

# Flaix Borsa

La Borsa de Treball de la Cecot en xifres

---

## Anàlisi 1r trimestre de 2025

Abril de 2025

nº53

cecot

## Índex

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Presentació.....                                                   | 3  |
| 1r trimestre 2025 –ofertes de feina .....                          | 4  |
| Conclusions Cecot – Ofertes de feina .....                         | 6  |
| 1r trimestre 2025 –demandes de feina.....                          | 7  |
| Conclusions Cecot – Demandes de feina.....                         | 9  |
| Àmbit temàtic: Les guies “FAQs. Recerca de feina en femení”. ..... | 11 |
| Contacte .....                                                     | 14 |

## Presentació

### **Flaix Borsa 53: primer trimestre 2025.**

“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, us en presentem el número 53, corresponent al primer trimestre de 2025.

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

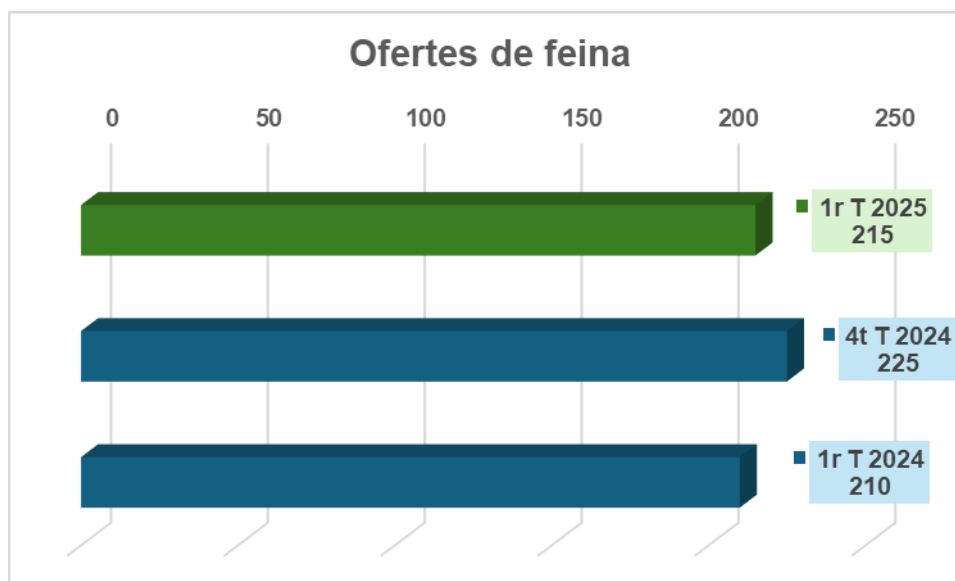
D’una banda, oferir les dades corresponents al primer trimestre de 2025 quant als moviments d’ofertes i demandes (currículums) de feina a la Borsa de Treball, comparant-les amb les dades de trimestres anteriors.

De l’altra, constatar les característiques principals de les necessitats laborals de les empreses que utilitzen els serveis 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 les guies “FAQs en femení”, adreçades a les dones que es troben en procés de cerca de feina i a les empreses que volen tirar endavant processos de selecció equitatius.

