NOTA DE PREMSA

EL TERCER SECTOR SOCIAL CONTINUA CREIXENT I JA OCUPA MÉS DE 120.000 PROFESSIONALS A CATALUNYA

- **El tercer sector social es consolida com un dels motors d'ocupació de l'economia catalana, generant el 3% dels llocs de treball del país.**
- **Les entitats no lucratives han esdevingut un actor estratègic en el sosteniment de la xarxa de serveis socials, atenent les creixents necessitats socials de la població catalana.**
- **Les organitzacions del sector continuen enfrontant importants reptes que posen en risc la seva sostenibilitat i la tasca social que desenvolupen, com la dificultat per la captació i retenció de talent, el deute de l'administració o l'excés de càrrega burocràtica.**
- **Són conclusions del nou Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social 2025, l'onzena edició de l'estudi de referència sobre l'estat i l'evolució de l'ocupació al sector no lucratiu d'atenció a les persones.**

Barcelona, 11 de març de 2026

La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya, l'organització empresarial representativa de les entitats no lucratives que presten serveis socials i d'atenció a les persones, ha presentat l'**Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2025**, l'onzena edició de l'estudi de referència sobre l'estat i l'evolució de l'ocupació al tercer sector social. L'informe ofereix una radiografia actualitzada de les entitats socials, abordant indicadors sobre el seu personal, la seva situació econòmica i financera, i els principals reptes als quals fan front actualment.

Les dades que es recullen a l'Anuari evidencien que **el tercer sector social continua creixent com a motor generador d'ocupació i s'ha consolidat com a actor estratègic en l'atenció d'un ampli ventall de col·lectius en situació de vulnerabilitat i àmbits d'intervenció**. Tanmateix, l'informe també apunta als principals reptes per a la sostenibilitat de les organitzacions i dels serveis d'atenció a les persones que gestionen, entre els quals destaquen la dificultat de les entitats per la captació i retenció de talent, la inestabilitat financera derivada del deute de l'administració o la pressió exercida per l'excés de càrrega burocràtica.

"El tercer sector social desenvolupa una tasca de servei públic essencial, donant resposta a uns reptes socials cada cop més complexos" ha assegurat el president de La Confederació, Jordi Roman, que ha afegit que amb aquestes dades es demostra que *"les entitats som un actor imprescindible pel sosteniment dels drets socials, però també un actiu generador d'ocupació".* Roman ha recordat que ***"per continuar fent la nostra feina,***

necessitem un finançament just i estable, un marc regulador que ens reconegui i una col·laboració més estreta amb l'administració". En aquest sentit, el president de La Confederació ha assenyalat que la inseguretat financera que les organitzacions pateixen impacta directament en les persones treballadores del sector i ha reivindicat que *"cal avançar en la dignificació salarial de les professionals i poder correspondre econòmicament el seu indispensable valor d'aportació"*.

Principals dades de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2025

1) Principals característiques de les entitats socials catalanes

- Són entitats que, majoritàriament, compten amb una **llarga trajectòria d'acompanyament** a les persones i estan **fortament arrelades al territori**: 59% treballen en l'àmbit municipal, 45% en el comarcal i 34% al provincial.

- És un sector **divers en la dimensió de les entitats**: predominen les entitats **micro** (30%, amb menys de 10 persones treballadores), **petites** (38%, entre 11 i 50 persones treballadores) i **mitjanes** (24%, entre 51 i 250 persones treballadores), però també destaca l'existència d'organitzacions **grans** (7%, entre 251 i 500 persones treballadores) i **macro** (2%, amb més de 500 persones treballadores).

- Els principals col·lectius atesos són sobretot **persones amb discapacitat** (ateses pel 38% de les entitats), **infants i adolescents** (28%), **persones en situació o risc de pobresa i exclusió social** (27%) i **persones amb problemes de salut mental** (25%). També s'evidencia una creixent associació entre l'atenció a diferents tipus de col·lectius, apuntant a la capacitat de les entitats per donar resposta a necessitats molt variades.

- Els àmbits d'intervenció també són molt diversificats. Destaquen l'**atenció residencial** (13%), l'**acompanyament i assistència personal** (13%), l'**educació en el lleure i serveis educatius** (10%), l'**atenció psicosocial i/o rehabilitació** (8%), l'**atenció diürna o centres de dia** (7%) i els **centres especials de treball** (6%).

2) Personal del tercer sector social

- Segons les dades del nou Anuari, **el tercer sector social ocupa un total de 121.561 persones treballadores a Catalunya**, generant més d'un **3% dels llocs de treball del país**[1]. Aquesta xifra reflecteix la consolidació del sector no lucratiu d'atenció a les persones com un dels motors d'ocupació de l'economia catalana, per davant d'altres sectors d'activitat com el sector agrícola (45.300 persones treballadores) o el sector financer i assegurador (82.000 persones treballadores), i prop d'altres com el sector de les TIC (139.400 persones treballadores) o el sector cultural (138.900 persones treballadores)[2].

