



Il mercato HR Tech & i nuovi trend del settore

Analisi di mercato Q2 2022

Intro

In ogni epoca l'uomo ha sperimentato modelli di organizzazione del lavoro arrivando a soluzioni sempre migliori in termini di produttività, scala o felicità individuale. L'evoluzione dei modi in cui organizzare un gruppo di individui che lavorano insieme è da sempre accelerata da due fattori: l'innovazione tecnologica e il talento individuale.

La digital transformation e la competizione per la talent acquisition sono infatti le due sfide-opportunità con le quali tutte le aziende si confrontano oggi. La pandemia da Covid-19 ha accelerato l'urgenza e l'importanza di trovare nuovi modi di lavorare insieme e organizzare il lavoro collettivo.

Da qui, una rinnovata centralità dei professionisti che si occupano in azienda dell'organizzazione e delle persone, professionisti che passano dal paradigma di "gestori di risorse umane", in cui ciascun collaboratore è una risorsa indifferenziata (commodity) e la tecnologia serve a controllare; al paradigma di "imprenditori del talento", in cui ciascun collaboratore è un investimento selezionato con cura e la tecnologia serve ad abilitare la crescita di questo investimento.

La competizione per attrarre talento e soprattutto la competizione per trattenere il talento trasformeranno le aziende forzandole a evolvere verso modelli organizzativi più rispettosi dei desideri del lavoratore e delle sue necessità.

La seguente analisi di mercato realizzata da Growth Capital, advisor leader in Italia per aumenti di capitale e operazioni di finanza straordinaria per startup e PMI, in collaborazione con Cosmico, società che opera nell'ambito "HR Tech" connettendo i talenti del mondo digital con le più grandi aziende e agenzie, indaga e racconta l'attuale panorama e i possibili sviluppi del settore dell'Human Resources Technology, con particolare focus sul segmento del Talent Acquisition & Management, mostrando come l'evoluzione che stiamo vivendo non sia una questione di futuro, ma del presente.

Francesco Marino – CEO Cosmico

Introduzione metodologica

Il presente documento stima la dimensione del mercato dell'Human Resources Technology (in breve, "**HR Tech**"), ossia delle **soluzioni digitali dedicate al mondo delle Risorse Umane e del Change Management**. Si analizzano, inoltre i trend emergenti nel mercato, con un focus sul segmento del Talent Acquisition & Management.

Il presente report è organizzato in tre sezioni:

- una panoramica sul mercato dell'HR Tech e delle sottocategorie di cui si compone, con indicazione del relativo valore di mercato;
- un approfondimento sul segmento Talent Acquisition & Management, con indicazione del relativo valore di mercato;
- un'analisi sulle principali tendenze del mercato.

Gli approfondimenti di cui ai punti 1 e 2 che precedono sono stati svolti sia a livello globale sia in ottica comparativa tra i principali Paesi europei. Per quanto riguarda la finestra temporale analizzata, i dati storici sono relativi al 2019-2021, quelli previsionali al 2022-2025.

Executive summary

I. Il mercato dell'HR Tech

L'HR Tech è un settore giovane e in rapida crescita, che sta affrontando trasformazioni importanti a fronte della crescente digitalizzazione del mercato del lavoro, dei cambiamenti causati dalla pandemia da Covid-19 e delle mutate preferenze della forza lavoro mondiale. Il valore del mercato HR Tech globale ha superato i **53,1 miliardi** di dollari nel 2021 e si stima possa raggiungere ca. **90 miliardi** di dollari nel 2025 (**11,6% CAGR**).

A livello europeo, il mercato ha generato oltre 7 miliardi di dollari nel 2021, con un CAGR atteso per il prossimo quadriennio del 10,7%. L'Italia detiene una quota di mercato europea di circa il 10%, con prospettive di crescita superiori alla media europea (CAGR del 12,3%). Il mercato dell'HR Tech è suddiviso in cinque segmenti, analizzati in dettaglio nel paragrafo 1.

II. Talent Acquisition & Management

Il segmento Talent Acquisition & Management, relativo alla ricerca, selezione, gestione, formazione e retention delle risorse umane, sta assumendo una rilevanza crescente. Si tratta di un tema sempre più attuale per le corporate, che in seguito alle trasformazioni innescate dalla pandemia da Covid-19 si trovano ad affrontare nuove esigenze nei lavoratori. Sono infatti accelerati trend quali la maggiore richiesta di flessibilità, work life balance e digitalizzazione in tutte le aree HR, dall'assunzione, alla gestione e alla valorizzazione dei talenti.

A livello globale, il Talent Acquisition & Management ha registrato un valore di circa 22,8 miliardi di dollari nel 2021, e si stima arriverà a valere oltre 40 miliardi di dollari nel 2025 (12,6% CAGR). In Europa, il segmento in esame ha generato oltre 3 miliardi di dollari nell'anno appena trascorso, e si stima crescere a un CAGR dell'11,7% nel prossimo quadriennio. Anche in questo caso, l'Italia detiene una quota di mercato europea di circa il 10%, con ottime prospettive di crescita (CAGR del 13,2%, superiore a quello globale ed europeo).

III. Principali trend di mercato

Il nuovo contesto socioeconomico globale ha evidenziato l'importanza di una gestione attiva delle risorse umane. Le aziende a livello globale stanno sempre più adottando misure atte a rafforzare l'**engagement and connectivity** con soluzioni innovative tecnologiche. Cresce inoltre il numero di professionisti che scelgono la vita da **freelancer**, per via di una maggiore flessibilità rispetto alla vita da dipendenti. Questo è particolarmente vero per talenti difficili da reperire sul mercato, che possono ambire a una retribuzione maggiore come freelancer.

Infine, il mondo dell'HR Tech vedrà nei prossimi anni una crescente quota di mercato detenuta da start-up a dispetto di "incumbent" (corporate strutturate). Segue infine una breve elencazione di start-up che operano nel segmento TA&M del mondo HR Tech, suddivise per cluster di riferimento a seconda del modello di business in essere e indicazione dell'ammontare raccolto.

I Il mercato dell'HR Tech

Il mercato in esame comprende tutte le soluzioni tecnologiche (hardware e software) relative al mondo delle Risorse Umane e del Change Management¹, sviluppate per aiutare le relative funzioni aziendali nella ricerca, selezione, gestione (nel senso più ampio), formazione e retention di tutto il personale, e quindi sia dei dipendenti sia dei professionisti e collaboratori.

La pandemia da Covid-19 ha contribuito a far emergere nuove tendenze nel settore, tra cui un maggiore utilizzo dello smart-working, una crescente attenzione al work-life balance e alla qualità del lavoro e il fenomeno delle great resignation².

Di conseguenza, la gestione delle risorse umane (nel senso più ampio) ha acquisito un ruolo sempre rilevante nella vita aziendale.

In questo contesto si colloca l'HR Tech, che è possibile dividere in cinque segmenti³:

Talent Acquisition

Ricerca, selezione e assunzione di nuovi dipendenti o collaboratori.

Personnel management and payroll

Gestione quotidiana e programmazione delle HR.

Engagement and connectivity

Attività promosse per motivare il personale, coinvolgerlo nei valori aziendali e farlo sentire attore attivo nella vita societaria.

