
Flaix Borsa

La Borsa de Treball de la Cecot en xifres

Anàlisi del 2n trimestre de 2026

Juliol de 2026
nº58

cecot

Àrea Persona i Treball

Índex

Presentació	3
2n trimestre 2026 –ofertes de feina	4
Conclusions Cecot – Ofertes de feina	6
2n trimestre 2026 –demandes de feina.....	7
Conclusions Cecot – Demandes de feina.....	9
Àmbit temàtic: El col·lectiu LGBTI+ a l'empresa: teixim diversitat.	11
Contacte	12

Presentació

Flaix Borsa 58: segon trimestre 2026.

“Flaix Borsa” pretén reflectir l’activitat de la Borsa de Treball de la Cecot de manera sintètica (“La Borsa de Treball de la Cecot en xifres”). De publicació trimestral, en presentem el número 58, corresponent al segon trimestre de 2026.

Com és habitual, el “Flaix Borsa” compta amb un objectiu doble.

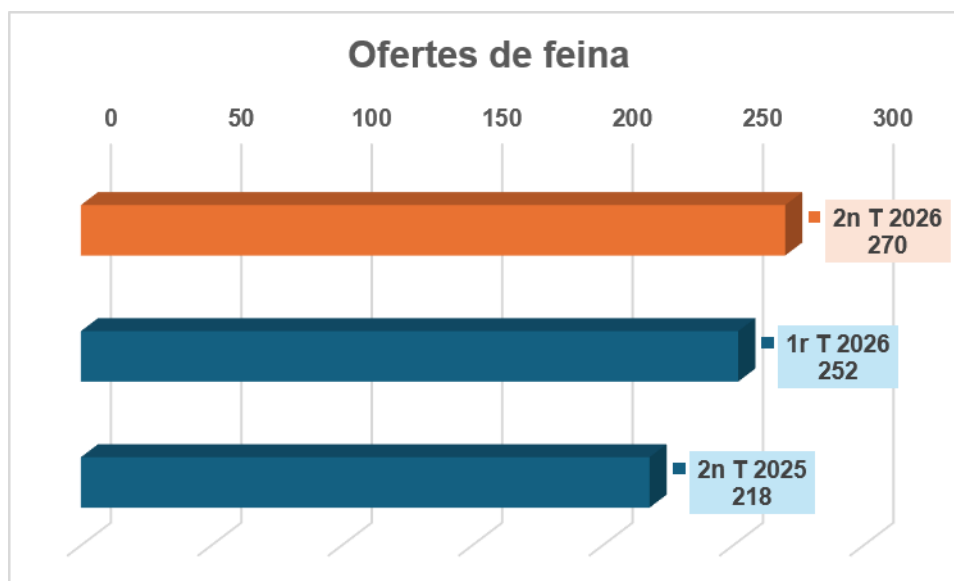
D’una banda, oferir les dades corresponents al segon trimestre de 2026 quant a la gestió d’ofertes i demandes (currículums) de feina a la Borsa de Treball, comparant-les amb les dades de trimestres anteriors.

De l’altra, constatar les característiques principals de les necessitats laborals de les empreses que utilitzen el servei de la Borsa de Treball i dels currículums de les persones usuàries de la mateixa.

Per últim, en l’apartat de l’àmbit temàtic presentem un article sobre el col·lectiu LGBTI+ a l’empresa, de la mà del projecte “Teixim diversitat”.

