

Utiliser l'IA en entretien d'embauche, est-ce tricher ?

Utiliser l'IA pour se préparer est acceptable. Les outils cachés qui soufflent des réponses scriptées franchissent la limite. Un cadre honnête, des données 2026 et le rôle décisif de la transparence.

Publié par Julian Pscheid · 29 avril 2026

[Lire cet article en ligne: https://www.hedy.ai/fr/post/is-using-ai-in-job-interviews-cheating/](https://www.hedy.ai/fr/post/is-using-ai-in-job-interviews-cheating/)



Femme dans un bureau à domicile parlant et gesticulant pendant un entretien vidéo sur son ordinateur portable

Réponse rapide Cela dépend de ce que fait l'IA. Utiliser l'IA pour vous préparer, rechercher une entreprise ou améliorer la façon dont vous décrivez votre vraie expérience n'est pas tricher. Utiliser un outil caché qui vous souffle des réponses scriptées ou simule une expertise que vous n'avez pas, oui. La limite, c'est la tromperie, et la transparence change l'équation.

Il n'y a pas de réponse en un mot ici, et toute personne qui vous en donne une essaie probablement de vendre quelque chose. C'est l'une des questions que les chercheurs d'emploi continuent de poser à Google en 2026, et la réponse honnête est un cadre, pas un verdict.

La vraie question n'est pas "IA ou pas IA". C'est de savoir si vous vous présentez fidèlement ou si vous trompez la personne en face de vous. Cette distinction suffit à classer presque tous les cas. Voici comment cela fonctionne, avec les données, les citations de recruteurs et un spectre que vous pouvez utiliser avant votre prochain entretien.

Que signifie "tricher" dans un entretien ?

Un entretien vous évalue. Votre jugement, votre expérience réelle, votre façon de penser à voix haute sous un peu de pression. Tricher, c'est tout ce qui falsifie un résultat que l'épreuve est censée mesurer. La question à poser pour n'importe quel outil IA est donc simple : vous aide-t-il à communiquer qui vous êtes vraiment, ou invente-t-il une version de vous qui n'existe pas ?

Built In l'a bien résumé dans son panorama des avis de recruteurs. La réponse est "it depends", et ce dont cela dépend, c'est de la tromperie (Built In, 2026 (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)). Les outils de préparation qui renforcent une vraie compétence ressemblent à de l'étude. Les outils qui fournissent une expertise que vous n'avez pas, sur le moment, alors que l'intervieweur pense que vous êtes sans aide, ressemblent à une antisèche introduite dans un examen fermé. Même technologie, éthique opposée. Ce qui les sépare, c'est votre capacité à défendre ce que vous venez de dire quand la question de suivi arrive.

Où se situe exactement la limite entre acceptable et triche ?

Imaginez un spectre. À une extrémité, l'IA qui développe votre compétence et vous aide à montrer votre vrai profil. À l'autre, l'IA qui fabrique un candidat qui n'existe pas. La plupart des situations réelles se placent clairement à une extrémité ou à l'autre. Le tableau ci-dessous les cartographie.

Zone | Ce que vous faites | Verdict

Clairement acceptable | Générer des questions d'entraînement, rechercher l'entreprise, obtenir un retour sur des brouillons de réponses, répéter à voix haute pendant qu'un coach écoute | Pas de triche. Équivalent à engager un coach ou à utiliser des livres de préparation.

Clairement acceptable | Améliorer la formulation d'un CV ou d'une candidature après avoir rédigé vous-même le premier brouillon | Pas de triche. Même la propre doctrine candidats d'Anthropic l'approuve.

Défendable (zone grise) | Aide en temps réel qui vous ramène vers votre propre expérience et suggère de bonnes questions à poser, utilisée de façon transparente et là où la politique l'autorise | Dépend de la politique de l'employeur et de la transparence.

Franchit la limite | Lire des réponses générées par IA sur un deuxième écran pendant un entretien comportemental, en les présentant comme votre pensée spontanée | Tromperie.