[1] Segons l'Enquesta de població activa de l'Idescat (4t trimestre de 2024), el total de població ocupada a Catalunya és de 3.855.900 persones.

[2] Indicador de població ocupada per sectors d'activitat, corresponent a l'estadística "Indicadors bàsics de Catalunya" de l'Idescat (4t trimestre de 2024): https://www.idescat.cat/indicadors/?id=basics&n=17591

- Les plantilles de les entitats continuen creixent: la majoria de les entitats han **augmentat** (54%) **o mantingut** (38%) **la contractació de personal**, en una evolució principalment atribuïda a canvis en la demanda de serveis o projectes (59%) o la reorganització interna o reestructuració de les organitzacions (21%).

- Tanmateix, els resultats de l'Anuari també reflecteixen la creixent **dificultat de les entitats per la captació i retenció de talent, especialment en els grups d'edat més joves**. La proporció de persones treballadores del sector que compten amb una antiguitat laboral de 3 anys o més és de només un 53%. Així mateix, les dades mostren que com més alta és la presència de persones joves a la plantilla, menor és el percentatge de treballadores amb més de 3 anys d'antiguitat.

- Pel que fa al tipus de jornada laboral, **predomina la jornada completa** (58%) per davant de la jornada parcial (42%). La preeminència de la jornada completa s'ha consolidat després d'un augment significatiu des de 2018, quan la jornada completa només representava el 41% i la jornada parcial ascendia al 59%.

- La composició per gènere de les plantilles de les entitats del tercer sector mostra una clara **feminització en totes les categories laborals**: les dones són majoritàries en les direccions o gerències (66%), comandament intermedis (71%), equips tècnics d'estructura (71%), equips tècnics d'atenció directa (77%) i personal d'administració o suport (77%).

- Al tercer sector social, la **bretxa salarial de gènere continua al voltant de l'1%** en la majoria de categories laborals, en contrast amb la xifra mitjana del 13% pel conjunt de Catalunya[3]. En els càrrecs de direcció i gerència és on es registra la diferència més notable: els homes perceben de mitjana salaris més alts que les dones (43.957 € davant 40.736 €), fet que es tradueix en una bretxa del 7,33%.

- Si s'observen els **salaris segons perfil professional**, es manté l'estructura salarial pròpia del sector: els llocs vinculats a administració se situen prop dels 20.000 €, els equips tècnics oscil·len entre 24.000 i 26.500 €, els comandaments intermedis al voltant dels 31.000 €, i les direccions o gerències superen els 40.000 €, tant en mitjana com en mediana.

- La **ràtio d'equitat salarial del tercer sector és del 2,47**: de mitjana, els salaris més alts a les organitzacions dupliquen i gairebé tripliquen els salaris més baixos. La xifra varia substancialment en funció de la dimensió de l'entitat: a mesura que augmenta el nombre de persones treballadores, les diferències salarials s'amplien. Aquest indicador contrasta notablement amb la desigualtat salarial que predomina a les societats mercantils que cotitzen a borsa, on la ràtio entre la retribució mitjana dels consellers executius i els empleats és de 33, o inclús de 55 en les empreses de l'Ibex-35[4].

- El **grau de compliment de plans i mesures**, entès com la incorporació per part de les organitzacions de plans, protocols i mesures relacionades amb la normativa vigent i bones

[3] Indicador "Bretxa salarial de gènere" de l'Idescat, elaborat a partir de l'Enquesta d'estructura salarial de l'INE (2022): https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10128

[4] "Informe de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas (ejercicio 2024)", de la Comisión Nacional del Mercado de Valores: https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IARC2024.pdf

pràctiques, varia molt en funció de la dimensió de les entitats: com més gran són les organitzacions, major és el grau de compliment de plans i mesures. La majoria de les entitats micro (63%) presenten un grau de compliment baix, mentre que el gruix de les entitats grans (64%) o macro (60%) assoleixen un grau de compliment alt. Aquesta dada reflexa la dificultat de les entitats de menor dimensió, amb equips tècnics d'estructura molt reduïts, per fer front a la càrrega burocràtica derivada de les obligacions normatives.

- El tercer sector social presenta una elevada dispersió en l'aplicació de **convenis laborals**. El conveni més utilitzat és el d'Acció Social per a infants, joves i famílies (28%), seguit dels convenis de Lleure educatiu (13%), de Tallers de discapacitat intel·lectual (13%) i de Residències i centres de dia (12%). Una cinquena part de les entitats aplica convenis molt específics o minoritaris (19%).