2n trimestre 2026 –ofertes de feina

Increment del 7% en el nombre d'ofertes respecte del trimestre anterior

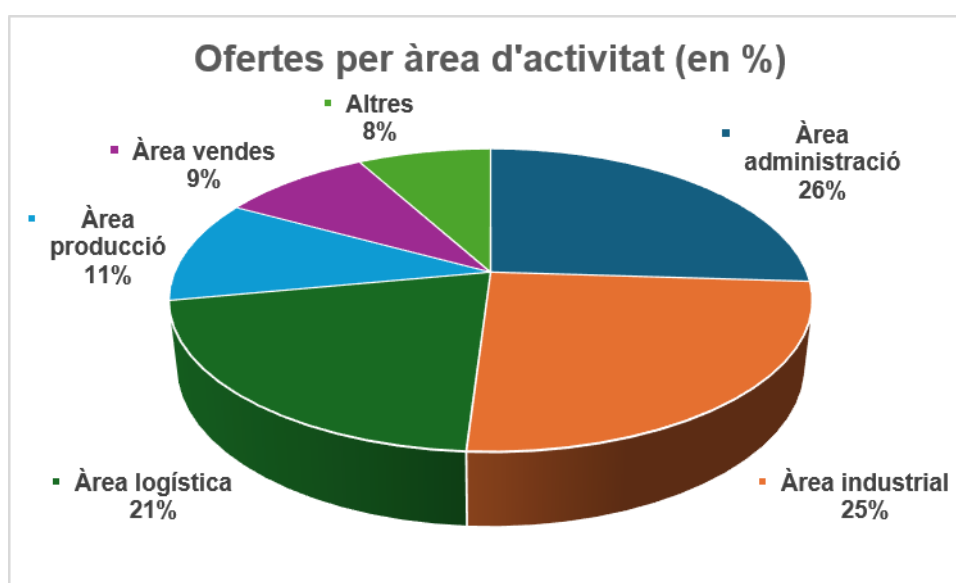


Quadre 1: ofertes de feina (2n T 2026, 1r T 2026 i 2n T 2025).
Font: Borsa de Treball de la Cecot.

- El 2n trimestre del 2026 ha registrat un increment del 7% en el nombre d'ofertes de feina gestionades a la Borsa de Treball respecte del trimestre anterior (270 vs. 252).
- Respecte de fa un any (2n trimestre del 2025) s'hi ha produït un augment del 23% (270 vs. 218).

L'Administració (26%) i la Industrial (25%), les àrees amb més ofertes

Per analitzar quines han estat les àrees d'activitat amb més ofertes de feina a la Borsa de Treball de la Cecot durant el segon trimestre de 2026, analitzem el quadre 2:



Quadre 2: Àrees de les ofertes de feina al 2n T 2026.
Font: Borsa de Treball de la Cecot.

- Al 2n trimestre de 2026 l'Àrea d'Administració ha continuat en primera posició com a generadora de més ofertes de feina, assolint el 26% del total, àrea amb un descens del 5% respecte de l'anterior.

- En segona posició hi trobem l'Àrea Industrial, que amb el 25% del total d'ofertes de feina gestionades ha experimentat un fort repunt a l'alça respecte del trimestre anterior (+4%).

Les ocupacions més sol·licitades

A continuació detallem les ocupacions més sol·licitades per les empreses que, dins de les cinc àrees d'activitat destacades anteriorment, van tenir més presència en la Borsa de Treball de la Cecot durant el 2n trimestre de 2026:

Àrea d'Administració –ocupacions:

- Auxiliar d'administració –perfil polivalent.
- Personal tècnic d'administració i gestió: laboral, fiscal, comptable.

Àrea Industrial –ocupacions:

- Manteniment industrial – electromecànica.
- Tècnics especialistes – automatització, muntatge, electricitat, soldadura...

Àrea de Logística –ocupacions:

- Mosso de magatzem: tot tipus de sector d'activitat empresarial.
- Xofers – repartidors.

