



# 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 Management<sup>1</sup>, 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 resignation<sup>2</sup>.

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 segmenti<sup>3</sup>:

## 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

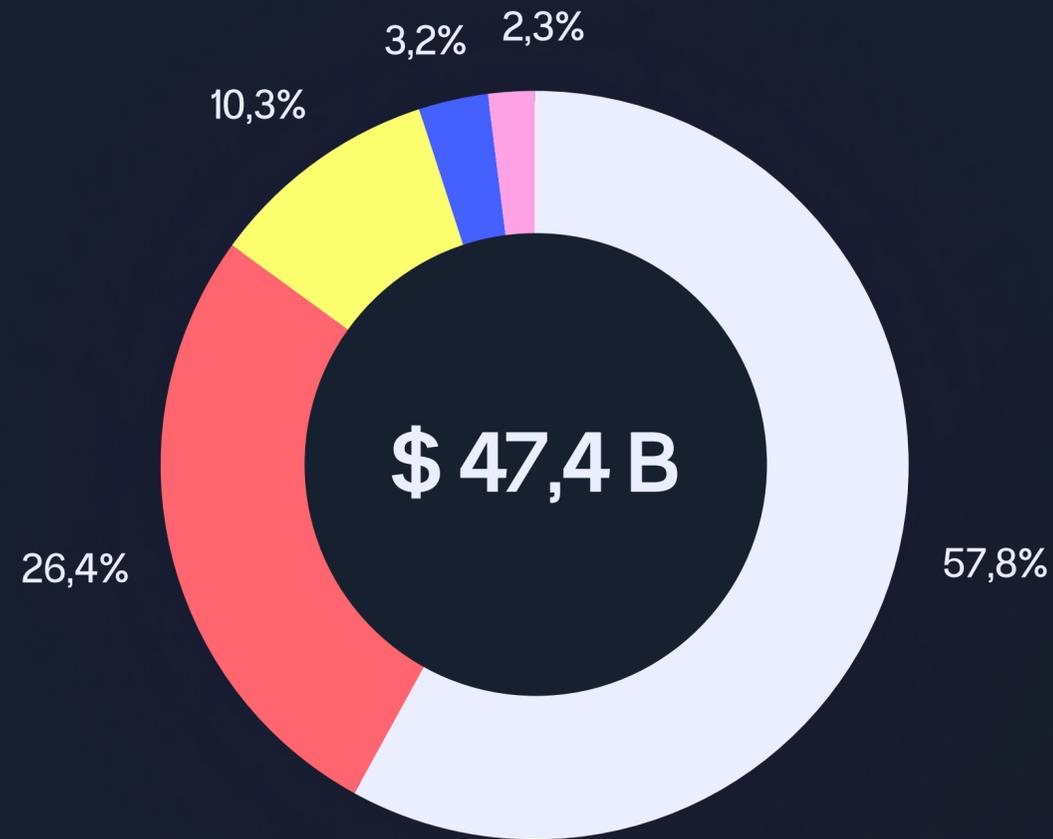
Formazione del personale, attività di career development e coaching.