Recognizing and rewarding

Definizione, misurazione e valutazione della performance delle risorse umane nonché dei relativi piani di incentivazione e premi.

Learning and development

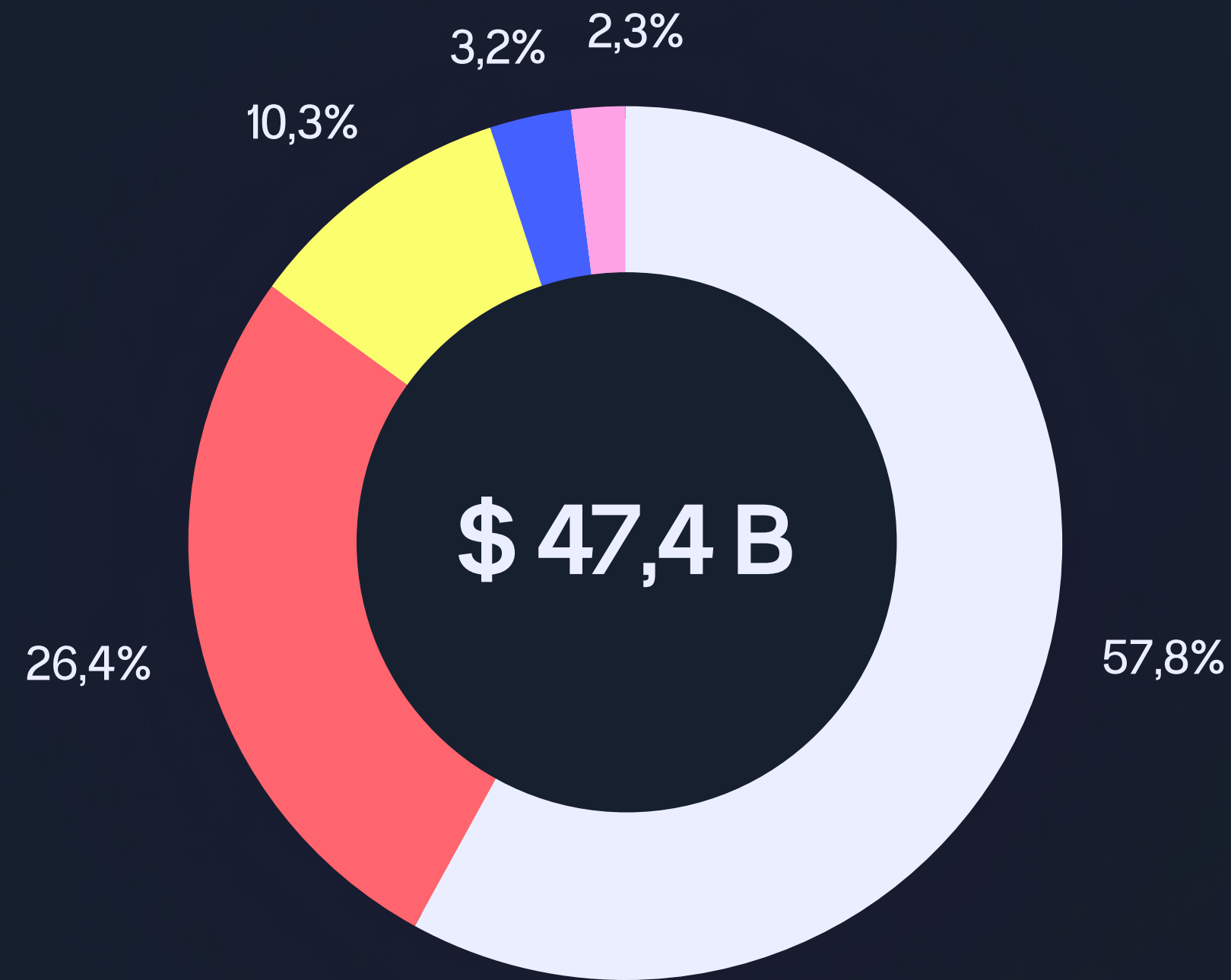
Formazione del personale, attività di career development e coaching.

¹ In-recruiting (2019). HR Tech Italia: 2° osservatorio sul mercato HR Tech in Italia.

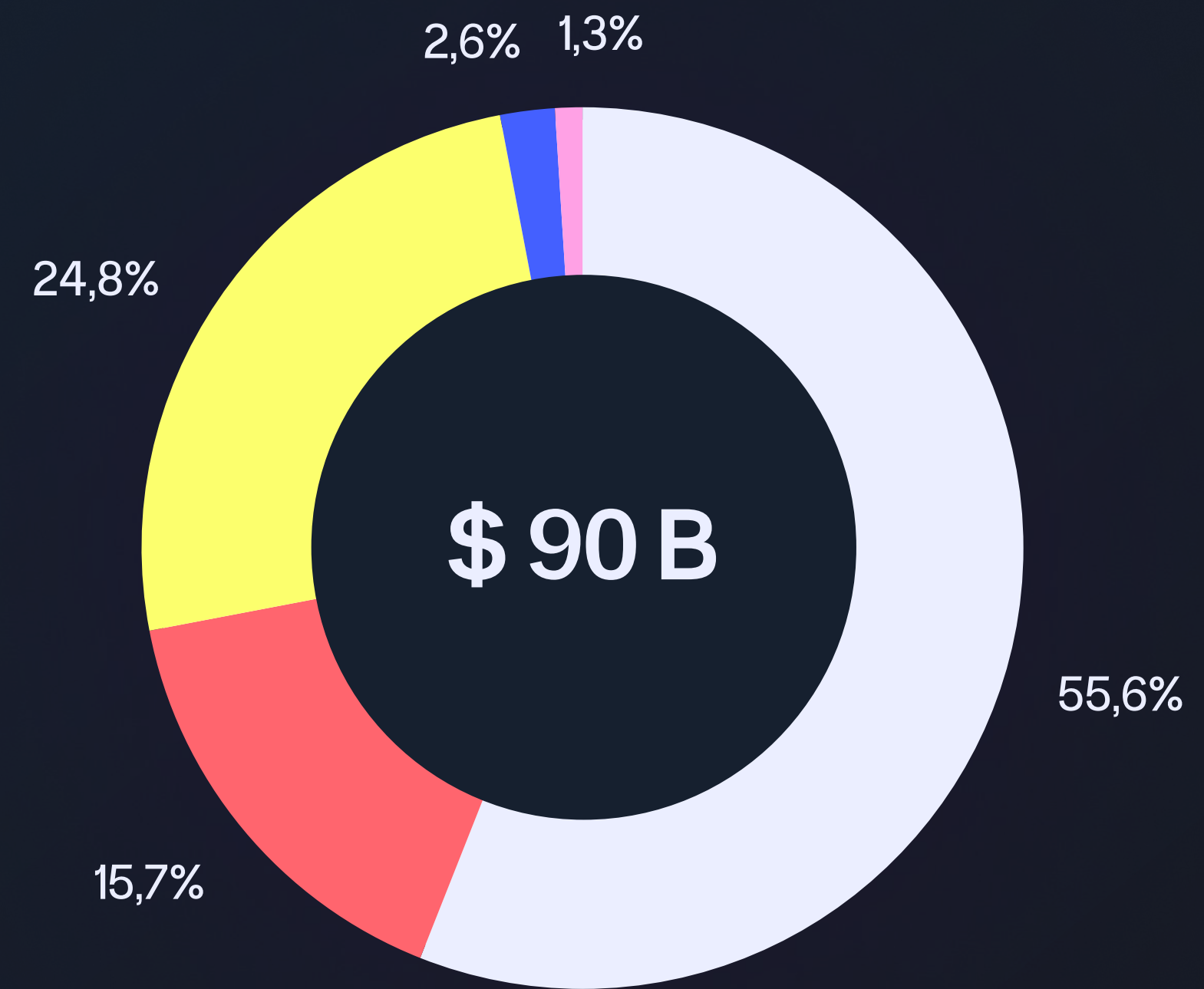
² "Great Attrition" or "Great Attraction"? The choice is yours, McKinsey Quarterly Report (2021); "Great resignation": perchè è un fenomeno in crescita e come rallentarla, IlSole24ore (2022).