- En el conjunt del tercer sector social, l'**absentisme laboral se situa en el 8,5%**, una dada substancialment superior a l'absentisme laboral mitjà de Catalunya, que és del 6,9%[5]. Segons les entitats, aquest absentisme repercuteix en un augment de l'estrès i la càrrega de treball (35%), un impacte econòmic negatiu (30%) i té afectacions l'atenció a les persones usuàries dels serveis (24%).

- Pel que fa a l'evolució de les **baixes laborals**, la majoria de les entitats indiquen que aquestes s'han mantingut (52%) o han augmentat (30%), mentre que només un 18% assenyalen que han disminuït.

3) Finançament de les entitats

El finançament és un element clau per la sostenibilitat i la capacitat d'actuació del tercer sector social.

- La mediana d'**ingressos** de les entitats se situa en 1.297.892 euros, mentre que la de **despeses** ascendeix a 1.239.594 euros. Tanmateix, aquests valors varien molt significativament segons la dimensió de les entitats[6], evidenciant una forta heterogeneïtat en la capacitat econòmica del sector.

- Les **fonts de finançament**[7] són diverses. Es manté la importància dels fons públics (60%) en la sostenibilitat dels projectes d'atenció social, seguits dels fons propis (24%) i fons privats (16%). Malgrat això, la majoria d'entitats tenen un finançament diversificat (57%), en contrast amb aquelles que es financen principalment amb fons públics (34%), propis (7%) o privats (2%).

- Entre les **fonts públiques**, destaquen les subvencions com la principal font de finançament (92% de les entitats hi accedeixen), seguides dels convenis (43%), els concerts (43%) i els

[5] "Informe trimestral de absentismo laboral" (4t trimestre 2024) de Randstad Resarch: https://www.randstadresearch.es/absentismo-laboral-cuarto-trimestre-2024/

[6] A tall d'exemple, la mediana d'ingressos de les entitats va des de 187.550 euros per a les micro fins a 72,9 milions d'euros per a les macro.

[7] Fons públics: contractes, concerts, convenis o subvencions amb l'administració pública. Fons propis: quotes o altres activitats de pagament, serveis i productes. Fons privats: donacions d'empreses o altres entitats.

contractes (30%). El principal organisme finançador continua sent la Generalitat de Catalunya (68%), seguit dels ajuntaments (20%), les diputacions (5%), l'Estat espanyol (4%) i la Unió Europea (2%).

- Les **fonts privades** és un finançament que s'ha mantingut estable. Principalment en forma d'ajuts, subvencions i convenis (73%), però també a través de col·laboració en espècie (33%), patrocinis (20%), mecenatge (18%) o préstecs d'entitats financeres (16%).

- El **40% de les entitats tenen deute amb les administracions públiques**, una situació que els genera greus tensions de tresoreria. La Generalitat (84%) i els ajuntaments (52%) són les administracions que acumulen la major part del deute. Per fer-hi front, les entitats han hagut de recórrer a pòlisses de crèdit (70%), demanar diners a altres entitats (17%) o endarrerir activitats planificades (13%).

4) Participació i reptes de futur

- La **participació de les entitats en l'elaboració de polítiques públiques** és desigual. Una de cada quatre entitats participa de manera regular (24%) en espais de col·laboració amb l'administració pública, però la majoria només ho fan ocasionalment (47%) o no ho han fet mai (29%). Aquesta situació recull la necessitat de millorar l'eficàcia dels espais de participació i de garantir que totes les entitats puguin contribuir de manera significativa en la definició de les polítiques socials.

- Segons recull l'Anuari, les principals **fortaleses** del sector a l'hora d'assolir els seus objectius són: l'equip humà, l'organització del treball (39,1%), el model d'atenció social (34,6%), les relacions amb les administracions públiques (32,5%) i el voluntariat i la base social (24,7%).

- En contrast, les **debilitats** més destacades provenen de factors externs, com el context socioeconòmic (48%), el marc normatiu i legislatiu (40%), la digitalització i els tràmits administratius (33%), les relacions amb el sector privat (29%) i, en menor mesura, la relació amb les administracions públiques (27%).

- Pel que fa al **reconeixement social**, les entitats perceben un alt valor per part de les persones usuàries, les professionals i les altres entitats del sector. Mentrestant, aquest reconeixement és més limitat en l'administració pública, la població general i el sector privat, el que subratlla la necessitat de millorar la visibilitat del tercer sector social entre aquests agents.

Més informació

Marc Segarra i Rozas | comunicacio@laconfederacio.org | 633 146 154