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

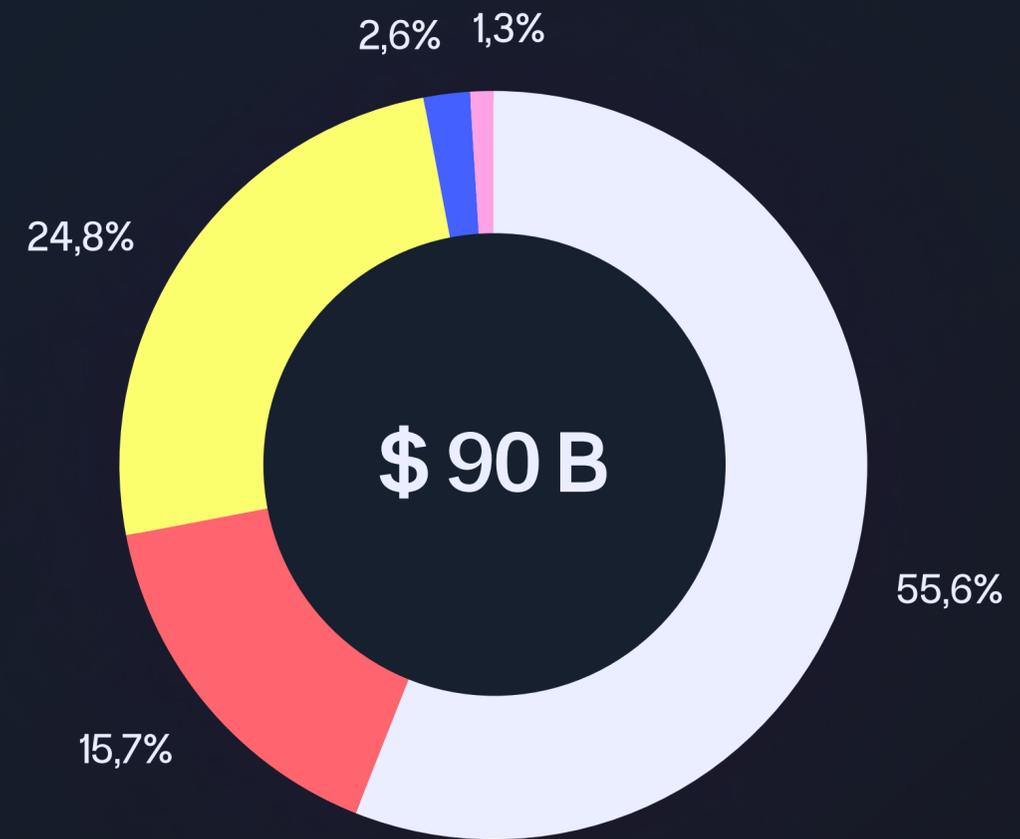
<sup>2</sup> "Great Attrition" or "Great Attraction"? The choice is yours, McKinsey Quarterly Report (2021); "Great resignation": perchè è un fenomeno in crescita e come rallentarla, IlSole24ore (2022).

<sup>3</sup> 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%**)<sup>4</sup>.

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 2025<sup>5</sup>.

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).

