

La méthode STAR est **une technique qui vous permet de parler de vos expériences et de présenter vos qualités et compétences à travers de la démonstration**. Elle permet aux recruteurs d'évaluer vos comportements et attitudes face à différentes situations de travail. C'est une technique qui peut être utilisée à la fois par les recruteurs et par les candidats et de plus en plus d'entreprises commencent à se l'approprier. Mais quelle est la marche à suivre pour appliquer cette méthode STAR ? La réponse est dans le nom :

**S pour Situation** : il s'agit de décrire **une situation professionnelle dans laquelle vous vous êtes déjà retrouvé** pour démontrer que vous possédez telle [qualité](#) ou telle [compétence](#).

**T pour Tâche** : il s'agit de parler de votre rôle et de vos responsabilités dans la situation que vous avez décrite. Il faudra définir ici clairement **les missions et objectifs qui étaient les vôtres**.

**A pour Action** : ensuite, vous parlerez plus en détails de l'ensemble des actions que vous avez entreprises pour réaliser votre tâche. C'est-à-dire des **mesures que vous avez prises pour atteindre un objectif** ou pour résoudre un problème.

**R pour Résultat** : enfin, vous devez pouvoir présenter les résultats que vous avez obtenus en faisant **un bilan avec des données chiffrées**.

## Quels sont les avantages de la méthode STAR pour les candidats ?

Si la méthode STAR a le vent en poupe auprès des recruteurs c'est pour les nombreux avantages qu'elle offre : **entretien mieux structuré, meilleure analyse de la pertinence du profil du candidat et impartialité** lors de l'évaluation de ces derniers. Mais sachez que vous aussi, candidats en recherche d'emploi, avez tout à gagner à adopter cette technique. En effet, la méthode STAR va vous permettre de :

- **Mieux structurer vos prises de paroles**, en articulant votre discours autour de ces quatre points (Situation, Tâche, Action et Résultat) vous êtes sûr d'apporter une réponse complète et précise sans prendre le risque de vous éparpiller ou de vous éloigner du sujet.
- **Donner plus de crédibilité à votre discours** en illustrant votre parcours professionnel par des situations concrètes.
- **Présenter chacune de vos compétences au bon moment** : plusieurs candidats ne savent pas à quel moment de l'entretien il faut évoquer telle expérience ou telle qualité. La méthode STAR vous évite de donner trop d'informations ou au contraire de ne pas en donner assez.
- **Gagner en liberté d'expression**. Quand il s'agit de parler de ses qualités ou réalisations, certaines personnes peuvent trouver l'exercice compliqué. En effet, prétendre être un bon manager ou savoir très bien gérer le conflit sans pouvoir le prouver peut vite traduire [un manque d'humilité](#) de votre part. La méthode STAR vous permettra dans ce cas-là, d'appuyer vos propos par des éléments concrets et réels.
- **Vous démarquer des autres candidats**. Un recruteur qui utilise la méthode STAR lors d'un entretien donne plus de chances au candidat de montrer ses compétences. Vous pouvez ainsi vous démarquer de vos concurrents qui exagèrent en parlant de leur expériences.

## Comment utiliser la méthode STAR ?

Peu importe le poste proposé, peu importe le secteur, la taille de l'entreprise... Vous serez certainement confronté un jour à la méthode STAR. Autant être prêt. Pour l'utiliser correctement, suivez ces quelques règles.

### Bien préparer votre entretien

Car elle demande d'avoir un discours très pertinent et précis, la méthode STAR ne s'improvise pas. Cela ne vous servira pas à grand-chose d'avoir un discours bien structuré si votre situation ne correspond pas à ce que vous voulez démontrer. Vous n'avez, bien évidemment aucun moyen de savoir en avance ce que le recruteur va vous demander. Cependant, **vous pouvez préparer une liste de situations issues de vos expériences précédentes en vous appuyant sur les points que les recruteurs cherchent souvent à évaluer** chez les candidats tels que :

- L'esprit d'équipe
- [La capacité d'adaptation](#)
- [La gestion des conflits](#) avec des collègues, des prestataires, un supérieur hiérarchique, etc.
- La capacité d'apprentissage
- L'autonomie
- Le management d'équipe
- La gestion de situations complexes
- [La gestion des échecs](#) ou des [erreurs professionnelles](#)
- La négociation, la force de persuasion

En plus de ces points qui reviennent souvent, il faudra aussi faire **la liste des compétences spécifiques au poste pour lequel vous passez un entretien**. Posez-vous toujours la question sur ce que vous auriez cherché à évaluer chez un candidat si vous étiez à la place du recruteur.