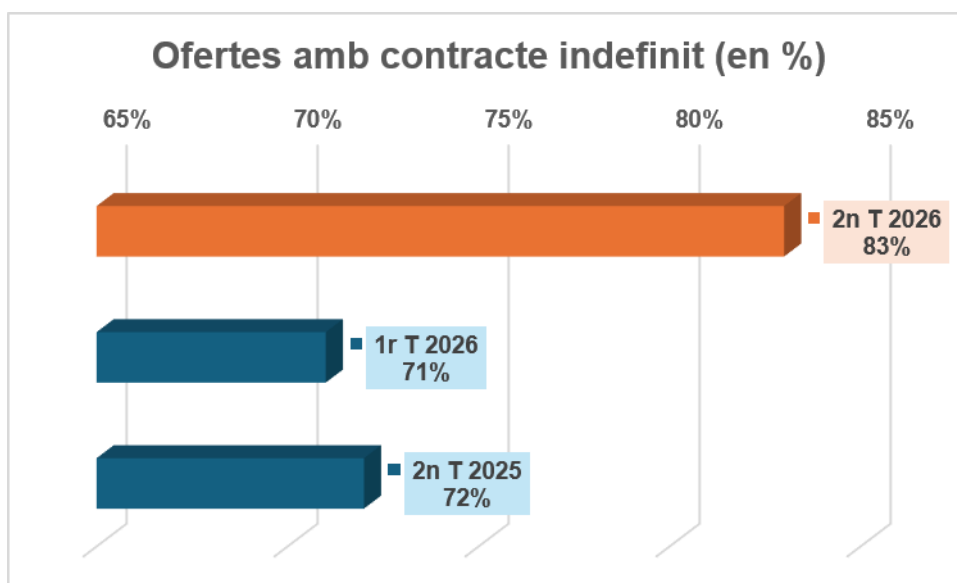
Àrea de Producció –ocupacions:

- Peonatge de producció: tèxtil, alimentació, químic-farmacèutic.

Àrea Vendes –ocupacions:

- Comercial – Vendes.
- Personal d'exportació.

83% d'ofertes amb contracte indefinit, 12 punts més respecte del trimestre anterior



Quadre 3: ofertes amb contracte indefinit (2n T 2026, 1r T 2026 i 2n T 2025).
En percentatge. Font: Borsa de Treball de la Cecot.

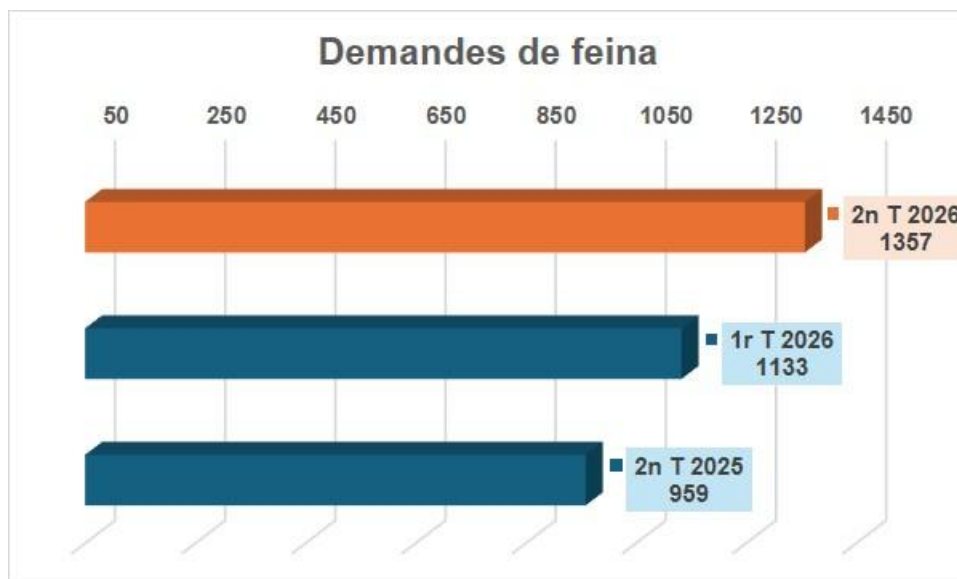
- El 83% de les ofertes de feina gestionades per la Borsa de Treball de la Cecot el 2n trimestre de 2026 van oferir contractació indefinida, xifra que suposa 12 punts més respecte del trimestre anterior.
- Quant a la comparativa amb el 2n trimestre de 2025, l'augment va ser de 11 punts percentuals.