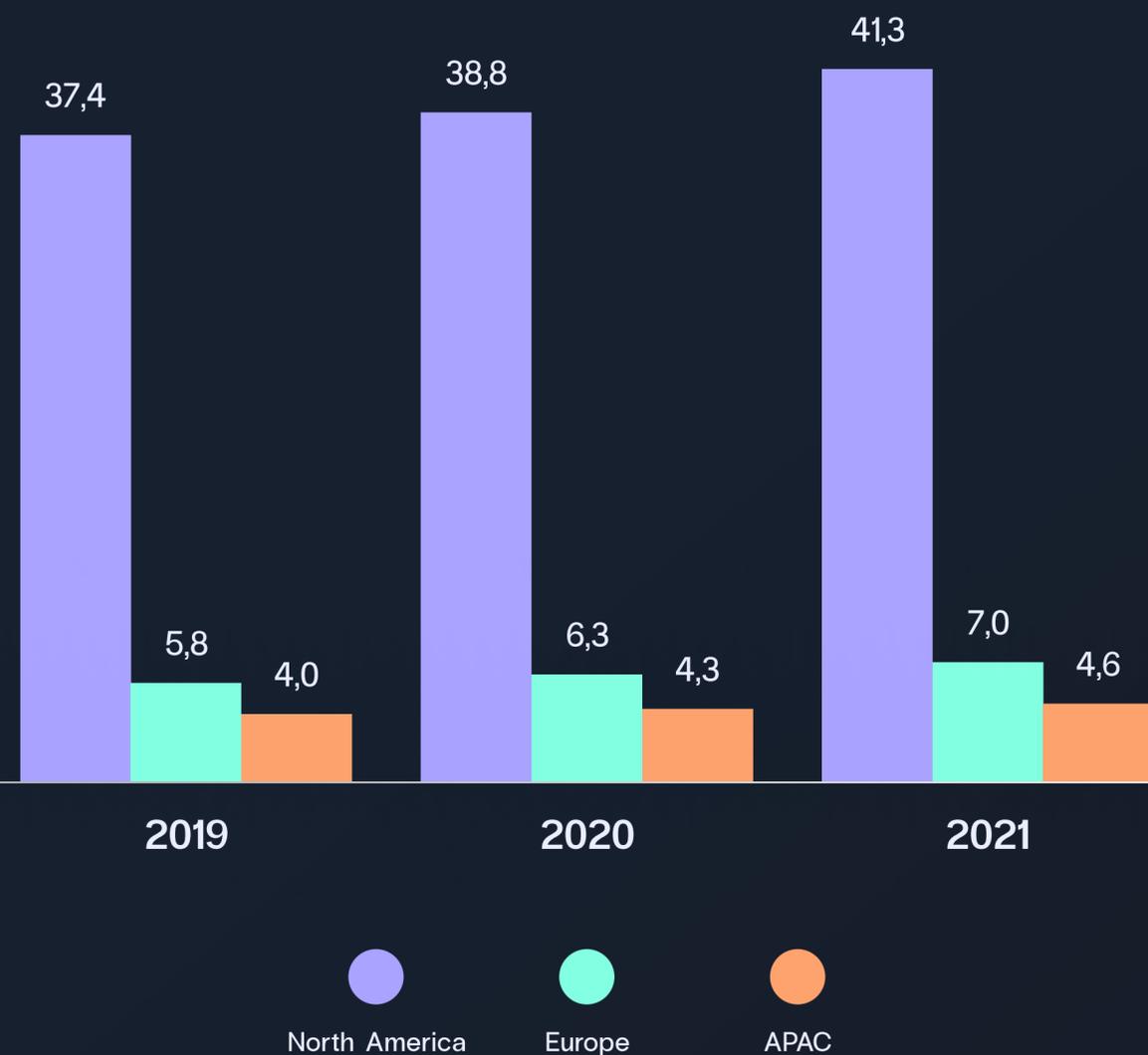
Il segmento **Learning and development** continuerà a crescere in modo rilevante (**8,9%** annuo), pur mantenendo un peso contenuto nel complesso dell'HR Tech (**2,6%** nel 2025).

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.

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

<sup>5</sup> Statista (2021). HR Tech 2021.

