

REX MCKINSEY – PROCESSUS CDI – TOUR 1 – JUIN 2025

Tests en ligne (2H30)

- Les tests sont divisés en 3 jeux :
 - o Création d'un écosystème viable dans l'océan → ma chaîne alimentaire ne fonctionnait pas
 - o La Redrock Study → beaucoup de questions calculatoires, il faut aller très vite et bien gérer son temps
 - o Sea Wolf
- Je vous conseille de regarder des vidéos sur YouTube afin de bien comprendre le fonctionnement des jeux

J'ai passé les tests le 24/03 et j'ai eu un retour positif le 20/05 → long délai à prévoir

Interview process

Round 1

PEI Personal Impact + Case with a McKinsey manager

Round 2

PEI Courageous Change + Case
PEI Inclusive Leadership + Case with McKinsey consultants and partners

Round 3

PEI Entrepreneurial Drive + Case with a McKinsey partner

Your McKinsey interview has two parts (+ 5 to 10 mins Q&A)

	Description	What we're looking for
① Personal Experience (20-25 mins)	Discuss examples of your past achievements in detail	Examples of your: <ul style="list-style-type: none">• Personal impact• Inclusive Leadership• Courageous Change• Entrepreneurial Drive
② Structured Case (20-25 mins)	Discuss a problem that reflects the challenges we typically tackle	Your ability to think through a client problem, demonstrating your: <ul style="list-style-type: none">▪ Problem solving skills▪ Business sense▪ Comfort with numbers

Tour 1 (12/06/2025) – avec Rémi Leforestier

Remarque : J'ai eu le nom de mon Interviewer (IW) 2 jours avant l'entretien. Il y avait un autre IW dans la salle, en formation.

- Engagement Manager, chez McKinsey depuis 5 ans
- Practice Software

PEI : PERSONAL IMPACT (15min)

- Présentation très rapide.
- Parlez-moi d'une situation professionnelle où vous avez été en franc désaccord.
- Il m'a posé 5 questions à la fin de l'histoire mais rien de méchant.

ETUDE DE CAS (30min)

J'ai dû jeter mes brouillons donc c'est une restitution de tête.

Énoncé : Notre client est un hôpital public situé dans un pays fictif nommé Nirvana. Il regroupe plusieurs départements, tels que les soins, les opérations, les urgences, etc. L'établissement emploie divers types de personnel : médecins, infirmiers, autres professionnels de santé, administrateurs, etc. Un rapport récent indique que le temps moyen qu'un médecin passe avec chaque patient est en baisse et inférieur à celui

observé dans d'autres hôpitaux comparables. Cette tendance soulève des inquiétudes quant à la qualité des soins dispensés. Notre mission est d'expliquer pourquoi le temps passé par médecin avec un patient est inférieur.

Q1 : Quels sont les facteurs qui expliquent que le temps passé par médecin avec un patient est inférieur ?

1/ Facteurs externes

- A. Hausse nombre de patients
- B. Typologies de maladie
- C. Action d'autres hôpitaux : refusent-ils beaucoup de patient ?

2/ Facteurs internes = Notre Offre

- A. Nombre de médecins suffisant ?
- B. Qualité de formation des médecins ?
- C. Disponibilité de l'équipement et des infrastructures
- D. Organisation d'une journée d'un médecin : temps de pause ? Charges administratives ?

Q2 (Graphiques) : Quelles observations tirez-vous de ces graphiques ?

Il y avait deux graphiques :

- Le premier montrait la répartition du temps consacré par les médecins à différentes tâches, accompagnée d'une évaluation de l'importance (high / medium / low) de chaque tâche.
- Le deuxième montrait une répartition des types de soin (urgence / diagnostique) en fonction de l'heure.

1. Relier au problème

Le premier graphique montre que les médecins passent une grande partie de leur journée à réaliser des tâches administratives, ce qui explique pourquoi ils passent moins de temps avec les patients.

Le deuxième graphique montre que les médecins ont des pics avec parfois une majorité de leur temps de travail consacré aux urgences et moins au diagnostic, donc les médecins sont obligés de passer moins de temps avec les patients pour se consacrer aux urgences.

2. Solution

- Réallouer les tâches administratives aux administrateurs pour libérer du temps de travail
- Augmenter le temps passé par les médecins sur la Recherche et le développement professionnel pour avoir un impact sur la qualité des soins
- Réorganiser les emplois du temps pour retrouver un équilibre entre urgence et diagnostic ou recruter des médecins

3. Next steps

- Chiffrer la nouvelle réallocation des tâches : revoir l'implication des administrateurs, définir le scope des médecins et ceux des administrateurs
- Proposer une nouvelle organisation interne pour équilibrer le ratio Urgence / diagnostic

Q3 : Calcul – On souhaite estimer le nombre d'administrateurs à recruter.

Actuellement, les médecins passent 50k heures/ semaine avec les patients. On a pour objectif de l'augmenter de 20%.

Dès qu'on augmente le temps passé avec un patient d'une heure, on a besoin de 1/4h de travail supplémentaire de la part d'un administratif. A noter la répartition suivante des administrateurs : 90% d'opérationnels et 10% de chefs d'équipe

Contraintes :

- Maximum 40h de travail par semaine par administrateur
- Il faut le ratio suivant : Chef d'équipe / Opérationnel = 6/1

Combien de chef d'équipe et d'opérationnel doit-on recruter ?

- Nombre d'heures supplémentaires = $50k * 20\% = 10K$ heures supplémentaires/semaine avec les patients
- Nombre d'heures de travail des administrateurs nécessaires : $10K * (1/4) = 2500$ heures
- Nombre d'administrateurs nécessaires = $2500 / 40 = 63$ (arrondi)

Là je commence à galérer car je n'arrive pas à trouver un nombre qui vérifie les 3 conditions. Je propose de faire une équation à 3 inconnues. Il me dit que ça marcherait mais trop compliqué.

Il me guide vers la répartition des 90% et 10% :

On a alors : $90\% * 63 = 57 \rightarrow 57$ opérationnels et 6 chefs d'équipes

YH : Mais cela ne respecte pas le ratio de 6/1 ?

IW : quel ratio devrait-on avoir pour que cela marche ?

YH : 10/1 ?

IW : Oui, en fait il faut changer le ratio

(J'avoue que je n'ai pas trop compris la fin du calcul)

IW : Qu'en pensez-vous de vos résultats ?

YH : Ratio 10/1 trop élevé → il faut trouver une meilleure organisation avec une autre répartition d'opérationnel / chef d'équipe afin d'éviter le surchargement des chefs d'équipe

Q&A (10 min) : Très sympa et agréable, on dépasse sur le temps de l'entretien. J'échange aussi avec l'IW en formation.

- Qu'est-ce qui vous plaît chez Mc ?
- Quels sont les projets dans le practice software ?
- Opportunités à l'étranger ?
- Initiatives en interne ?

Auto-feedback : Globalement l'entretien s'est bien passé sauf sur la fin de la partie calculatoire. Un peu dommage car je n'ai pas eu de point de blocage avant.

Retour Négatif : Très bon PEI, Très bien sur Q1 et Q2. Ce qui a manqué c'était la Q3 avec qlqs erreurs de logique. C'est dommage !