³ Statista (2021). HR Tech 2021. A Statista dossier-plus on the global market for digitalized human resources solutions.


Grafico 1: Peso % dei segmenti sul valore di mercato storico (2019) e prospettico (2025) dell'HR Tech.
 2019: 57,8% personnel management & payroll, 26,4% talent acquisition, 10,3% engagement and connectivity, 3,2% learning and development, 2,3% recognizing and rewarding.
 2025: 55,6% personnel management & payroll, 15,7% talent acquisition, 24,8% engagement and connectivity, 2,6% learning and development e 1,3% recognizing and rewarding.



2019



2025

- 
 Personnel management
and payroll
- 
 Talent acquisition
- 
 Engagement
and connectivity
- 
 Learning
and development
- 
 Recognizing
and rewarding

A livello globale, nel 2021 il mercato dell'HR Tech ha superato i **53,1 miliardi** di dollari, di cui oltre la metà generati dal Personnel management and payroll (**57,1%**). Seguono Talent Acquisition (**22,7%**) ed Engagement and connectivity (**15,5%**). Un ruolo minoritario è stato ricoperto dai segmenti Learning and development (**2,9%**) e Recognizing and rewarding (**1,8%**)⁴.

Focalizzandosi sull'evoluzione storica, si stima che il mercato dell'HR Tech accelererà la sua crescita nei prossimi 4 anni, raggiungendo un **tasso di crescita doppio** rispetto a quanto mostrato negli ultimi 3 anni (**11,6%** vs, **5,8%**), il che porterà a superare la barriera dei **90 miliardi** di dollari nel 2025⁵.

Inoltre, l'analisi storica e prospettica del mercato porta a individuare le tendenze di seguito descritte.

Il segmento **Personnel management** and payroll ha storicamente contato per quasi il **60%** dell'HR Tech. Si prevede che questo peso resterà più o meno stabile nei prossimi anni grazie a una crescita abbastanza sostenuta e più intensa di quella registrata nel precedente triennio (**10,8%** vs. **5,2%** annuo).

Engagement and connectivity crescerà a un tasso nettamente più alto rispetto agli altri segmenti (24,8% CAGR, quasi 15 punti percentuali in più di Personnel management and payroll, il secondo segmento a maggiore crescita). In virtù di questa crescita, il peso di Engagement and connectivity nell'HR Tech passerà dal **10,3%** nel 2019 al **24,8%** nel 2025, **rendendolo il secondo segmento per dimensioni a partire dal 2024, superando il segmento Talent Acquisition**, a ulteriore conferma che per le corporate sarà determinante competere per trattenere i migliori talenti – non solo dal punto di vista del pacchetto retributivo proposto.

Il segmento **Talent acquisition** crescerà a un CAGR inferiore rispetto agli altri segmenti (**1,5%**), diminuendo pertanto il proprio peso nel mercato di riferimento dal **26,4%** (2019) al **15,7%** (2025).

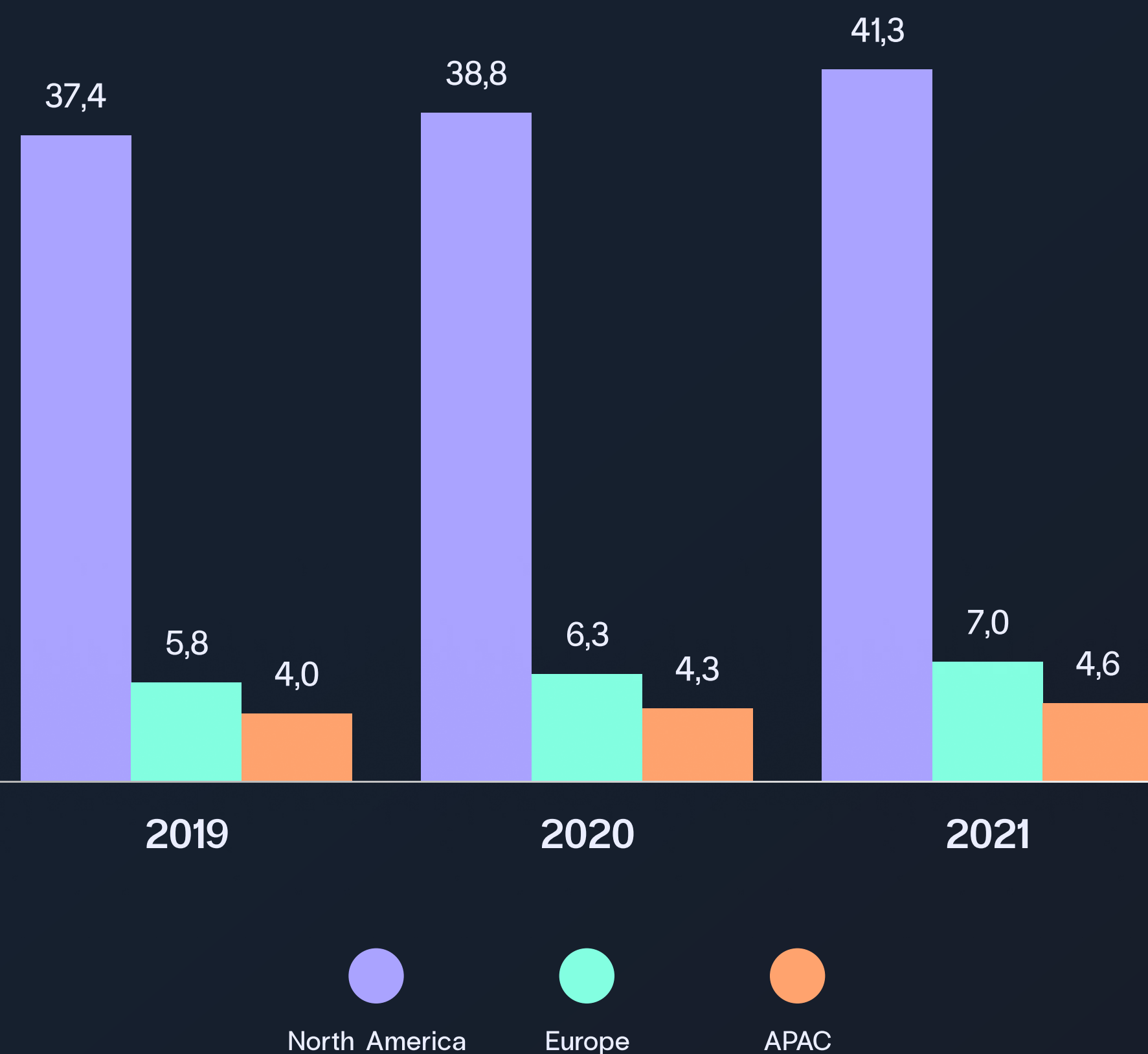
Il segmento **Learning and development** continuerà a crescere in modo rilevante (**8,9%** annuo), pur mantenendo un peso contenuto nel complesso dell'HR Tech (**2,6%** nel 2025).