# Segmentazione geografica storica

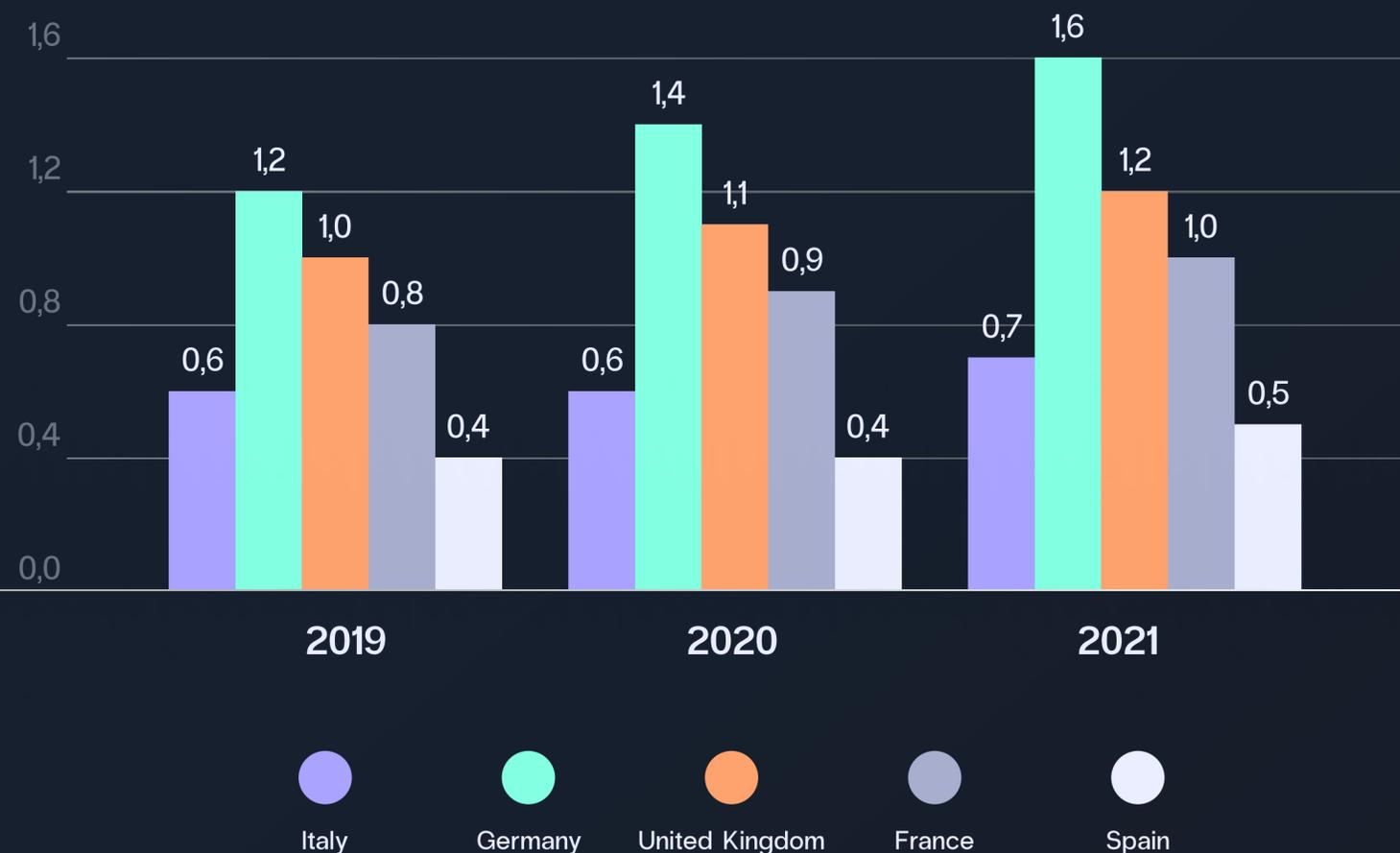


Segmentando il dato globale, si può notare come il mercato HR Tech sia stato dominato negli anni 2019-2021 dai Paesi del Nord America, che hanno generato **più dei due terzi** del valore del mercato in esame. Seguono Europa, cresciuta a CAGR più alto rispetto alle altre aree geografiche (**10,1%**), e i Paesi APAC<sup>6</sup>, 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.