## 1r trimestre 2025 –ofertes de feina

Descens del 4% de les ofertes respecte del trimestre anterior

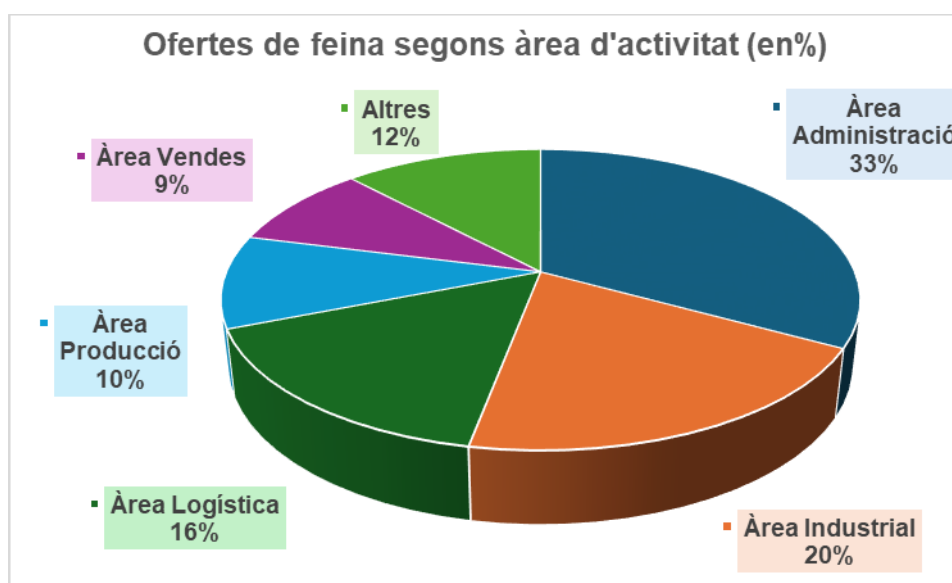


Quadre 1: ofertes de feina (1r T 2025, 4t T 2024 i 1r T 2024).  
Font: Borsa de Treball de la Cecot.

- Al 1r trimestre del 2025 es va produir un descens del 4% del nombre d'ofertes de feina a la Borsa de Treball respecte del trimestre anterior.
- Respecte de fa un any, el 1r trimestre del 2024, es va produir un augment del 2%.

**L'Àrea d'Administració (33%) i la Industrial (20%), les que van generar més ofertes de feina el 1r trimestre de 2025.**

Per analitzar quines van ser les àrees d'activitat amb més ofertes de feina a la Borsa de Treball de la Cecot durant el primer trimestre de 2025, analitzem el quadre 2.



Quadre 2: Àrees amb més ofertes de feina 1r T 2025.  
Font: Borsa de Treball de la Cecot.

- Al 1r trimestre de 2025 l'Àrea d'Administració va continuar en primera posició com a generadora de més ofertes de feina, assolint el 33% del total.
- En segona posició hi trobem l'Àrea Industrial, amb el 20% del total d'ofertes de feina gestionades, que en aquest període supera les àrees de Logística (16%) i Producció (10%).

### 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 1r trimestre de 2025:

#### **Àrea d'Administració –ocupacions:**

- Auxiliar d'Administració –perfil generalista.
- Personal tècnic d'Administració: laboral, comptabilitat, fiscalitat.

#### **Àrea Industrial –ocupacions:**

- Manteniment industrial.
- Electromecànica.

#### **Àrea de Logística –ocupacions:**

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

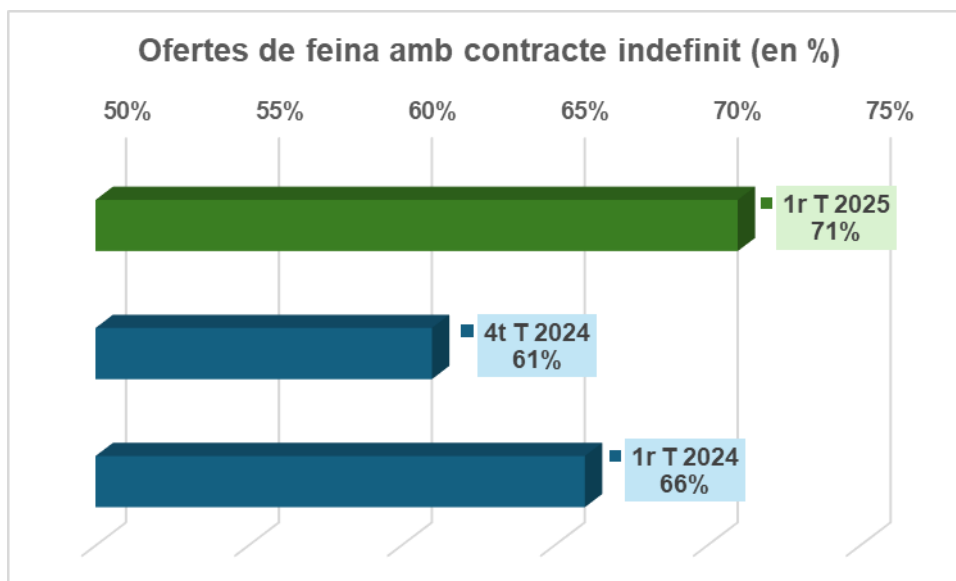
#### **Àrea de Producció –ocupacions:**

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

#### **Àrea Vendes –ocupacions:**

- Comercial – Vendes.
- Personal d'Exportació.