Infine, il segmento **Recognizing and rewarding** invertirà il trend di decrescita mostrato negli ultimi 3 anni, superando nel 2025 il precedente picco raggiunto nel 2019 e crescendo a un CAGR del 2,1% nel prossimo triennio.

⁴ Statista (2021). HR Tech 2021. A Statista dossier-plus on the global market for digitalized human resources solutions.

⁵ Statista (2021). HR Tech 2021.

Segmentazione geografica storica

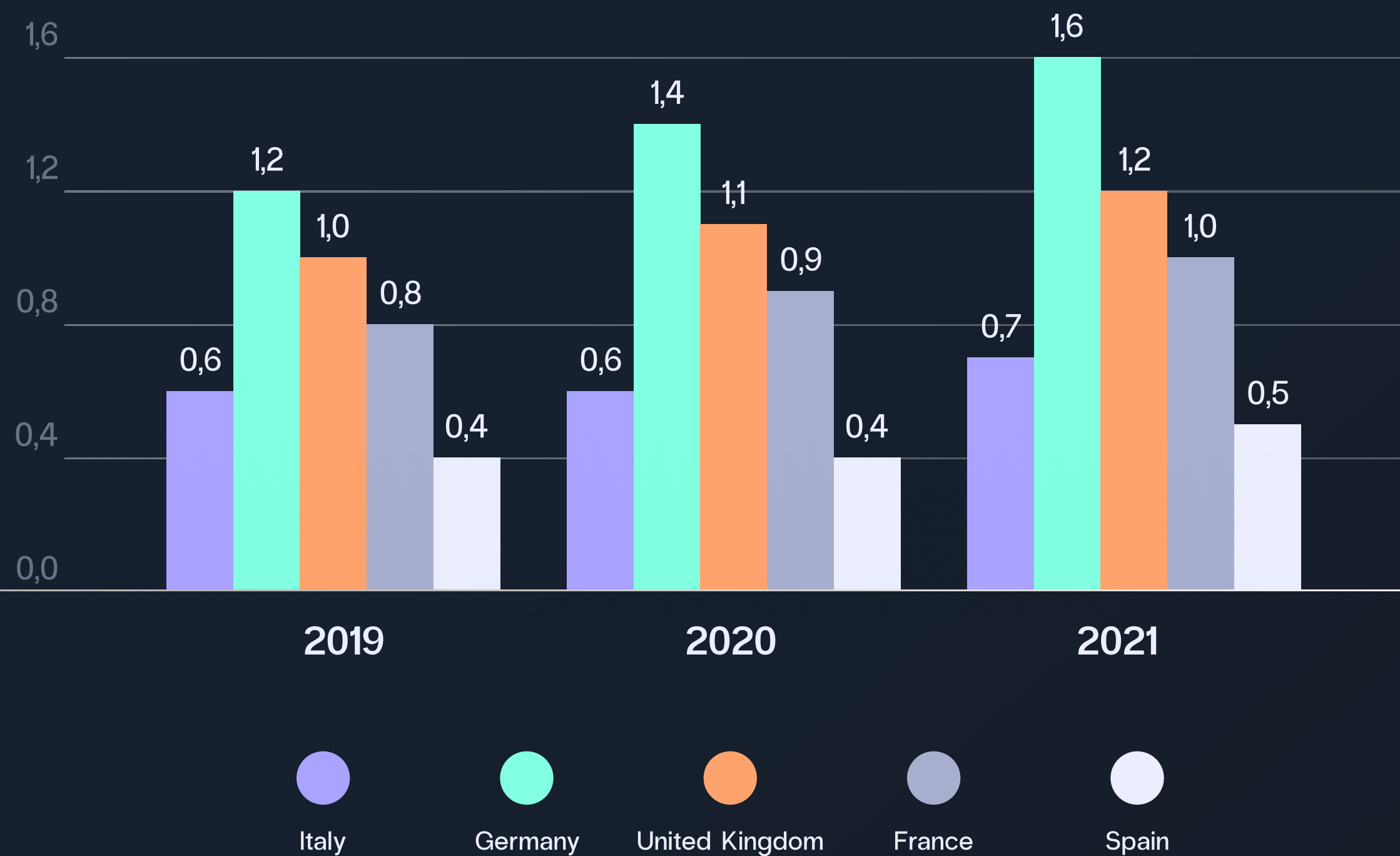


Segmentando il dato globale, si può notare come il mercato HR Tech sia stato dominato negli anni 2019-2021 dai Paesi del Nord America, che hanno generato **più dei due terzi** del valore del mercato in esame. Seguono Europa, cresciuta a CAGR più alto rispetto alle altre aree geografiche (**10,1%**), e i Paesi APAC⁶, cresciuti a un CAGR del **7,1%**.

Grafico 2: Evoluzione storica del mercato HR Tech, per area geografica (\$B) / Nota: si è scelto di non dare evidenza ai pesi del resto del mondo vista la loro scarsa incidenza sul totale del mercato.

⁶ Analisi elaborata da Growth Capital sulla base del report Statista "HR Tech 2021".