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

# Segmentazione geografica storica

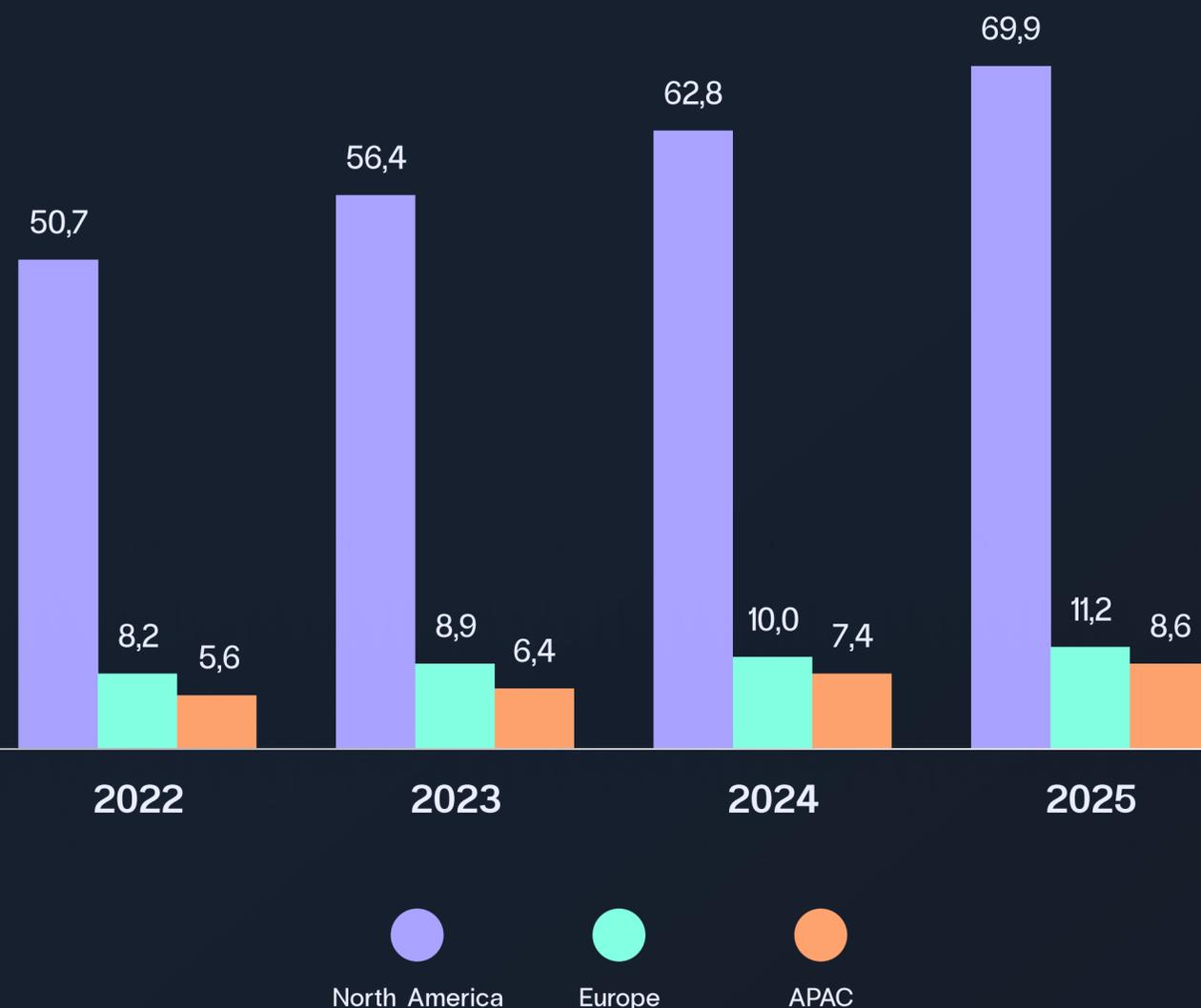


A livello europeo, **Germania, UK e Francia** hanno contribuito maggiormente alla crescita del mercato dell'HR Tech, arrivando a coprire rispettivamente il **22,5%**, il **17,7%** e il **14,6%** della quota di mercato in Europa nel 2021. Seguono **Italia e Spagna**, che hanno contribuito per il **9,9%** 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)<sup>7</sup>.

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

<sup>7</sup> 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%**)<sup>8</sup>.