**1r trimestre de 2025: 71% d'ofertes de feina amb contracte indefinit, 10 punts més respecte del trimestre anterior**



**Quadre 3:** ofertes amb contracte indefinit (1r T 2025, 4t T 2024 i 1r T 2024).  
En percentatge. Font: Borsa de Treball de la Cecot.

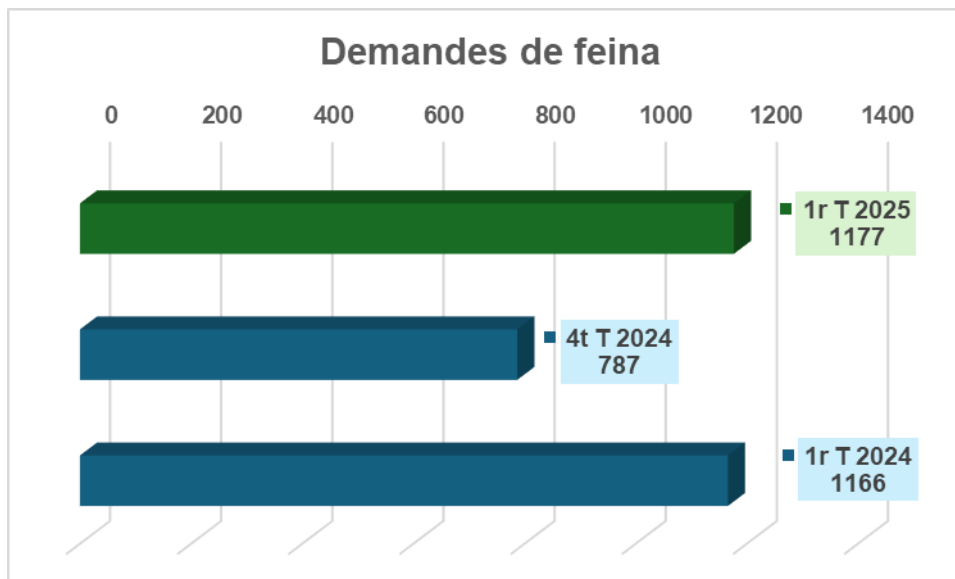
- Quant a la tipologia de contractes, el 71% de les ofertes de feina gestionades per la Borsa de Treball de la Cecot el 1r trimestre de 2025 van oferir contractació indefinida, xifra que suposa 10 punts més respecte del trimestre anterior.
- Quant a la comparativa amb el 1r trimestre de 2024, el percentatge de contractes indefinits va créixer 5 punts.

## Conclusions Cecot – Ofertes de feina

- ✓ El descens de 4 punts del nombre d'ofertes de feina respecte del trimestre anterior i l'augment de 2 punts respecte de fa un any, demostra una gran estabilitat en aquest àmbit. 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, necessàries en totes les empreses, amb el perfil generalista com a més buscat.
- ✓ L'Àrea Industrial segueix 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: electromecànics, tècnics de manteniment i operaris especialitzats són molt difícils de trobar.
- ✓ El contracte indefinit es consolida, amb el 71%, com la tipologia contractual amb més extensió, a cada trimestre augmentant el seu percentatge respecte del total.