Clairement de la triche | Surcouches cachées et "indétectables" qui fournissent des réponses scriptées, expertise simulée que vous n'avez pas, deepfakes ou quelqu'un d'autre qui passe l'entretien | Triche, et dans les évaluations surveillées, fraude.

Le même test éthique revient dans presque toutes les sources. L'IA vous aide-t-elle à communiquer votre vraie expérience, ou fabrique-t-elle des références ? Utiliser l'IA pour faire ressortir votre propre travail ressemble davantage à un examen à livre ouvert, puisque le savoir est le vôtre. L'utiliser pour inventer un parcours est une falsification.

Combien de personnes utilisent l'IA en entretien ?

Une grande minorité, et le chiffre grimpe vite. Dans une enquête menée auprès de 3,617 professionnels vérifiés, 1 sur 5 (20%) a reconnu utiliser secrètement l'IA pendant les entretiens, et 55% étaient d'accord pour dire que c'était devenu "the new norm" (Blind, 2025 (<https://www.teamblind.com/blog/1-in-5-u-s-professionals-secretly-use-ai-during-job-interviews/>)). Une enquête Resume Genius 2026 auprès de 1,000 chercheurs d'emploi US plaçait l'usage en temps réel à 22%, avec 78% utilisant l'IA quelque part dans leur recherche (Newsweek, 2026 (<https://www.newsweek.com/job-seekers-using-ai-during-interviews-11911462>)).

Les données fournisseurs vont dans le même sens, avec une réserve. Fabric, une entreprise qui vend un logiciel de détection de triche, a analysé 19,368 entretiens alimentés par IA et signalé 38.5% des candidats pour comportement de triche, avec des taux passés de 9% à 45% entre juillet et septembre

2025 (Fabric, 2026 (<https://fabrichq.ai/blogs/state-of-ai-interview-cheating-in-2026-insights-from-19-368-interviews>)). Lisez ce chiffre comme directionnel, puisque la source profite de l'alerte. Mais entre enquêtes indépendantes et analyses fournisseurs, personne ne conteste la tendance. L'usage de l'IA en direct en entretien s'est généralisé en environ dix-huit mois.

Que pensent les employeurs et les recruteurs ?

La plupart considèrent l'usage caché et en temps réel de l'IA comme de la triche, point final, et ils deviennent meilleurs pour le repérer. Dans une enquête Checkr auprès de 3,000 responsables du recrutement US, 59% avaient personnellement soupçonné un candidat d'utiliser l'IA pour se présenter de façon trompeuse, et 62% estimaient que les chercheurs d'emploi sont désormais meilleurs pour faire semblant avec l'IA que les équipes de recrutement pour les détecter (Checkr, 2025 (<https://checkr.com/resources/articles/hiring-hoax-manager-survey-2025>)). Greenhouse a constaté que 65% des responsables du recrutement avaient surpris des candidats utilisant l'IA de manière trompeuse, et que 91% des recruteurs avaient repéré une forme de tromperie candidat (Greenhouse, 2025 (<https://www.greenhouse.com/newsroom/an-ai-trust-crisis-70-of-hiring-managers-trust-ai-to-make-faster-and-better-hiring-decisions-only-8-of-job-seekers-call-it-fair>)).

Les entreprises répondent par des politiques. Amazon a indiqué aux recruteurs que les candidats peuvent être disqualifiés pour usage d'outils IA en entretien, en parlant d'un avantage injuste. Comme l'a formulé l'analyste Ian Silvera : "Si vous voulez ressembler à un chatbot de chair et d'os, alors utilisez donc un téléprompteur IA" (IT Pro, 2025 (<https://www.itpro.com/business/careers-and-training/amazon-bans-ai-tools-during-job-interviews>)). Google, Cisco et McKinsey ont tous réintroduit des tours en présentiel spécifiquement pour contrer la triche avec IA, et les données Gartner montrent que 72.4% des responsables recrutement organisent désormais des entretiens en présentiel pour lutter contre la fraude (Computerworld, 2025 (<https://www.computerworld.com/article/4044734/to-counter-ai-cheating-companies-bring-back-in-person-job-interviews.html>)).