Conclusions Cecot – Ofertes de feina

- Repunt del nombre d'ofertes de feina gestionades (+7%) respecte del trimestre anterior. La borsa de treball de la Cecot està plenament consolidada com a punt de referència de tramitació d'ofertes de feina al territori.
- L'Àrea d'Administració continua al capdavant de les àrees amb més ofertes de feina. Són ocupacions de caràcter transversal, presents a totes les empreses, amb el perfil polivalent com a més buscat.
- L'Àrea Industrial creix i es manté en segona posició en nombre d'ofertes de feina, cosa que respon a la realitat del territori en què actua la Cecot i les seves empreses associades.
- Així mateix, i dins d'aquest àmbit, es manté el dèficit de professionals: tècnics de manteniment industrial, d'automatització, de muntatge, i d'electricitat són molt difícils de trobar.
- El contracte indefinit es referma com la tipologia contractual amb més extensió, amb el 83% del total, la xifra més alta dels últims trimestres.

2n trimestre 2026 –demandes de feina

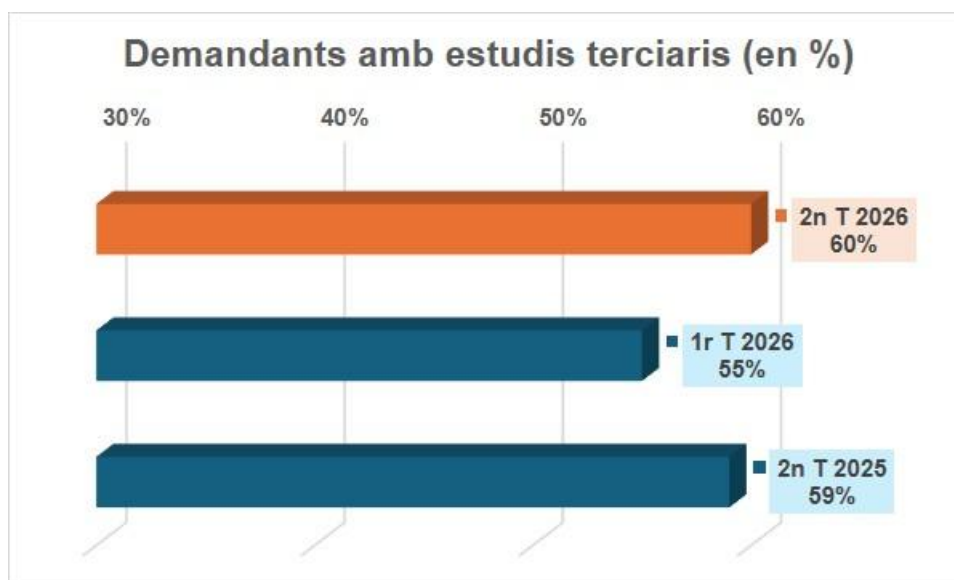
Augment del 20% en el nombre de currículums respecte del trimestre anterior



Quadre 4: demandes de feina (2n T 2026, 1r T 2026 i 2n T 2025).
Font: Borsa de Treball de la Cecot.

- Durant el segon trimestre de 2026 el nombre de currículums gestionats a la Borsa de Treball va augmentar un 20% respecte de l'anterior (1357 vs. 1133).
- Respecte de fa un any, el 2n trimestre de 2025, l'augment va ser del 42% (1357 vs. 959).