## 1r trimestre 2025 –demandes de feina

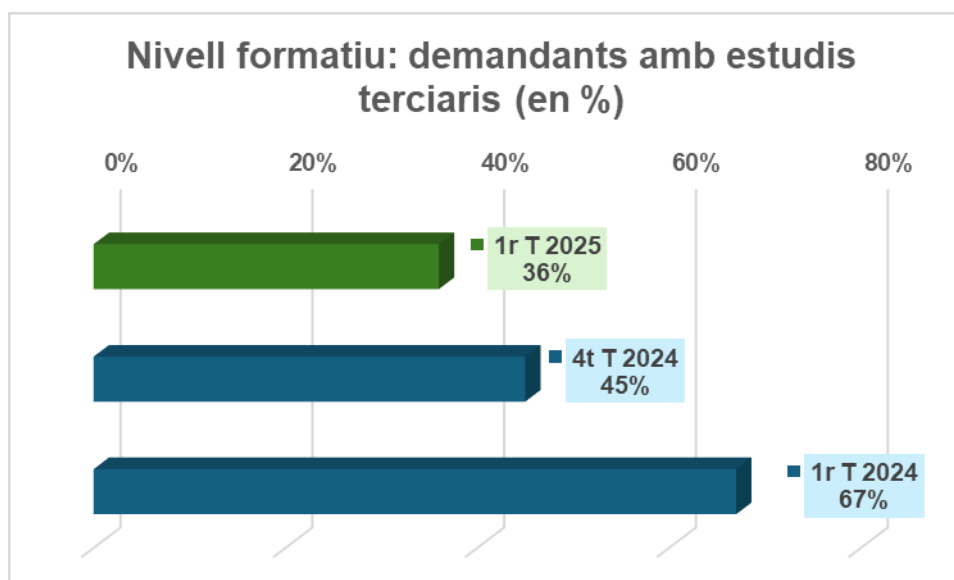
**Augment del 50% de currículums respecte del trimestre anterior**



**Quadre 4:** demandes de feina (1r T 2025, 4t T 2024 i 1r T 2024).  
Font: Borsa de Treball de la Cecot.

- Durant el primer trimestre de 2025 el nombre de currículums gestionats a la Borsa de Treball va augmentar el 50% respecte del trimestre anterior.
- Respecte de fa un any, el 1r trimestre de 2024, la pujada va ser d'encara no un punt percentual.

**Nivell formatiu: 36% dels demandants amb estudis terciaris**

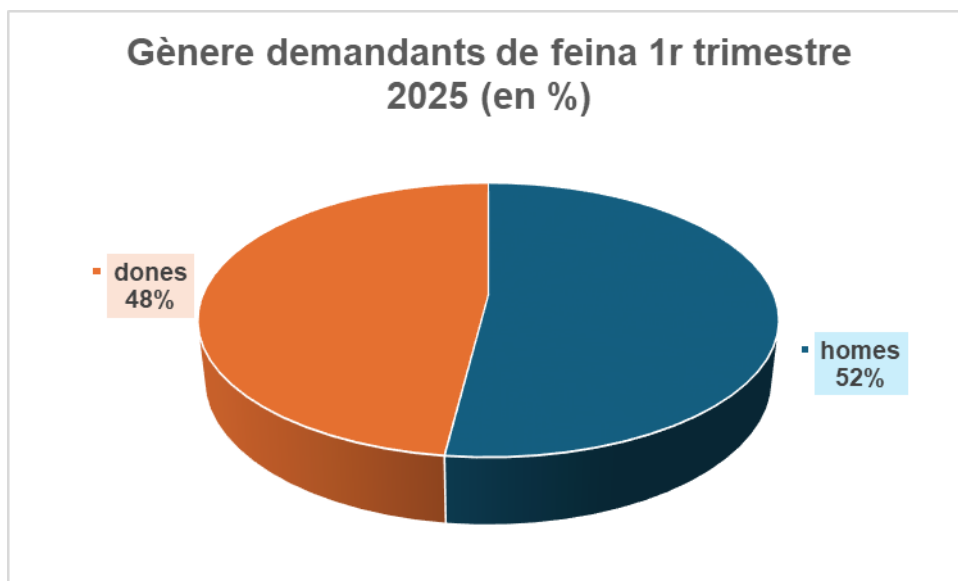


**Quadre 5:** Demandants amb estudis terciaris. 1r T 2025, 4t T 2024 i 1r T 2024. En percentatge.  
Font: Borsa de Treball de la Cecot.

