

LE TAPPE

1

IL PRIMO CONTATTO

Dai social media al career day

Oltre al tradizionale career day nelle università vicine alle sedi sul territorio, le Big Four utilizzano i social più vicini ai ragazzi per campagne di brand reputation.

Instagram serve sia per indirizzare i ragazzi verso le proprie pagine di job search che per monitorare l'immagine della società di consulenza sul web.

Da non sottovalutare il referral (la presentazione ad opera di personale interno): passa da qui circa il 15-20% dei nuovi ingressi.

2

IL BACINO DI RICERCA

Dalle Università top al territorio

Le Big Four hanno rapporti consolidati con gli uffici placement di decine di università italiane.

In molti casi la preferenza va a quelle più vicine alla sede sul territorio che attiva la ricerca. Ci sono poi i poli di "attrazione" classici: la Bocconi, a Cattolica e la Luiss per l'advisory, solo per citarne alcuni.

Nel diritto tributario internazionale rinomato è il master di Leiden o alcuni corsi di specializzazione per il legale societario nelle università Usa.

3

LA SELEZIONE

Dal test online ai giochi

La selezione dei neolaureati nell'area tax&legal è piuttosto standardizzata. Un primissimo filtro arriva con il test online che aiuta al candidato a capire le proprie attitudini. Dopo il Cv (preferiti voti sopra il 105 e laurea in "perfetto orario"), i candidati sono chiamati a una giornata di assestment in gruppi (giochi e test di logica e psicoattitudinali). A seguire uno o più colloqui individuali. Solo in finale si verifica la preparazione tecnica

4

LA CARRIERA

Primo gradino l'associate

I profili junior entrano da neolaureati e compiono all'interno il tirocinio di 18 mesi per conseguire l'abilitazione all'esercizio della professione. Il primo gradino è di solito quello di associate (con una collaborazione legata alla partita Iva). Dopo l'abilitazione si diventa senior associate. I compensi iniziali si aggirano sui 22-23mila euro. Le progressioni sono veloci: uno-due anni al massimo. Anche 12-15 per arrivare alla partnership.

5

IL TRAMPOLINO DI LANCIO

Verso nuove esperienze

"Farsi le ossa" in una delle Big Four per molti è solo un punto di partenza per costruirsi una solida base professionale, da spendere poi altrove. Il tasso di abbandono in queste realtà dopo i primi anni è significativo e va dal 10 al 20 per cento. Ad attirare di più chi lascia sono spesso le aziende (conosciute come clienti) o la strada del percorso professionale autonomo. Residuale la concorrenza tra le 4 realtà (Ey, Deloitte, Kpmg Advisory e PwC TLS).