Nivell formatiu: 60% dels demandants amb estudis terciaris

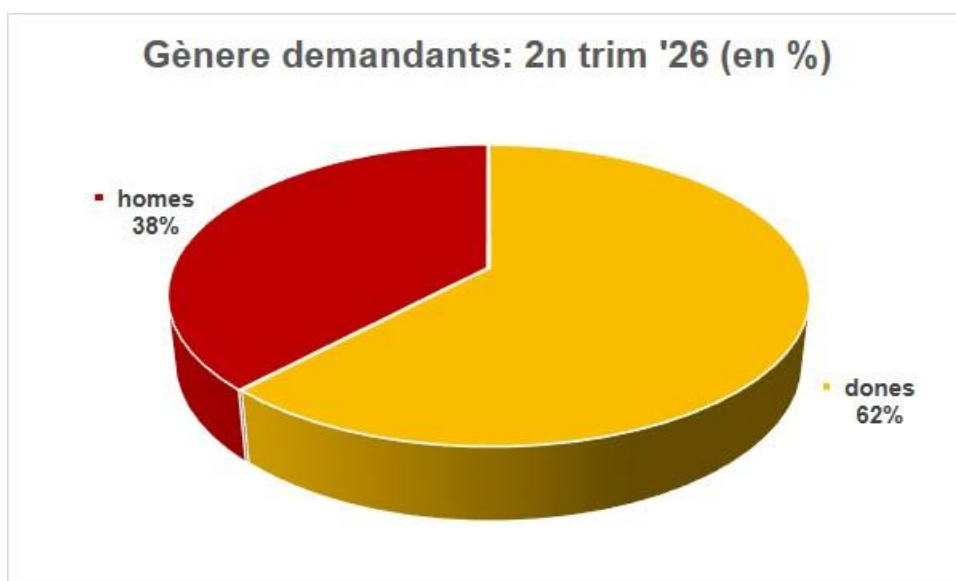


Quadre 5: Demandants amb estudis terciaris (2n T 2026, 1r T 2026 i 2n T 2025). En percentatge.
Font: Borsa de Treball de la Cecot.

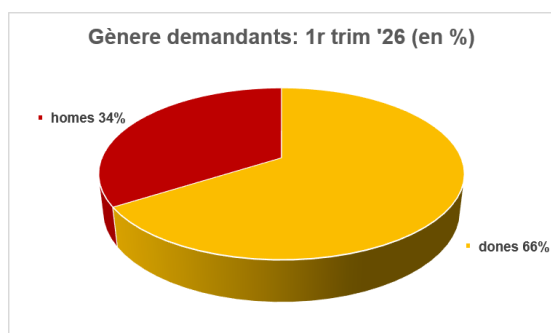
Quant al nivell formatiu dels currículums gestionats a la borsa de treball, observem:

- **Segon trimestre 2026: 60% de les candidatures, amb estudis terciaris.**
- Primer trimestre 2026: 55% de les candidatures, amb estudis terciaris.
- Segon trimestre 2025: 59% de les candidatures, amb estudis terciaris.

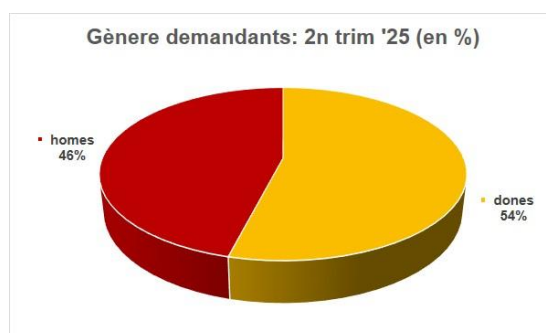
Gènere demandants de feina: 62% dones – 38% homes



Quadre 6: gènere dels demandants de feina: 2n trimestre de 2026. En percentatge.
Font: Borsa de Treball de la Cecot.



Quadre 7: gènere dels demandants de feina: 1r trimestre de 2026. En percentatge.