Tout le monde ne l'interdit pas. Meta teste des entretiens activés par IA, et Canva a remplacé son tour de fondamentaux en informatique par un entretien de codage assisté par IA en juin 2025 (LockedIn AI roundup, 2026 (<https://www.lockedinai.com/blog/companies-allowing-ai-in-interviews>)). Les politiques varient énormément selon l'entreprise, exactement pourquoi vous devez demander au lieu de supposer.

La transparence change-t-elle le fait que ce soit de la triche ?

Oui, plus que tout autre facteur isolé. La plupart de ce qui ressemble à de la triche concerne en réalité le fait de cacher. Le même comportement qui vous disqualifie lorsqu'il est dissimulé peut être acceptable quand l'employeur le sait et l'accepte. Cela vous donne un test simple. Seriez-vous à l'aise de le dire à voix haute ? "J'ai préparé avec un coach IA et construit une banque d'histoires" passe facilement. "Je lis des réponses sur une surcouche cachée en ce moment" ne passe pas. Il y a aussi un angle d'équité. 57% des candidats pensent que les entreprises devraient être tenues de divulguer quand l'IA les évalue (Greenhouse, 2026 (<https://www.greenhouse.com/blog/2026-candidate-ai-interview-report>)), et le standard honnête et symétrique consiste à être tout aussi ouvert sur l'IA qui vous aide. Quand et comment l'évoquer est une décision à part entière, que nous couvrons dans notre guide sur l'opportunité de dire à votre intervieweur que vous utilisez l'IA (</fr/post/should-you-tell-interviewer-you-use-ai/>) .

Faire ressortir votre expérience ou vous souffler des réponses

C'est tout le sujet, et une vraie question de suivi suffit à trancher. Quand l'IA vous rappelle un projet que vous avez réellement mené, l'intervieweur peut creuser ("racontez-moi la panne de production à 2 h du matin") et vous avez les anecdotes de terrain pour répondre. Quand l'IA vous donne une expertise que vous n'avez pas, la même relance vous expose, parce qu'il n'y a rien sous le script.

Ce mode d'échec apparaît dans les données. Dans l'enquête Resume Genius, 36% des chercheurs d'emploi ont reconnu lister des compétences qu'ils ne possèdent pas (Newsweek, 2026 (<https://www.newsweek.com/job-seekers-using-ai-during-interviews-11911462>)). Les recruteurs décrivent ce que cela donne dans la pièce. Marshall Scabet de Precision Sales Recruiting se souvenait d'une candidate utilisant l'IA pour répondre aux questions : "It was apparent she did not have the experience she said she did." Cristina Flaschen de Pandium a décrit une personne "reading something scrolling on the screen that I can see in the reflection of their glasses" (Built In, 2026 (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)). Matt Erhard de Summit Search Group a résumé le principe clairement : les recruteurs veulent "the candidate's answers in their own words."

La distinction n'est donc pas philosophique, elle est opérationnelle. L'IA qui vous ramène vers votre propre matière résiste à l'examen. L'IA qui invente un faux vous s'effondre à la première vraie question.

Où se situe un outil comme Cluely ?

Cluely est l'exemple autour duquel tout ce débat tourne, et il se trouve à l'extrémité du spectre. Il est né d'Interview Coder, un outil dont les fondateurs faisaient passer des réponses IA via une surcouche "indétectable" pendant des entretiens de codage en direct et ont été suspendus de Columbia en 2025 (CNBC, 2025 (<https://www.cnbc.com/2025/03/09/google-ai-interview-coder-cheat.html>)), puis relancé avec un marketing "trichez sur tout" (TechCrunch, 2025 (<https://techcrunch.com/2025/04/21/columbia-student-suspended-over-interview-cheating-tool-raises-5-3m-to-cheat-on-everything/>)). Tout le produit repose sur le fait de se cacher de l'intervieweur plutôt que de vous aider à montrer votre vrai profil. C'est l'extrémité triche, tout simplement, et plusieurs concurrents retirent maintenant le mot "triche" de leurs pages tout en conservant la fonction furtive. Pour une analyse complète de ces outils, y compris les tarifs et les antécédents de confidentialité, consultez notre comparatif des meilleurs outils IA d'entretien (</fr/post/best-ai-interview-assistant-tools/>) .