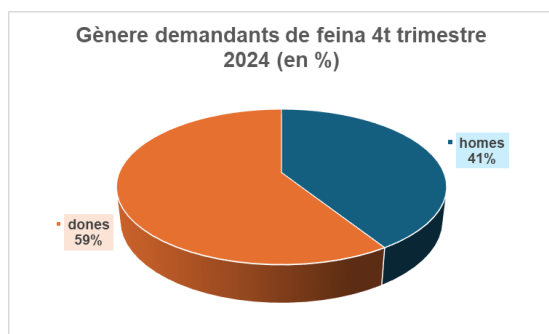
Quant a estudis:

- Primer trimestre 2025: 36% de les candidatures, amb estudis terciaris.
- Quart trimestre 2024: 45% de les candidatures, amb estudis terciaris.
- Primer trimestre 2024: 67% de les candidatures, amb estudis terciaris.

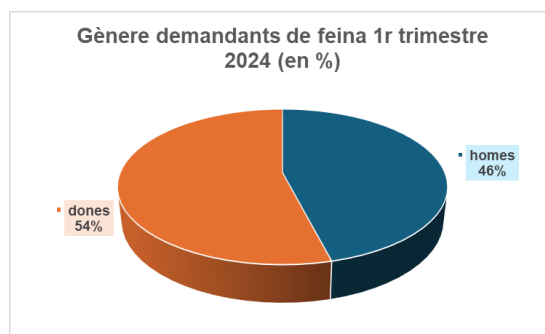
## Gènere demandants de feina: 52% homes – 48% dones



**Quadre 6:** gènere dels demandants de feina: 1r trimestre de 2025. En percentatge.  
Font: Borsa de Treball de la Cecot.



**Quadre 7:** gènere dels demandants de feina: 4t trimestre de 2024. En percentatge.

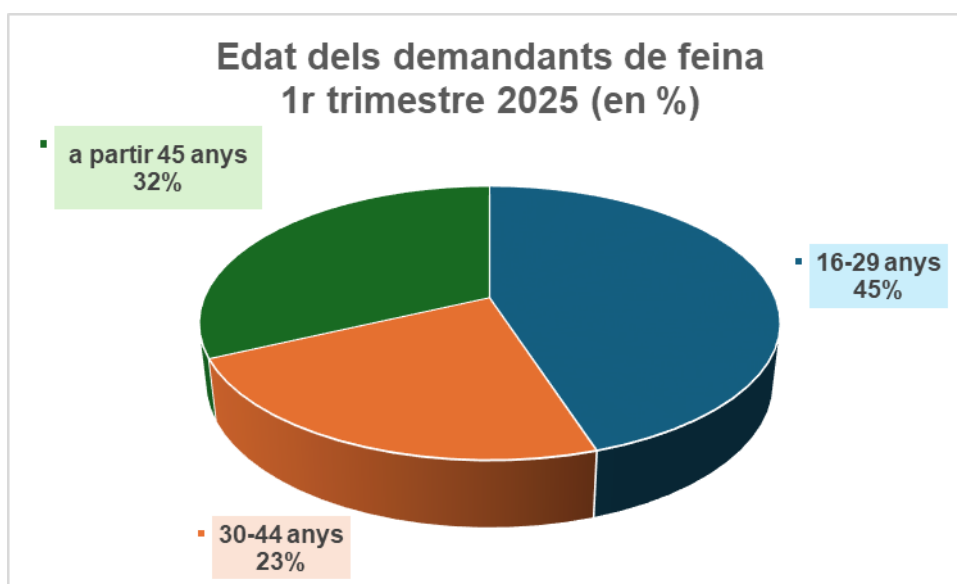


**Quadre 8:** gènere dels demandants de feina: 1r trimestre de 2024. En percentatge.

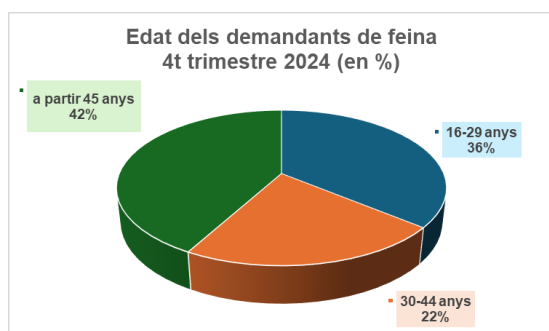
Quant a gènere de les persones demandants, les dades són:

- Primer trimestre 2025: 48% dones – 52% homes.
- Quart trimestre 2024: 59% dones – 41% homes.
- Primer trimestre 2024: 54% dones – 46% homes.