Segmentazione geografica storica

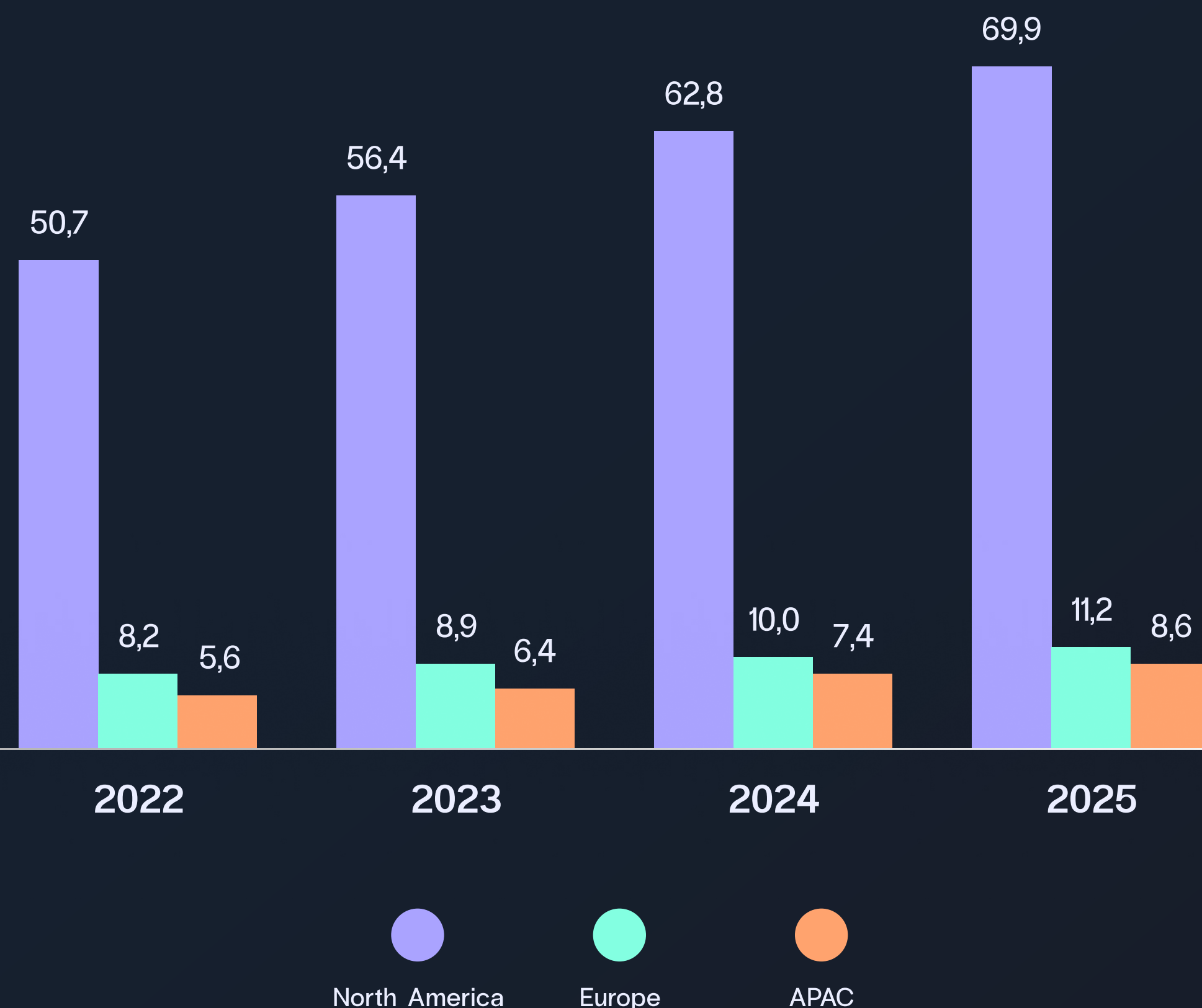


A livello europeo, **Germania, UK e Francia** hanno contribuito maggiormente alla crescita del mercato dell'HR Tech, arrivando a coprire rispettivamente il **22,5%**, il **17,7%** e il **14,6%** della quota di mercato in Europa nel 2021. Seguono **Italia e Spagna**, che hanno contribuito per il **9,9%** e il **6,9%**. Parimenti, i Paesi sopra menzionati hanno registrato un CAGR 2019-2021 del **13,5%** (UK), del **13,3%** (Germania e Francia), dell'**11,7%** (Italia) e del **10,5%** (Spagna)⁷.

Grafico 3: Evoluzione storica del mercato HR Tech in Europa, per Paese (\$B).

⁷ Statista (2021). HR Tech 2021.

Segmentazione geografica prospettica



Nel prossimo quadriennio, si stima che i Paesi del Nord America continueranno a ricoprire un ruolo determinante nell'evoluzione dell'HR Tech, generando **più della metà** del valore del mercato e crescendo a un CAGR dell'**11,3%**. Per dimensioni del mercato, seguono l'Europa che crescerà a un CAGR del **10,7%** (in linea la crescita storica del **10,1%**) e i Paesi APAC, che cresceranno invece a un CAGR del **15,4%** (più del doppio rispetto alla crescita 2019-2021 del **7,1%**)⁸.

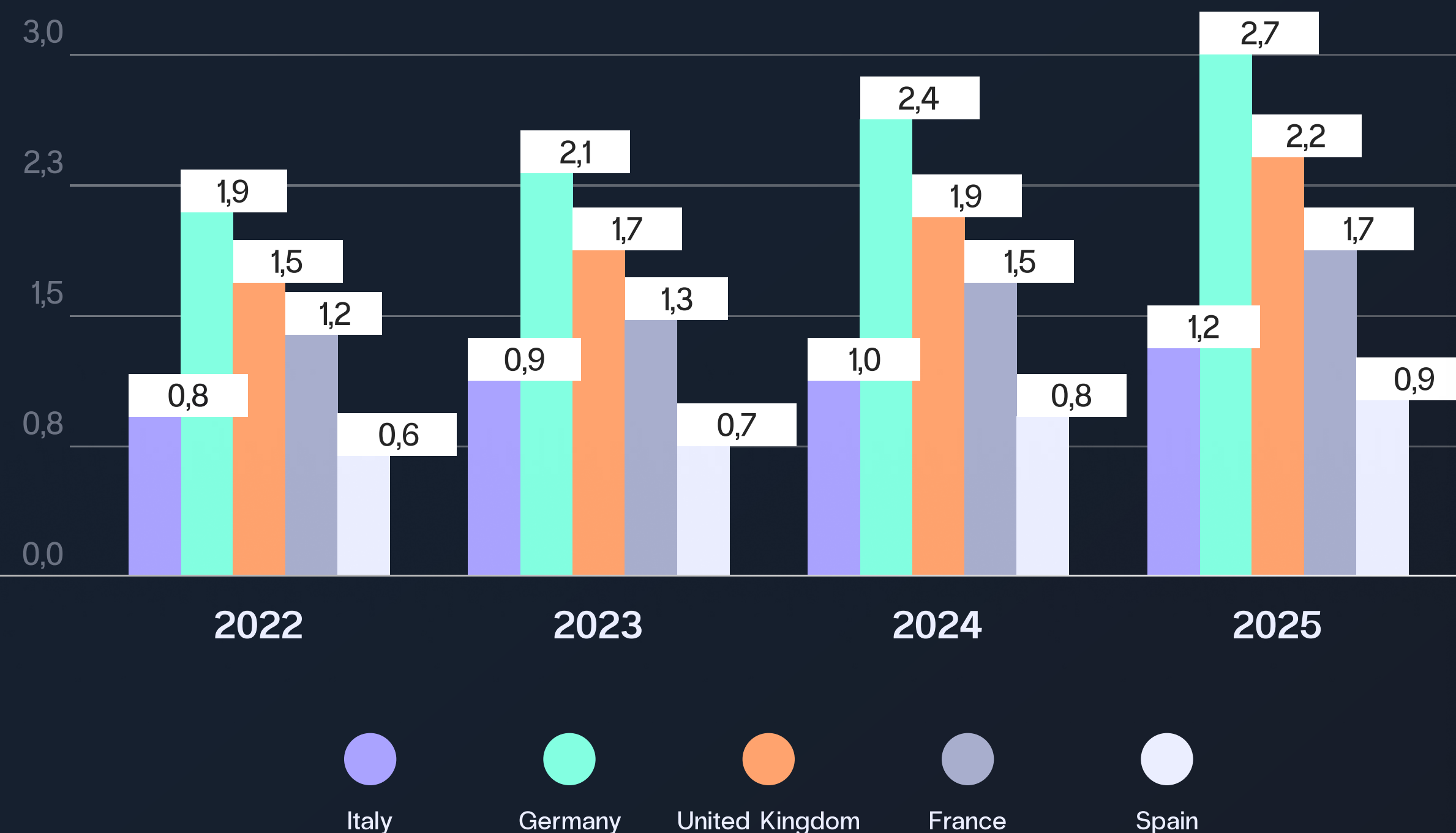
In particolar modo, è possibile ipotizzare che lo sviluppo del mercato in esame sia **guidato e correlato al tasso di digitalizzazione**; ragione per la quale, si stima che il mercato HR Tech in alcuni Paesi – come Italia, Spagna, APAC – cresca spinto da una forte crescita del tasso di digitalizzazione della popolazione di riferimento, presagendo ampi margini di miglioramento rispetto a Paesi già avanzati in tal senso.