Comment utiliser l'IA d'une façon que vous seriez à l'aise de divulguer ?

Gardez l'IA dans la préparation, gardez-vous dans les réponses, et ne faites en direct que ce que vous diriez à voix haute. Le meilleur modèle ici est, assez logiquement, la propre doctrine candidats d'Anthropic. Après avoir brièvement interdit l'usage de l'IA par les candidats en mai 2025, l'entreprise est revenue en juillet à une politique étape par étape (Fortune, 2025 (<https://fortune.com/2025/07/21/billion-dollar-giant-anthropic-ai-ban-hiring-policy-change-job-seekers-interview-process/>)) : utilisez Claude pour améliorer un CV que vous avez rédigé vous-même, évitez-le sur les exercices à rendre sauf indication contraire, et pour les entretiens en direct, "c'est entièrement vous, sans assistance IA sauf indication contraire" (Anthropic candidate guidance (<https://www.anthropic.com/candidate-ai-guidance>)).

Cinq règles en découlent :

1. Préparez-vous librement avec l'IA. Questions d'entraînement, recherche sur l'entreprise, amélioration de la façon dont vous décrivez de vrais succès. C'est accepté partout.
2. Par défaut, n'utilisez pas d'IA en temps réel dans une conversation en direct sauf si l'employeur l'autorise explicitement. Vérifiez la politique, et demandez si elle n'est pas indiquée.
3. Utilisez le test de transparence. Ne faites que ce que vous seriez à l'aise de dire en face à l'intervieweur.
4. Ne laissez jamais l'IA revendiquer une expérience que vous ne pouvez pas défendre sous relance. Les intervieweurs cherchent précisément des histoires vécues pour exposer cela.
5. Évitez les outils cachés à surcouche "indétectable". Ils sont conçus pour tromper, et se faire prendre est sérieux pour votre réputation.

Pour un guide de préparation plus complet (prompts, banques d'histoires, recherche d'entreprise), consultez comment préparer un entretien d'embauche avec l'IA (</fr/post/how-to-prepare-for-a-job-interview-with-ai/>) .

Où se situe Hedy ?

Nous avons construit Hedy du côté éthique de la limite, volontairement, et nous avons refusé des fonctionnalités qui l'auraient fait basculer de l'autre côté. Hedy est un coach de conversation en temps réel qui vous ramène vers votre propre CV et votre propre expérience. Il fait ressortir la réalisation qui correspond à la question, vous rappelle la métrique que vous avez oubliée et suggère des questions pertinentes à poser à l'intervieweur. Ce qu'il ne fera délibérément pas, c'est vous fournir des réponses scriptées ou prétendre être invisible.

Des personnes nous ont demandé de construire des fonctionnalités "rendre indétectable" et "répondre automatiquement à la question". Nous refusons. C'est exactement l'opposé d'un outil comme Cluely, dont tout le lancement reposait sur la triche. Notre position : un entretien doit toujours vous mesurer, et un bon coach vous rend plus affûté dans votre propre rôle, pas meilleur à vous faire passer pour quelqu'un d'autre.