## Savoir quand utiliser la méthode STAR

La méthode STAR peut être utilisée soit à votre initiative, soit à celle du recruteur. Dans ce deuxième cas, **vous devez être capable de reconnaître les questions STAR** car il serait vraiment dommage de passer à côté, surtout si vous avez bien préparé vos réponses en amont. Pas de panique, vous saurez facilement reconnaître les questions de la méthode STAR qui commencent souvent par l'une de ces formulations :

- « *Parlez-moi d'une fois où...* »
- « *Donnez-moi un exemple de...* »
- « *Décrivez-moi une situation dans laquelle vous....* »
- « *Avez-vous déjà...* »
- « *Qu'est-ce que vous faites quand...* »

## Ne pas se laisser déstabiliser

Même bien préparé à la méthode STAR, il se peut que vous soyez surpris par une question du recruteur que vous n'attendiez pas. Dans ce cas-là, il ne faut surtout pas [se laisser envahir par le stress](#) au risque de perdre tous vos moyens.

Ayez le courage de **demandez quelques minutes de réflexions** aux recruteurs, chose qui est tout à fait légitime, et **reprenez les exemples que vous avez préparés** en essayant de les adapter à la situation. Attention toutefois à ne pas faire du *forcing*, ne vous engagez dans une situation que si vous estimez qu'elle est vraiment appropriée.

## Soyez clair et concis

La méthode STAR vous donne une chance de bien présenter vos réalisations, cependant **il ne faut pas inonder le recruteur de détails inutiles**. Il est donc crucial de savoir aller à l'essentiel et évitez les longs discours. La méthode STAR se veut simple avant tout. Chacun des quatre points de la méthode doit tenir en 2, 3 phrases, à l'exception de la partie "Action" qui nécessite plus de développement de votre part. Veillez donc à donner suffisamment d'informations sur ce que vous avez fait exactement pour mener à bien votre mission ou pour atteindre votre objectif. Avec qui avez-vous travaillé ? Quel outils et logiciels avez-vous utilisé en particulier ?

## Plus concrètement, qu'est-ce que ça pourrait donner ?

Voici un exemple qui vous permettra de mieux comprendre la méthode STAR.

En entretien, le recruteur vous demande : « *Parlez-moi d'une expérience où vous avez atteint un objectif que vous pensiez initialement inatteignable.* »

Voici un exemple de réponse STAR que vous pourriez donner :

- Situation : « *Dans mon ancien poste de chef de projet marketing digital, mon entreprise a pris la décision de se concentrer principalement sur les réseaux sociaux et augmenter sa liste d'abonnés.* »
- Tâche : « *Mon objectif était d'augmenter d'au moins 50% notre liste d'abonnés sur les réseaux sociaux en seulement un semestre.* »
- Action : « *J'ai commencé par revenir sur nos anciens articles de blog et faire des mises à jour de contenu qui ont encouragé les abonnements sur Instagram et Facebook, ce qui a immédiatement donné un coup de pouce à notre liste. Ensuite, j'ai travaillé avec le reste de l'équipe marketing pour créer de nouveaux contenus de manière assez régulière et qui répondaient plus aux besoins de nos clients afin de booster les interactions.* »
- Résultat : « *Grâce à ces différentes actions, j'ai pu augmenter notre liste de 25 000 à 40 000 abonnés en 6 mois, ce qui a dépassé notre objectif de 20%.* »

Rien de très compliqué, la méthode STAR vous aide à structurer votre récit. Pour finir, gardez toujours en tête qu'elle est avant tout une méthode faite pour mieux valoriser les candidats compétents dans le processus de recrutement. Il ne s'agit pas d'un outil fait pour vous piéger ou pour vous déstabiliser. Préparez-vous convenablement, gardez la tête froide et prenez toujours le recul nécessaire face à chaque question avant d'y répondre.

[Sawssane Bensalah](#)

Fondatrice et rédactrice chez sawthesun.com