

La définition de la méthode STAR

La méthode STAR est une **méthode disruptive** qui valorise les actions et expériences passées.

Au-delà de la dimension déclarative (« Je suis agile », « Je sais manager une équipe »), cette méthode constitue une démonstration par la preuve au travers de la **présentation de réalisations concrètes**. Particulièrement utile pour structurer votre présentation lors d'un entretien d'embauche, elle permet également de la personnaliser et de la dynamiser.

Que signifie l'acronyme STAR ?

STAR est l'acronyme qui désigne les quatre notions à aborder pour construire votre présentation :

- S pour Situation, c'est-à-dire la description du contexte qui permet de donner une vision globale à votre interlocuteur
- T pour Tâche, qui désigne la mission et l'objectif à atteindre
- A pour Action, qui correspond à l'ensemble des actions que vous avez initiées pour réussir à réaliser la tâche
- R pour Résultat, qui permet de souligner le bilan et les effets de vos actions, notamment par la mention de données chiffrées.

Comment utiliser la méthode STAR ?

Avec la méthode STAR, l'idée est de sortir de la présentation classique - de votre parcours, par exemple - pour offrir des éléments tangibles à votre interlocuteur.

Comment utiliser cette méthode de manière efficace ?

- Identifiez les sujets que vous souhaitez présenter pour valoriser vos compétences. Par exemple, la mise en place d'un ERP pour

souligner votre capacité à définir des process, à gérer des projets complexes et à manager une équipe.

- Imaginez les questions que le recruteur est susceptible de vous poser lors de l'entretien d'embauche. Par exemple : décrivez-moi le projet dont vous êtes le plus fier, ou quelle situation difficile avez-vous dû gérer.
- Une fois que vous avez défini les sujets qui seront potentiellement abordés lors des entretiens, décomposez votre réponse selon les 4 axes de la méthode STAR : Dans quel contexte avez-vous réalisé le projet ? Quel était l'objectif à atteindre ? Quelles actions avez-vous mené ? Quels ont été les résultats de ces actions ?
- Synthétisez vos réponses au travers de quelques notes et mots-clés, auxquels vous pourrez vous référer lors de l'entretien d'embauche.

À noter : sur la forme comme sur le fond, faites le focus sur vos propres accomplissements et non sur ceux de votre équipe. En effet, votre interlocuteur cherche à connaître vos compétences, vos réalisations et vos résultats personnels. Orientez donc votre présentation sur vous, en utilisant de préférence le « Je ».

Un exemple de mise en pratique de la méthode STAR

Vous venez d'envoyer votre candidature pour un poste de responsable ressources humaines au sein d'une SSII. Puisque votre CV a été sélectionné, c'est que vous disposez des compétences requises pour la fonction. Reste à prouver au responsable recrutement que vous êtes le candidat idoine. À la question : décrivez-moi un projet que vous avez mené dans votre poste actuel, vous pouvez par exemple faire un focus sur la dernière campagne de recrutement que vous avez menée au sein de votre entreprise.

- Situation : il y a 2 ans, la PME dans laquelle je travaille est en pleine restructuration ; elle a notamment besoin de digitaliser l'ensemble de ses services et de réorganiser ses process. Cette nouvelle orientation stratégique représente un gros enjeu pour la survie de l'entreprise, qui évolue dans un univers très concurrentiel. D'où la décision de constituer rapidement un pôle informatique.
- Tâche : en tant que responsable RH de la PME, j'ai donc été en charge du recrutement d'une équipe de développeurs dans le cadre de la digitalisation d'une partie des services de l'entreprise.
- Actions : mise en place d'une campagne de recrutement, mise en place d'une politique RSE et de nouveaux supports de communication pour travailler sur l'attractivité de l'entreprise, embauche d'un chargé de recrutement pour opérer la pré-sélection des profils, élaboration de nouveaux process de recrutement et de notation des profils, élaboration d'un parcours d'[onboarding](#) pour favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs.
- Résultat : j'ai mis en place le service informatique en moins de 5 mois en composant une équipe de 10 personnes. Sur les 10 collaborateurs recrutés, 9 ont été confirmés à l'issue de la période d'essai. Trois d'entre eux sont montés en compétences sur des postes de management. Pour chacun de ces recrutements, j'ai travaillé sur le parcours professionnel et le parcours de formation afin de fidéliser les collaborateurs. Au travers de ce projet, j'ai ainsi abordé toutes les dimensions RH : recrutement, intégration, formation, parcours professionnel, [plan de développement des compétences](#).

Pourquoi utiliser la méthode STAR ?

L'intérêt pour le candidat

Que ce soit pour un entretien d'embauche, un [entretien annuel d'évaluation](#) ou un point projet, la méthode STAR permet d'illustrer vos compétences et expériences.

En intégrant des détails concrets à votre présentation, vous offrez une meilleure compréhension de l'étendue de vos compétences. Vous intégrez par ailleurs une **dimension storytelling** qui suscitera l'intérêt de votre interlocuteur et lui fera comprendre vos qualités sans que vous ayez besoin de les énoncer.

L'autre avantage de la méthode STAR est de **structurer votre discours**. En organisant votre présentation selon les 4 angles de la méthode, vous balayez le sujet de façon globale, en mettant le focus sur les points essentiels.

L'intérêt pour le recruteur

De nombreux recruteurs connaissent et pratiquent la méthode STAR lors des entretiens de recrutement. Elle leur permet notamment de mieux analyser la pertinence d'un profil selon leurs besoins. Familiers avec cette structuration de discours, ils accèdent ainsi à une compréhension immédiate de votre parcours.

L'évocation de vos réalisations passées permet également à votre interlocuteur de vous projeter dans un futur poste et d'imaginer la façon dont vous pourriez gérer un projet ou une problématique. Si vous parvenez à entraîner cette réflexion chez un recruteur, vous êtes en bonne voie pour décrocher le poste.