En pratique, cela signifie trois usages légitimes dans une recherche d'emploi. D'abord, la préparation. Donnez à Hedy la description du poste et votre CV, puis répétez à voix haute pendant qu'il vous coach. Ensuite, le coaching en direct dans les entretiens virtuels, qui vous ramène vers votre propre matière lorsque la politique l'autorise. En présentiel, vous n'allez pas fixer votre téléphone, donc la valeur se trouve dans la préparation et la revue. Troisièmement, l'intelligence entre plusieurs tours. Regroupez chaque conversation avec une entreprise dans un Sujet, et Hedy relie ce que chaque tour révèle. Une candidate peut passer plusieurs tours avant de rencontrer les deux propriétaires. À travers ces appels, Hedy peut construire une lecture de ce qui compte pour chacun, puis la coacher sur les parties de son parcours à souligner auprès de chacun. C'est de la préparation, pas de la tromperie, et cela fonctionne sur l'appareil, donc vos conversations d'entretien restent privées. Il y a plus de détails sur la page outil d'entretien IA pour chercheurs d'emploi (</fr/job-seeker-ai-interview-tool/>) .

Le fond honnête

Utiliser l'IA dans un entretien d'embauche est de la triche quand cela trompe, et une bonne pratique quand cela ne trompe pas. Préparez-vous avec elle autant que vous voulez. Laissez-la vous aider à vous souvenir de votre vraie expérience et à l'articuler. Divulquez quand la situation l'exige, et ne vous appuyez jamais sur elle pour revendiquer des choses que vous ne pouvez pas défendre. Faites cela, et vous ne contournez pas l'entretien. Vous arrivez comme la version la mieux préparée et la plus claire de vous-même, ce qui est précisément le but.

Questions fréquentes

Est-ce tricher d'utiliser l'IA pour préparer un entretien ?

Non. Utiliser l'IA pour générer des questions d'entraînement, répéter des réponses à voix haute, rechercher l'entreprise ou obtenir un retour sur des brouillons de réponses est largement accepté, comme engager un coach ou utiliser des livres de préparation. Même des employeurs stricts comme Anthropic encouragent explicitement l'usage de l'IA pour améliorer des dossiers de candidature que vous avez rédigés vous-même.

Les employeurs peuvent-ils voir si vous utilisez l'IA pendant un entretien ?

De plus en plus, oui. Les intervieweurs surveillent les indices : délais de réponse peu naturels, regard qui suit un deuxième écran et explications qui ne correspondent pas à la réponse produite. Dans une enquête Checkr, 59% des responsables du recrutement avaient déjà soupçonné un candidat d'utiliser l'IA pour se présenter de façon trompeuse. Les questions de suivi qui demandent des détails précis sont le moyen le plus fiable de repérer les réponses scriptées.

Est-il illégal d'utiliser l'IA pendant un entretien d'embauche ?

À la mi-2026, aucune juridiction n'a rendu illégal pour un candidat l'usage d'un assistant IA dans un entretien standard. Ceci n'est pas un avis juridique et les règles peuvent changer. Notez que les évaluations surveillées par des tiers (HireVue, HackerRank, style LeetCode) interdisent presque toujours les aides externes, et violer ces conditions peut avoir de vraies conséquences.

Faut-il dire à un intervieweur que vous avez utilisé l'IA ?

Il n'existe pas de règle universelle, mais le standard pratique est le suivant : considérez toute aide non divulguée comme de la triche, sauf si l'employeur l'autorise explicitement. La préparation ne nécessite généralement pas de divulgation. L'IA en direct, sur le moment, oui dans la plupart des cas. Le test le plus clair consiste à vous demander si vous seriez à l'aise de le dire à voix haute. Nous couvrons cela en détail dans notre guide de divulgation (</fr/post/should-you-tell-interviewer-you-use-ai/>) .

Utiliser l'IA dans un entretien de codage, est-ce tricher ?

Cela dépend entièrement de la politique de l'employeur. Anthropic, Google et Amazon l'interdisent. Meta et Canva invitent désormais les candidats à utiliser l'IA dans les tours de codage, parce que le poste lui-même est assisté par IA. Utiliser une surcouche cachée pour résoudre des problèmes que vous ne pourriez pas résoudre seul, alors que l'intervieweur pense que vous travaillez sans aide, est de la triche dans tout contexte où cela n'a pas été explicitement autorisé.

