les cures: polítiques, treballs i experiències locals*, 47-71.

Rodríguez-Soler, J., & Verd, J. M. (2018). El diseño y despliegue del sistema de garantía juvenil en España. Un análisis documental. *Revista Española De Sociología*, 27(3). <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.22>

Rodríguez-Soler, J., & Verd, J. M. (2023). Informal social capital building in local employment services: Its role in the labour market integration of disadvantaged young people. *Social Policy & Administration*, 57(5), 679-699.
<https://doi.org/10.1111/spol.12900>

Sánchez, D. B., Martín-Artiles, A., Peña, A. L., & Oto, P. C. (2019). La FP Dual i la transició dels joves al mercat de treball: la visió dels agents socials. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 6, 75-94.
<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.85>

Servei Públic d'Ocupació Estatal. (2021). *Pla de Garantia Juvenil Plus 2021-2027*.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/ca/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/plan-garantia-juvenil-plus.html>

Vacchiano, M., Yepes-Cayuela, L., & Martí, J. (2021). The family as (one- or two-step) social capital: Mechanisms of support during labor market transitions.

Community, Work & Family, 24(4), 471-487.
<https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1687425>

Verd Pericàs, J. M., Rodríguez-Soler, J., & González Heras, A. (2021). El papel de las políticas activas de empleo en las trayectorias laborales inestables de la población joven. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 123-152.
<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.97>

Verd Pericàs, J.M., Rodríguez-Soler, J. (2021): “Las políticas de mentorización y de generación de capital social en las trayectorias laborales juveniles precarias”. *QUIT Working paper series*, n. 26. <https://ddd.uab.cat/record/235418>

Verick, S. (2009). Who is Hit Hardest During a Financial Crisis? The Vulnerability of Young Men and Women to Unemployment in an Economic Downturn. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1455521>

Walther, A. (2006). Regimes of youth transitions: Choice, flexibility and security in young people’s experiences across different European contexts. *YOUNG*, 14(2), 119-139. <https://doi.org/10.1177/1103308806062737>

Wesseling, W. I. E. (2021). Towards a more all-inclusive evaluation of interventions for unemployed youth: A longitudinal investigation of participant, programme, relational and contextual factors. *Social Policy & Administration*, 55(7), 1145-1161. <https://doi.org/10.1111/spol.12705>

Xarxa Telemàtica Educativa de Catalunya. (2020). *CFA Anònia*. Agora. Recuperat 1 de maig de 2025, de <https://agora.xtec.cat/cfa-anoia>