Per quanto concerne la crescita della regione APAC, il dato si mostra in linea con quanto prospettato anche per altri settori economici. Tra i Paesi più interessanti, si rilevano la Cina – dove il contesto socio-politico-economico favorisce le imprese nazionali – e l'India – il secondo mercato del lavoro su scala globale. Continueranno ad avere un ruolo marginale nel mercato di riferimento in esame Africa e America Latina.

Grafico 4: Evoluzione prospettica delle dimensioni del mercato HR Tech suddiviso per le principali aree geografiche (\$B)
Nota: si è scelto di non dare evidenza ai pesi del resto del mondo vista la loro scarsa incidenza sul totale del mercato.

⁸ Analisi elaborata da Growth Capital sulla base del report Statista "HR Tech 2021".

Segmentazione geografica prospettica



A livello europeo, Germania, UK e Francia continueranno a contribuire maggiormente alla crescita del mercato, arrivando a coprire rispettivamente il **24,2%**, il **19,3%** e il **15,4%** della quota di mercato in Europa nel 2025. Italia e Spagna continueranno a seguire i predetti Paesi, contribuendo per il **10,5%** e il **7,9%** al valore stimabile generato dal mercato dell'HR Tech europeo nel 2025.

Relativamente al tasso di crescita prospettico (2022-2025), si stima invece che **Italia e Spagna** cresceranno a un **CAGR maggiore** rispetto al dato storico, (rispettivamente **12,3%** e **13,8%**) anche per via di un crescente tasso di digitalizzazione della popolazione di tali Paesi; di contro, Germania, UK e Francia – che presentano già tassi di digitalizzazione più elevati rispetto a Italia e Spagna, ad esempio – rallenteranno la loro crescita rispetto al triennio precedente (CAGR rispettivi del **12,5%**, **12,8%** e **12,3%**)⁹.

Grafico 5: Evoluzione prospettica del mercato HR Tech in Europa, per Paese (\$B).

⁹ Analisi elaborata da Growth Capital sulla base del report Statista "HR Tech 2021".

II I verticali del Talent Acquisition & Management

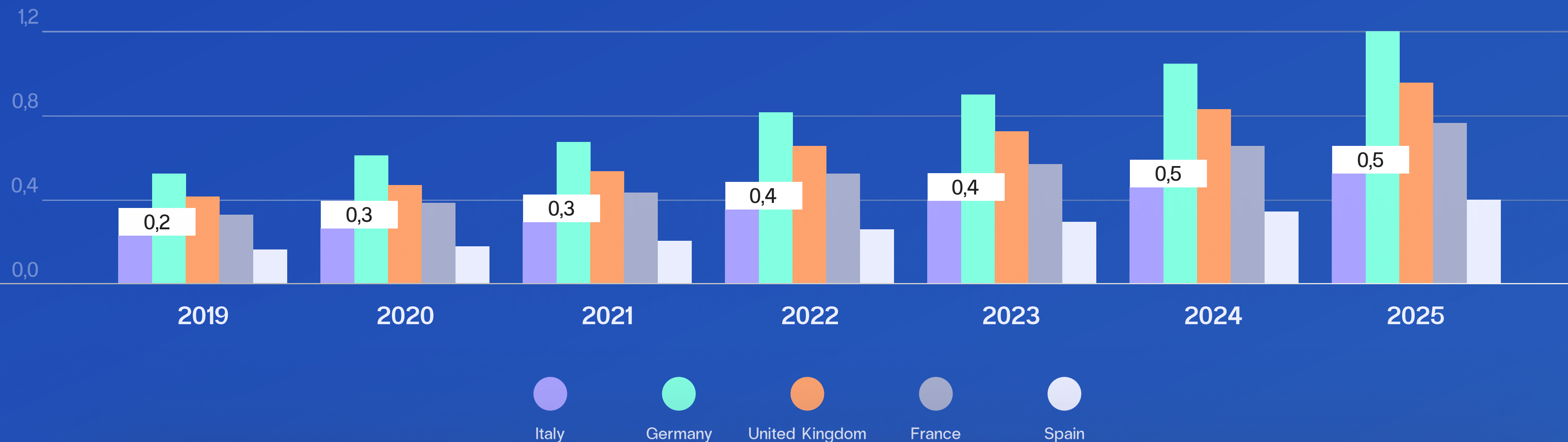
All'interno del mercato dell'HR Tech, la presente analisi approfondisce il comparto del Talent Acquisition & Management ("TA&M"), ricomprendendo in tale definizione quattro dei segmenti dell'HR Tech precedentemente descritti, ossia:

Talent Acquisition

Engagement and connectivity

Recognizing and rewarding

Learning and development



A livello globale, il comparto TA&M ha registrato un valore **22,8 miliardi** di dollari nel 2021, crescendo a un CAGR del **6,7%** nel triennio 2019-2021. Si stima che il comparto in esame possa valere circa il **doppio** nel 2025 (40 miliardi di dollari), crescendo del **12,6%** annuo nel quadriennio 2022-2025¹⁰.

Si noti, a questo proposito, come il comparto T&AM sia cresciuto e si prevede crescerà a un **CAGR maggiore rispetto al mercato HR Tech in generale**. A livello globale, il comparto TA&M manterrà un peso più o meno costante sul totale HR Tech, passando dal **42,9%** nel 2021 al **44,4%** nel 2025.

Focalizzandosi sull'Europa, il comparto TA&M ha registrato un valore di circa **3 miliardi** di dollari nel 2021, crescendo a un CAGR dell'**11%**. Si stima che il mercato in esame possa raggiungere i **5 miliardi** di dollari nel 2025 (**11,7% CAGR**). Tra i Paesi trainanti a livello europeo si segnalano Germania, UK e Francia, con rispettivamente il 22,5%, 17,7% e 14,6% della quota di mercato europea nel 2021. Seguono Italia (9,9%) e Spagna (6,9%).

Nello specifico, il comparto TA&M in Italia ha registrato un valore di oltre **300 milioni** di dollari nel 2021, crescendo a un CAGR storico 2019-2021 del **12,6%**; e si stima crescerà a un CAGR stimato del **13,2%** nel quadriennio 2022-2025, raggiungendo un valore di mercato di oltre **500 milioni** di dollari¹¹.