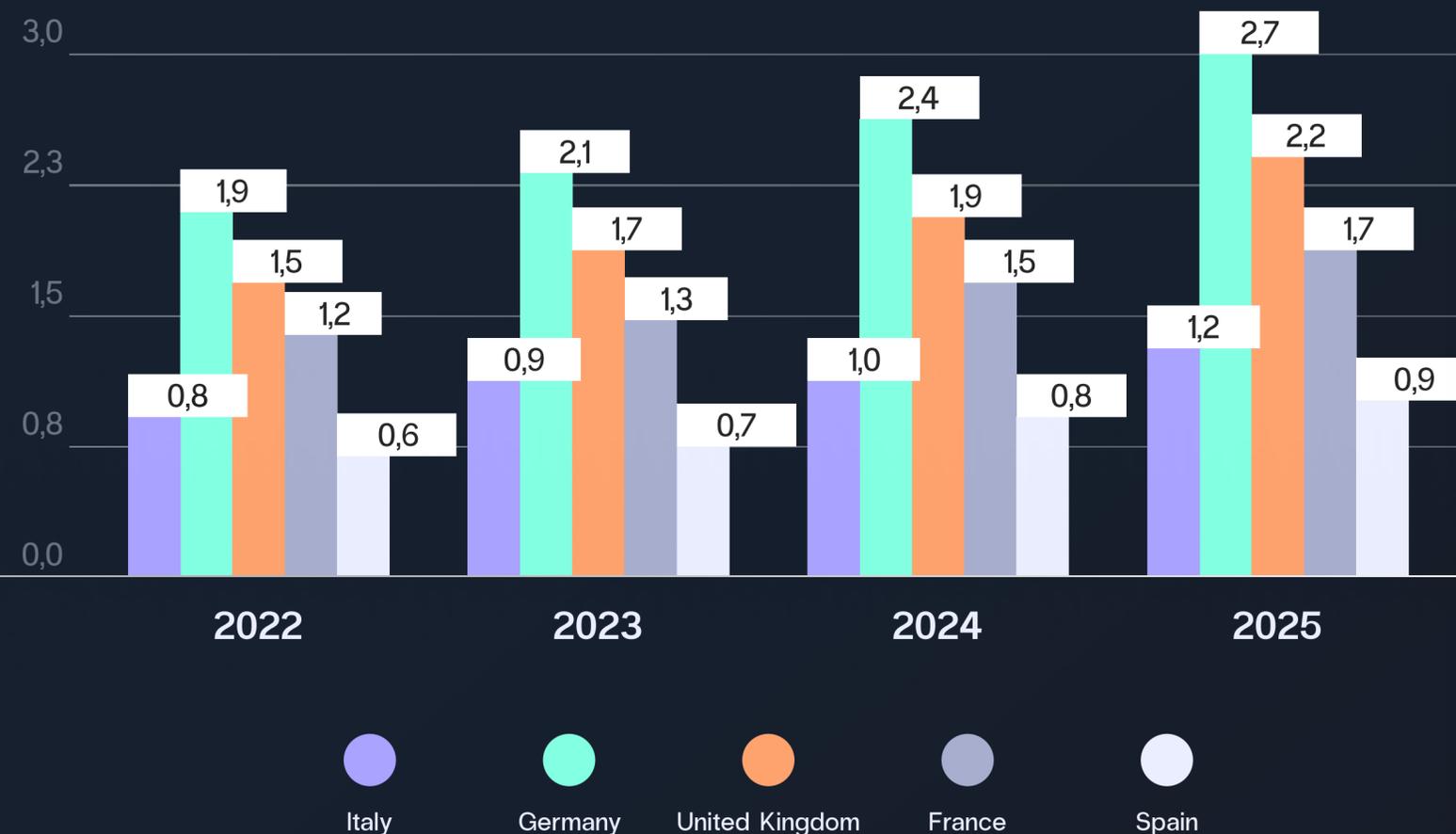
In particolar modo, è possibile ipotizzare che lo sviluppo del mercato in esame sia **guidato e correlato al tasso di digitalizzazione**; ragione per la quale, si stima che il mercato HR Tech in alcuni Paesi – come Italia, Spagna, APAC – cresca spinto da una forte crescita del tasso di digitalizzazione 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.

<sup>8</sup> 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%**)<sup>9</sup>.