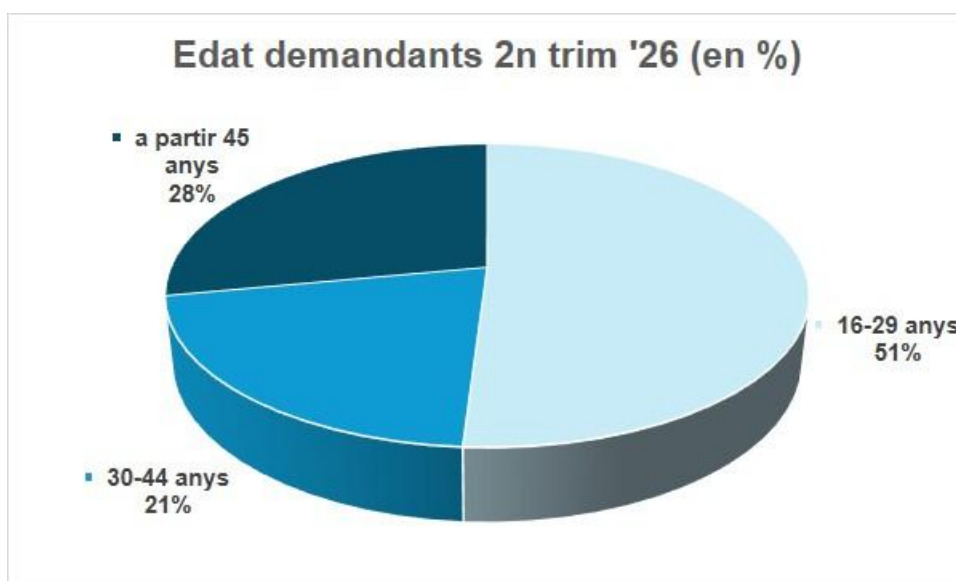


Quadre 8: gènere dels demandants de feina: 2n trimestre de 2025. En percentatge.

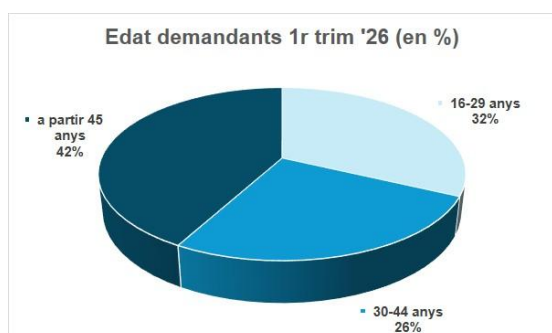
Quant a gènere de les persones demandants, observem:

- **Segon trimestre 2026: 62% dones – 38% homes.**
- Primer trimestre 2026: 66% dones – 34% homes.
- Segon trimestre 2025: 54% dones – 46% homes.

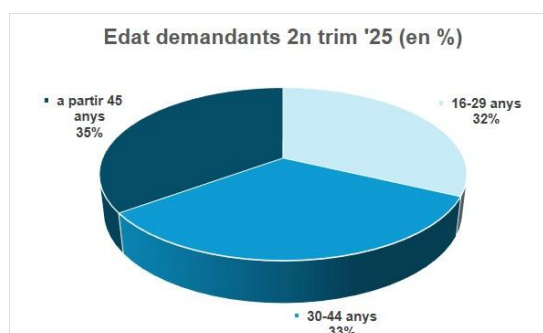
Edat demandants de feina: 51% de currículums d'usuaris entre 16 i 29 anys



Quadre 9: edat dels demandants de feina: 2n trimestre de 2026. En percentatge. Font: Borsa de Treball de la Cecot.



Quadre 10: edat dels demandants de feina: 1r trimestre de 2026. En percentatge.



Quadre 11: gènere dels demandants de feina: 2n trimestre de 2025. En percentatge.

Quant a edat de les persones demandants de feina, observem:

- **Segon trimestre 2026: 16-29 anys, 51%. 30-44 anys, 21%. 45 i més anys, 28%.**
- Primer trimestre 2026: 16-29 anys, 32%. 30-44 anys, 26%. 45 i més anys, 42%.
- Segon trimestre 2025: 16-29 anys, 32%. 30-44 anys, 33%. 45 i més anys, 35%.

Conclusions Cecot – Demandes de feina.

- La Borsa de Treball de la Cecot es consolida com a punt de referència de moltes persones a l'hora de buscar feina, amb més de 1300 candidatures aquest últim trimestre, un 20% més que l'anterior.
- En aquest 2n trimestre de 2026 els demandants amb estudis terciaris han estat el 60% del total, quan al trimestre anterior van ser el 55% i, fa un any, el 59%.