III Principali trend di mercato

Come accennato nell'introduzione, la pandemia da Covid-19 ha contribuito all'emergere di nuovi temi nell'ambito della gestione delle risorse umane, incentivando le corporate ad adottare adeguate contromisure, anche grazie all'ausilio delle nuove tecnologie rese disponibili nel mondo HR.

Più attività di Engagement and Connectivity

Tra le principali tendenze emerse, si segnalano una maggiore attenzione al segmento **Engagement and connectivity** da parte delle corporate, anche in considerazione della **crescente rilevanza** dello smart-working, e della ricerca di modalità atte a tenere le **risorse coinvolte**, connesse tra loro e allineate ai valori della corporate¹².

Le iniziative adottate dalle corporate in tal campo contribuiscono ad aumentare la soddisfazione individuale di ciascuna risorsa e riducono assenteismo e turnover¹³. Difatti, come mostra anche il fenomeno delle “great resignation” di cui si parlerà nel proseguo, **l’aspetto retributivo non è l’unico determinante per le scelte professionali**, ma intervengono fattori diversi, come bilanciamento vita-lavoro, remote-working, condivisione dei valori e obiettivi aziendali e qualità del lavoro. Si prevede inoltre che questo aspetto assumerà nei prossimi anni un ruolo sempre più dirimente, anche in considerazione dell’andamento demografico di alcuni Paesi come l’Italia¹⁴.

La **scarsità dei talenti**, dovuta in particolar modo a un calo demografico e a un invecchiamento generalizzato della popolazione, incentiverà ulteriormente le corporate ad adottare **misure volte alla retention del personale chiave**¹⁵.

Tra le varie attività volte a consolidare le relazioni tra i componenti dell’organizzazione, si sta diffondendo la tendenza del **co-working in villa**, che permette al personale di lavorare e trascorrere del tempo con colleghi in ville mozzafiato in giro per il mondo, in modo da godere di maggiore libertà, indipendenza e bilanciamento vita-lavoro. Altre attività sono invece contest e giornate ludiche aziendali, aperitivi di team e di practice, eventi aziendali in plenaria e caffè virtuali di team o tra le nuove risorse¹⁶.

Come sopra accennato, le attività in esame si sono rafforzate all’interno delle corporate anche per contrastare il fenomeno delle “**great resignation**”, che vede coinvolte principalmente le

generazioni under 35 anni insoddisfatte del proprio status quo lavorativo.

A tal riguardo, uno studio condotto da McKinsey nel 2021, mostra come il **40%** del campione intervistato ha dichiarato che probabilmente consegnerà le dimissioni nei prossimi 3-6 mesi; mentre il **53%** che il turnover volontario è maggiore rispetto agli anni pre-Covid-19. Ciò fa emergere la necessità per le corporate di promuovere attività legate alla retention del personale, comprendendo i bisogni e le necessità del proprio personale e rafforzando quindi le proprie iniziative legate all’Engagement and connectivity. A riprova di quanto precede, il **36%** del campione che ha rassegnato le proprie dimissioni negli ultimi 6 mesi, lo ha fatto senza avere un nuovo lavoro¹⁷.

¹² Statista (2021). HR Tech 2021. / ¹³ Network Digital 360: Employee engagement, come coinvolgere i dipendenti in azienda (<https://www.digital4.biz/hr/talent-management/employee-engagement-come-coinvolgere-i-dipendenti-in-azienda/>)

¹⁴ Instat, Report Indicatori Demografici 2021. / ¹⁵ Sentiment degli operatori di settore. / ¹⁶ Network Digital 360: Employee engagement, come coinvolgere i dipendenti in azienda (<https://www.digital4.biz/hr/talent-management/employee-engagement-come-coinvolgere-i-dipendenti-in-azienda/>). / ¹⁷ McKinsey (2021). ‘Great Attrition’ or ‘Great Attraction’? The choice is yours.

Più freelancer

Tra i nuovi trend¹⁸, si segnala anche la crescita del numero dei freelancer (liberi professionisti) e del mondo agli stessi afferente. In particolare, grazie a una maggiore flessibilità, sono in aumento gli occupati che scelgono di essere liberi professionisti, in particolare tra le generazioni più giovani.

A conferma del trend, si può evidenziare che negli Stati Uniti, i freelancer sono più di 67,6 milioni della forza lavoro nel 2021, dato che si stima raggiungere 86,5 milioni nel 2027, costituendo il **50,9% della forza lavoro complessiva**¹⁹; nel 2020, i freelancer sono stati circa 19,2 milioni in Europa²⁰ e oltre 1,3 milioni in Italia²¹, dove sono cresciuti del 3,6% nel 2021 costituendo oltre il 6% della forza lavoro.

Stando all'analisi di Freelancermap del 2021, tra i motivi principali che portano a prediligere la strada di freelancer rispetto a continuare a lavorare in una corporate, vi sono l'indipendenza, la flessibilità nelle ore lavorative e la qualità del lavoro. L'**89%** del campione intervistato, alla domanda "Se potessi ripartire da zero, sceglieresti

ancora di essere un freelancer?", risponde affermativamente. Ciò può essere sintomo di una forte soddisfazione e presagio di un incremento di tali figure nel prossimo futuro.

In questo contesto sono nate numerose start-up che si rivolgono direttamente ai freelancer, agevolando a esempio nella ricerca di progetti su cui lavorare di volta in volta, curandone il loro staffing.

¹⁸ Freelancermap (2021). Freelancer Study 2021. / ¹⁹ Statista, Number of freelancers in the United States from 2017 to 2028.

²⁰ Statista, Number of self-employed people in the European Union (EU27) from 2011 to 2020. / ²¹ Instat, Scomposizione Occupati.

Più start-up nel mondo HR Tech

Il mercato dell'HR Tech²² è in gran parte dominato da "incumbent" (i.e. società con almeno dieci anni di vita), che hanno generato circa il 95,9% del valore del mercato in esame nel 2019, contro le start-up che hanno prodotto il restante (4,1%). Il trend che si prospetta vedrà invece un raddoppio della **quota di mercato** detenuta dalle **start-up** nel 2025 (di circa l'**8,2%**) grazie al carattere innovativo delle proprie soluzioni, interamente nuove o comunque non ancora mainstream.

Di seguito indicazione di alcune start-up che operano nel segmento TA&M del mondo HR Tech, suddivise per cluster di riferimento a seconda del modello di business adottato. Per ciascuna società, si dà inoltre evidenza dell'ammontare raccolto nell'ultimo Round di investimento (ove disponibile) o della relativa acquisizione, a seconda del caso²³.

1. Recruiting Software

Società con un modello di business di puro SaaS che offrono alle corporate soluzioni per facilitare la selezione di nuovo personale. Tra queste, si segnalano:

- **Eightfold.ai** (USA, 2016) – ha concluso un **Round Series E** a giugno 2021, raccogliendo oltre **180 milioni** di euro da investitori come SoftBank Vision Fund (lead), Lightspeed Venture Partners e General Catalyst.
- **Personio** (GE, 2015) – ha concluso un **Round Series E** a ottobre 2021 raccogliendo oltre **230 milioni** di euro da investitori come Greenoaks Capital (lead), Northzone Ventures e Global Founders Capital.
- **Beamery** (UK, 2014) – ha concluso un **Round Series C** a giugno 2021, raccogliendo oltre **110 milioni di euro** da investitori come Ontario Teachers' Pension Plan (lead), Index Ventures e M12 – Microsoft's Venture Fund.
- **Glickon** (IT, 2014) – ha appena annunciato un **Round Series A** a maggio 2022, raccogliendo 3 milioni di euro da Synergo Capital che ha agito come lead investor.
- **SilkRoad Technology** (USA, 2003) – è stata oggetto di **acquisizione** a settembre 2021 da HighBar Partners attraverso un'operazione di LBO per un ammontare undisclosed.