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

<sup>9</sup> 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**

---

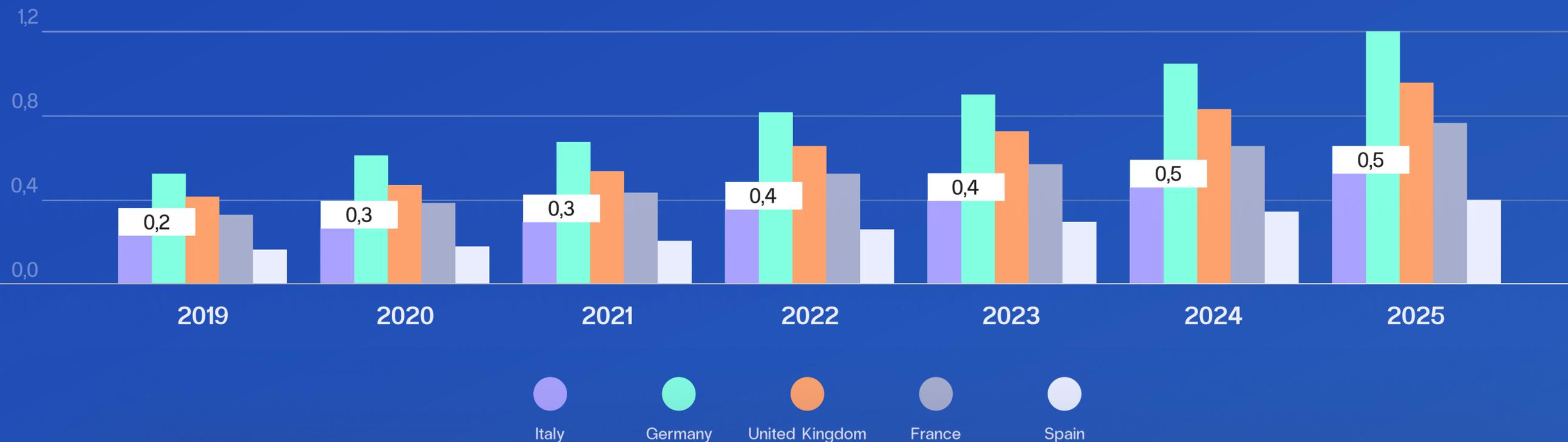
**Engagement and connectivity**

---

**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 2022-2025<sup>10</sup>.

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 dollari<sup>11</sup>.

# 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 corporate<sup>12</sup>.

Le iniziative adottate dalle corporate in tal campo contribuiscono ad aumentare la soddisfazione individuale di ciascuna risorsa e riducono assenteismo e turnover<sup>13</sup>. 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’Italia<sup>14</sup>.

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**<sup>15</sup>.

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 risorse<sup>16</sup>.

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 lavoro<sup>17</sup>.

<sup>12</sup> Statista (2021). HR Tech 2021. / <sup>13</sup> 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/>)

<sup>14</sup> Instat, Report Indicatori Demografici 2021. / <sup>15</sup> Sentiment degli operatori di settore. / <sup>16</sup> 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/>). / <sup>17</sup> McKinsey (2021). ‘Great Attrition’ or ‘Great Attraction’? The choice is yours.

## Più freelancer

Tra i nuovi trend<sup>18</sup>, 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**<sup>19</sup>; nel 2020, i freelancer sono stati circa 19,2 milioni in Europa<sup>20</sup> e oltre 1,3 milioni in Italia<sup>21</sup>, 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.

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

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

## Più start-up nel mondo HR Tech

Il mercato dell'HR Tech<sup>22</sup> 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 caso<sup>23</sup>.

### 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.

<sup>22</sup> 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%.

<sup>23</sup> Dati raccolti su Crunchbase.

## Più start-up nel mondo HR Tech

Il mercato dell'HR Tech<sup>22</sup> 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 caso<sup>23</sup>.

### 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](mailto:info@growthcapital.it)