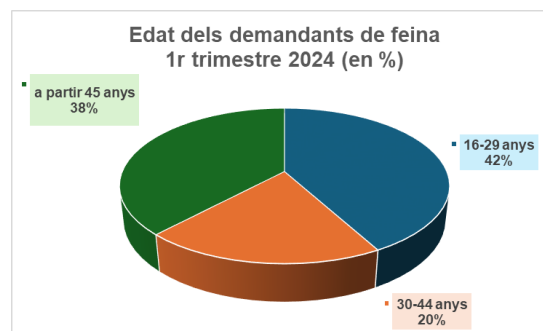
## Edat demandants de feina: 45% de currículums d'usuaris entre 16 i 29 anys



**Quadre 9:** edat dels demandants de feina: 1r trimestre de 2025. En percentatge. Font: Borsa de Treball de la Cecot.



**Quadre 10:** edat dels demandants de feina: 4t trimestre de 2024. En percentatge.



**Quadre 11:** gènere dels demandants de feina: 1r trimestre de 2024. En percentatge.

Quant a edat de les persones demandants de feina, les dades són:

- Primer trimestre 2025: 16-29 anys, 45%. 30-44 anys, 23%. 45 i més anys, 32%.
- Quart trimestre 2024: 16-29 anys, 36%. 30-44 anys, 22%. 45 i més anys, 42%.
- Primer trimestre 2024: 16-29 anys, 42%. 30-44 anys, 20%. 45 i més anys, 38%.

## Conclusions Cecot – Demandes de feina.

- ✓ La Borsa de Treball de la Cecot es referma com a punt de referència de moltes persones a l'hora de buscar feina, amb un augment molt rellevant (el 50%) respecte del trimestre anterior, cosa que posa de manifest el paper principal de la borsa de treball de la Cecot en l'àmbit de la intermediació laboral.
- ✓ En aquest 1r trimestre de 2025 s'ha produït un fort descens de demandants amb estudis terciaris, percentatge que cau fins al 36%, quan fa un any representaven el 67% i el trimestre anterior el 45%.
- ✓ Per primera vegada en molts trimestres, de gener a març de 2025 més homes que dones s'han inscrit a la borsa de treball de la Cecot com a demandants de feina (el 52% respecte del 48%).

- ✓ Aquest trimestre, el col·lectiu d'usuaris de la Borsa d'entre 16 i 29 anys ha representat el 45% del total.
- ✓ Arran d'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: Les guies “FAQs. Recerca de feina en femení”.

Cecot ha desenvolupat el projecte “**FAQs. Recerca de feina en femení**”, adreçat tant a les dones que es troben en procés de cerca de feina com a les empreses que volen tirar endavant processos de selecció equitatius.

“**FAQs. Recerca de feina en femení**” consta de dues guies per identificar i afrontar les possibles discriminacions de gènere que poden sorgir durant un procés de cerca de feina. Inclouen preguntes i respostes que aborden les diverses situacions en què poden aparèixer discriminacions, des de la redacció de les ofertes fins als processos d'entrevista i selecció.

### **Presentació**

Encara avui, la presència de les dones al món laboral no és igualitària amb la dels homes. Així, mentre que el 67,36% dels homes formen part de la població activa, el percentatge baixa fins al 56,8% en el cas de les dones. Alhora, gairebé un 10% més d'homes que de dones tenen feina. I la taxa d'atur és del 8,62% en el cas dels homes i del 9,06% en el de les dones (Idescat, 2024).

### **Un apunt d'història.**

Fins al segle XIX, les dones es dedicaven principalment a les tasques domèstiques.

Durant la Revolució Industrial, les dones es van incorporar a les fàbriques, però amb condicions laborals precàries.

A principis del segle XX, el moviment feminista va començar a lluitar pels drets laborals i socials de les dones.

A la Segona Guerra Mundial, es produeix la gran incorporació femenina al mercat laboral.