2. Non-Recruiting Software

Società con un modello di business di puro SaaS che offrono soluzioni per ottimizzare la gestione e il coinvolgimento del personale delle corporate. Tra queste, si segnalano:

- **Neobrain** (FR, 2017) – ha appena concluso un **Round Series A** a maggio 2022, raccogliendo oltre **20 milioni** di euro da investitori come Alter Equity 3P e Crédit Mutuel Innovation.
- **Beaconforce** (IT, 2017) – il Gruppo Zucchetti ha **acquisito** la maggioranza del capitale sociale di Beaconforce ad aprile 2021, per un ammontare undisclosed.

²² Statista (2021). HR Tech 2021; si stima che la quota di mercato dell'HR Tech detenuta da "incumbents" cresca a un CAGR 2019-2025 del 10,5%, mentre quella detenuta da start-up del 25,1%.

²³ Dati raccolti su Crunchbase.

Più start-up nel mondo HR Tech

Il mercato dell'HR Tech²² è in gran parte dominato da "incumbent" (i.e. società con almeno dieci anni di vita), che hanno generato circa il 95,9% del valore del mercato in esame nel 2019, contro le start-up che hanno prodotto il restante (4,1%). Il trend che si prospetta vedrà invece un raddoppio della **quota di mercato** detenuta dalle **start-up** nel 2025 (di circa l'**8,2%**) grazie al carattere innovativo delle proprie soluzioni, interamente nuove o comunque non ancora mainstream.

Di seguito indicazione di alcune start-up che operano nel segmento TA&M del mondo HR Tech, suddivise per cluster di riferimento a seconda del modello di business adottato. Per ciascuna società, si dà inoltre evidenza dell'ammontare raccolto nell'ultimo Round di investimento (ove disponibile) o della relativa acquisizione, a seconda del caso²³.

3. Pure Marketplace

Società che offrono un marketplace online per agevolare la domanda e offerta di lavoro, permettendo a freelancer di entrare in contatto con potenziali clienti per nuove opportunità di lavoro. Tra queste, si segnalano:

- **Upwork** (USA, 1999) – si è **quotata** a ottobre 2018 sul NASDAQ, raggiungendo ad oggi una capitalizzazione di oltre **2,29 miliardi** di dollari.
- **Fiverr** (IL, 2010) – si è **quotata** a giugno 2019 sul NYSE, raggiungendo ad oggi una capitalizzazione di oltre **1,46 miliardi** di dollari.
- **Graphite** (USA, 2014) – ha concluso un **Round Series A** ad agosto 2021 raccogliendo oltre **15 milioni** di dollari da investitori come Valor Equity Partners e Alumni Ventures.
- **JobTech** (IT, 2020) – ha concluso un **Round Seed** a settembre 2020 raccogliendo oltre **1,5 milioni** di euro da investitori come Boost Heroes e TA Ventures.

4. Recruitment & Learning Platform

Società che permettono alla propria community di talenti di entrare in contatto con corporate per opportunità di lavoro, offrendo loro eventi e corsi di formazione e promuovendo attività di engagement (in alcuni casi). Tra queste società, si segnalano:

- **Malt** (FR, 2013) – ha concluso a giugno 2021 un **Round Series C** di **80 milioni** di euro, in cui hanno investito, tra gli altri, Eurazeo, Serena Capital e Goldman Sachs Growth.
- **Comet** (FR, 2016) – ha concluso a maggio 2018 un **Round Series A** da circa **11 milioni** di euro, in cui hanno investito Daphni, Otium Capital e FJ Labs
- **Cosmico** (IT, 2020) – a oggi non si registrano Round d'investimento.
- **Nova Talent** (SE, 2018) – ha concluso ad aprile 2021 un **Round Bridge** di circa **500 mila** euro attraverso una campagna di equity-crowdfunding.
- **Aulab** (IT, 2014) – ha concluso a maggio 2021 un **Round Bridge** di oltre **500 mila** euro attraverso una campagna di equity-crowdfunding.
- **Code First Girls** (UK, 2012) – a oggi non si registrano Round d'investimento.
- **Digitazon** (IT, 2018) – ha concluso a febbraio 2021 un **Round Seed** di oltre **400 mila** euro, in cui ha investito, tra gli altri, CDP Venture Capital (Fondo Acceleratori).

About Cosmico

Cosmico costruisce team di lavoro da remoto per aziende che devono estendere velocemente la propria forza lavoro o hanno bisogno di competenze verticali di altissimo profilo. Acceleriamo le tue performance connettendo la tua organizzazione con i migliori talenti sul mercato, talenti che non potresti assumere perché vogliono decidere con chi, come e da dove lavorare. Gestiamo tre macro categorie di talenti: Developer, Designer, Marketer e lavoriamo con le più innovative organizzazioni al mondo: società di consulenza, agenzie, multinazionali e scale-up.

La nostra piattaforma

586 Designer

UX / UI / Service / Motion / Art Direction

257 Developer

Front-end / Back-end / Mobile

549 Marketer

Copywriter / SMM

35 Esperti

Cybersecurity / Marketing / Comunicazione

+300 Application

Al mese sulla nostra piattaforma

5 Agenzie

Di cui 1 partecipata

About Growth Capital

Growth Capital è l'advisor leader in Italia per aumenti di capitale e operazioni di finanza straordinaria per startup e scaleup. Growth Capital offre la migliore advisory personalizzata in funzione della tipologia di operazione e di interlocutore: affianca startup e scaleup per tutta la durata del fundraising, consentendo ai migliori imprenditori di sostenere la propria crescita senza smettere di concentrarsi sulla gestione della loro azienda e supporta Corporate e investitori nell'individuare i deal più promettenti sul mercato.

Le nostre operazioni

oltre il

90%

Success rate

Abbiamo concluso con successo oltre il 90% dei nostri mandati, consentendo a start-up e scale-up di raggiungere i loro obiettivi di sviluppo apportando valore sia dal punto di vista finanziario che strategico.

oltre

45

Operazioni completate

Un numero sempre crescente di scale-up innovative e investitori visionari si affida alla nostra esperienza pluriennale.

oltre

90mln

Raccolti dal 2019

Facilitiamo l'accesso ai capitali grazie a un network di investitori vasto e variegato.



Il mercato HR Tech & i nuovi trend del settore

Analisi di mercato Q2 2022

Lorenzo Triboli

Vice President - Growth Capital

Alessandra Allazetta

Senior Analyst - Growth Capital

Marco Parente

Analyst - Growth Capital

Andrea Mangiapane

Junior Analyst - Growth Capital

info@growthcapital.it