- Majoria molt clara de dones demandants (62% del total) respecte dels homes, proporció en línia amb les de trimestres anteriors.
- Aquest trimestre, el col·lectiu d'usuaris de la Borsa entre 16 i 29 anys ha estat el majoritari, amb el 51% del total.
- Prenent en consideració aquestes dades, des de l'Àrea d'Intermediació Laboral de la Cecot insistim en la necessitat de programes específics per a cadascun d'aquests col·lectius (nivell formatiu, gènere, edat), tots ells amb característiques i requisits diferents a l'hora d'accedir al mercat laboral, també per a aquelles persones que busquen una millora de feina.

Àmbit temàtic: El col·lectiu LGBTI+ a l'empresa: teixim diversitat.

En el marc de la igualtat a l'empresa, és important incloure-hi els diferents col·lectius que constitueixen i coexisteixen a la nostra societat, entre els quals el de les persones LGBTI+. Amb l'objectiu d'aprofundir i transmetre el coneixement d'aquest col·lectiu i les seves necessitats, a la Cecot estem desenvolupant el projecte **"Teixim diversitat"**, que pretén contribuir a les bones pràctiques d'igualtat a les organitzacions. Així, la prevenció de la discriminació, la promoció de la salut i l'erradicació de violències vers el col·lectiu LGBTI+ en l'àmbit laboral són els elements que integren del projecte. **"Teixim diversitat"** és un projecte subvencionat pel Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya, i compta amb la col·laboració de la Xarxa SAI LGBTI+.

Les actituds que poden perjudicar la inclusió no sempre són evidents, sinó que sovint adopten maneres i formes que passen desapercebudes. Aprendre a detectar patrons i situacions LGBTI-fòbiques és una manera de combatre les discriminacions. Així mateix, saber com actuar i quines conseqüències tenen aquestes actituds en les persones pot contribuir a les bones pràctiques de l'empresa, convertint-la en un espai segur i lliure de violències.

Teixim diversitat: recursos pràctics per promoure entorns laborals inclusius

"Teixim diversitat: contra les fòbies, cap a la inclusió" és una iniciativa adreçada principalment a les petites i mitjanes empreses catalanes. Parteix de la idea que les empreses poden esdevenir agents actius de transformació social, promovent espais de treball segurs, respectuosos i lliures de discriminació.

El projecte s'estructura en diferents recursos de sensibilització i formació que proporcionen eines pràctiques per identificar, prevenir i abordar eventuais situacions de discriminació per orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Tots els materials es desenvolupen incorporant una perspectiva de gènere interseccional, tenint en compte que diferents eixos de discriminació poden interactuar entre si.

Un dels principals productes del projecte és la sèrie de càpsules audiovisuals **"Diversitat en acció"**, formada per dotze vídeos breus que aborden conceptes bàsics sobre diversitat LGBTI+, les diferents manifestacions de l'LGBTI-fòbia, els estereotips més freqüents, les microagressions, la comunicació inclusiva o les bones pràctiques empresarials en matèria d'inclusió. Les càpsules incorporen exercicis interactius que afavoreixen la reflexió i l'autoavaluació dels coneixements adquirits.

Ahora, el projecte inclou la formació **"Construint diversitat"**, una activitat participativa de construcció d'equips que combina continguts formatius amb dinàmiques lúdiques. A través d'un joc basat en situacions habituals dins de l'entorn laboral, les persones participants poden identificar actituds discriminatòries, qüestionar estereotips i explorar estratègies per afavorir la inclusió dins les organitzacions.

El projecte es completa amb un vídeo testimonial d'una persona treballadora del col·lectiu LGBTI+ i amb el kit **"Eines per a la diversitat"**, que inclourà glossaris, guies temàtiques i materials d'autoreflexió, especialment pensats per als processos d'acollida de personal i per reforçar una cultura corporativa basada en el respecte i la igualtat.

Contacte

- Sant Pau, 6. 08221 Terrassa (Barcelona).
- www.cecot.org
- Telèfon: 93 736 60 31.