A partir de la 2a meitat del segle XX, les dones accedeixen a feines més qualificades.

**Actualment.** Continuen les desigualtats: bretxa salarial – segregació ocupacional – professions feminitzades, contractes a temps parcial, entre d'altres.

### **D'on venen aquestes diferències?**

Hi ha tota una sèrie de **factors estructurals** que dificulten l'accés igualitari al mercat laboral, des de la **manca de mesures efectives de conciliació** fins a la **persistència d'estereotips de gènere**.

En paral·lel, les dones dediquen més temps al **treball no remunerat**, a tenir **cura dels fills** i a les **tasques de la llar**, cosa que interfereix de manera directa en l'exercici de la seva professió en una empresa. La **corresponsabilitat** és, en molts casos, encara lluny. Moltes dones es veuen obligades a reduir la seva jornada laboral o a tenir ocupacions a temps parcials que els permetin conciliar la feina remunerada amb les tasques familiars.

### **Dones i recerca de feina**

Des de la redacció de les ofertes de feina fins als processos de selecció, sovint persisteixen **discriminacions de gènere directes i indirectes**. Des de la Cecot, doncs, s'ha desenvolupat el projecte “**FAQs. Recerca de feina en femení**” per conèixer quines situacions poden presentar discriminacions i poder-hi fer front de manera efectiva, amb l'objectiu d'aplicar la **perspectiva de gènere** en l'accés al mercat laboral.

## Continguts

“FAQs. Recerca de feina en femení” consta de dos documents:

El primer va dirigit a totes les dones que busquen feina. S’hi proporcionen eines pràctiques per identificar possibles discriminacions durant el procés de selecció, estratègies i consells per destacar competències sense caure en estereotips de gènere i informació sobre els seus drets laborals.

### Guia adreçada a les dones en cerca de feina. 3 blocs:

**Bloc 1. Eines conceptuais.** S’introdueixen els conceptes clau que permeten comprendre les dinàmiques de discriminació en l’àmbit laboral.

**Bloc 2. Discriminacions en la recerca de feina.** Centrat en les situacions concretes en què poden aparèixer discriminacions durant el procés de selecció, amb exemples concrets.

**Bloc 3. Estratègies i recursos.** S’ofereixen eines pràctiques per fer front a les discriminacions i promoure la igualtat.

- Afrontar micromasclismes.
- Negociar salaris de manera justa.
- Evitar que el currículum esdevingui un factor de discriminació.
- Destacar competències sense reforçar estereotips de gènere.
- Gestionar la presència a les xarxes socials.
- Accedir a recursos específics per a dones migrants, víctimes de violència de gènere, amb diversitat funcional, o del col·lectiu LGTBIQ+.

El segon, adreçat a les empreses, es compon de recomanacions per adoptar polítiques inclusives, així com estratègies per garantir processos de selecció equitatius.

### Guia adreçada a les empreses. 3 blocs:

**Bloc 1. Eines conceptuais.** S’introdueixen els termes fonamentals per comprendre els biaixos de gènere en el món laboral. Per exemple, el biaix inconscient o la perspectiva de gènere, una eina crucial per garantir la igualtat d’oportunitats en els processos de selecció.

**Bloc 2. Discriminacions en la recerca de feina.** Centrat a identificar pràctiques discriminatòries en els processos de selecció, discriminacions que poden aparèixer tant en les ofertes laborals com en les entrevistes de feina i els tests psicotècnics.

**Bloc 3. Estratègies i recursos.** S’ofereixen eines pràctiques per a les empreses i les organitzacions que desitgen incorporar la diversitat i la igualtat de gènere en el seus processos de selecció.

- Mesures per evitar les discriminacions en la selecció de currículums.
- Realització d’entrevistes justes.
- Creació de tests psicotècnics inclusius.
- Accions per promoure la diversitat i la inclusió en els equips.
- Recursos i programes per ajudar les empreses a crear un entorn laboral més equitatiu.

Totes dues guies del projecte “**FAQs. Recerca de feina en femení**” podeu consultar-les aquí:

- [Recerca de feina en femení - Dones](#)
- [Recerca de feina en femení - Empreses](#)

## Contacte

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