Qu'est-ce que Cluely, et est-ce tricher de l'utiliser en entretien ?

Cluely est un outil de bureau qui fournit des réponses IA en direct via une surcouche "indétectable" pendant les entretiens et les réunions. Il vient d'Interview Coder, qui a valu à ses fondateurs une suspension de Columbia en 2025. L'utiliser pour lire des réponses IA tout en les présentant comme votre propre réflexion est une tromperie, et c'est l'exemple le plus clair de l'extrémité "triche" du spectre.

Pourquoi Anthropic a-t-il interdit puis autorisé l'IA dans son processus de recrutement ?

Anthropic a interdit l'usage de l'IA par les candidats en mai 2025, puis est revenu en juillet à une politique étape par étape. L'interdiction était difficile à faire respecter, et la préparation avec IA met les candidats sur un pied d'égalité. La règle actuelle : utilisez Claude pour améliorer un CV que vous avez rédigé, évitez-le sur les exercices à rendre sauf indication contraire, et gardez les entretiens en direct sans IA sauf mention explicite. C'est un bon modèle de politique réfléchi et transparente.

Combien de candidats utilisent l'IA pendant les entretiens d'embauche ?

Une enquête Blind de 2025 a montré que 20% des professionnels reconnaissent utiliser secrètement l'IA pendant les entretiens, et une enquête Resume Genius de 2026 situait l'usage en temps réel à 22%, avec 78% utilisant l'IA quelque part dans leur recherche. Fabric, un fournisseur de détection de triche, a signalé 38.5% de 19,368 entretiens pour comportement de triche, même si ce chiffre doit être lu comme un signal directionnel compte tenu de la source.

Que pensent les recruteurs des candidats qui utilisent l'IA en entretien ?

La plupart considèrent l'usage caché en temps réel comme une fraude, et la préparation comme acceptable. Des recruteurs disent surprendre des candidats en train de lire quelque chose qui défile à l'écran. Plusieurs grandes entreprises (Google, Cisco, McKinsey) ont réintroduit des tours en présentiel pour contrer la triche avec IA, tandis qu'une minorité (Meta, Canva) invite désormais l'IA dans le processus. Ils veulent, selon les mots d'un recruteur, les réponses du candidat avec ses propres mots.

Utiliser l'IA pour rédiger son CV, est-ce tricher ?

Faire rédiger entièrement votre CV par l'IA, avec des réalisations inventées, relève de la fausse représentation. Utiliser l'IA pour améliorer le style après l'avoir rédigé vous-même, avec votre vraie expérience, est considéré comme acceptable par la plupart des employeurs, et même encouragé par certains des plus stricts. La limite est la même partout : affinez la vérité, ne la fabriquez pas.

Puis-je être disqualifié pour avoir utilisé l'IA en entretien ?

Oui, si vous l'utilisez de manière trompeuse. Amazon indique aux recruteurs que les candidats peuvent être disqualifiés pour usage d'outils IA en entretien. Le risque se concentre sur l'usage caché en temps réel et les références inventées. La préparation ne présente pas de vrai risque de disqualification, et l'usage de l'IA explicitement invité par l'employeur n'en présente pas non plus.

Utiliser l'IA pour poser de meilleures questions, est-ce considéré comme de la triche ?

Non. Poser à l'intervieweur des questions précises et bien recherchées fait partie de la préparation des candidats depuis toujours, avec ou sans IA. Que vous ayez brainstormé ces questions avec un coach, un ami ou un outil IA avant l'entretien, ce sont toujours vos questions, posées avec votre propre voix. C'est l'une des façons les plus sûres et les plus utiles d'intégrer l'IA à votre préparation.

Hedy AI - Coaching IA en direct pour les conversations importantes

Essayez Hedy gratuitement: <https://www.hedy.ai/fr/downloads/>

<https://www.hedy.ai/fr/post/is-using-ai-in-job-interviews-cheating/>