

Faut-il dire à l'intervieweur que vous utilisez l'IA ?

Quand faut-il dire à un intervieweur que vous utilisez l'IA ? Un guide pratique de divulgation avec les bases du consentement à l'enregistrement par région et des scripts prêts à copier pour chaque scénario.

Publié par Julian Pscheid · 4 mai 2026

[Lire cet article en ligne: https://www.hedy.ai/fr/post/should-you-tell-interviewer-you-use-ai/](https://www.hedy.ai/fr/post/should-you-tell-interviewer-you-use-ai/)



Candidat à un emploi en entretien vidéo depuis un bureau à domicile, parlant ouvertement à l'intervieweur sur l'écran de l'ordinateur portable

Réponse rapide Cela dépend de ce que fait l'IA. Si vous avez utilisé l'IA pour vous préparer, vous n'avez généralement pas besoin de le divulguer, et si on vous le demande, dites-le simplement. Si un outil capture l'audio ou vous fournit des réponses en direct, la divulgation compte vraiment. La règle claire est simple : utilisez l'IA pour vous préparer, réfléchissez vous-même dans la pièce et demandez toujours avant d'enregistrer.

"Dois-je leur dire que j'utilise l'IA ?" n'a pas de oui ou non propre, et toute personne qui vous en donne un saute la partie qui décide réellement. Deux choses tranchent : ce que fait l'IA, et si quelque chose est capturé. Une fois ces points clairs, la décision de divulguer se répond souvent d'elle-même.

Vous trouverez ci-dessous les situations courantes, des scripts que vous pouvez copier et utiliser dès aujourd'hui, et les bases du consentement à l'enregistrement qui surprennent les candidats en entretien à distance. Rien de tout cela ne nécessite Hedy. Et quand le droit est vraiment flou, nous le disons plutôt que de faire semblant que tout est réglé.

Quelle est la règle pratique pour divulguer l'IA ?

Passez par deux questions. D'abord, que fait l'IA ? Préparer, rechercher et s'entraîner avant l'entretien est largement acceptable, tout comme un outil qui prend discrètement des notes pendant que vous parlez. Une IA qui génère des réponses que vous lisez ensuite à voix haute comme les vôtres, en direct, est la limite que presque tout le monde juge trompeuse. Deuxième question : l'audio est-il capturé ? Dès qu'un outil enregistre, le droit du consentement entre en jeu, même si l'intention est innocente.

Le vrai test est simple : représentez-vous votre propre capacité, ou fabriquez-vous une capacité que vous n'avez pas ? Le panorama de recruteurs de Built In arrive au même endroit, en notant que les réponses générées par IA restent fabriquées par l'IA et que les candidats qui s'appuient dessus ont tendance à échouer une fois en poste (Built In (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)). La préparation aiguisé une compétence que vous avez déjà. Le soufflage de réponses en direct en simule une que vous n'avez pas dans la pièce. C'est aussi pourquoi une divulgation honnête sauve le premier cas et ne sauve pas le second. Nous approfondissons l'éthique dans notre article sur le fait de savoir si utiliser l'IA en entretien revient à tricher ([/fr/post/is-using-ai-in-job-interviews-cheating/](https://fr/post/is-using-ai-in-job-interviews-cheating/)) . Version courte : c'est la tromperie qui fait perdre le poste, pas l'IA.

À quel point l'usage de l'IA en entretien est-il courant aujourd'hui ?

Assez courant pour qu'assumer votre propre usage de l'IA ne ressemble plus souvent à une confession. Dans le Resume Genius 2026 Job Seeker Insights Report, basé sur 1,000 chercheurs d'emploi US actifs, 22% ont déclaré avoir utilisé l'IA en temps réel pendant un entretien en direct, et environ 78% utilisent l'IA quelque part dans leur recherche d'emploi ou envisageraient de le faire (Resume Genius (<https://resumegenius.com/blog/job-hunting/job-seeker-insights-report-2026>)). Une enquête Blind de 2025 auprès de 3,617 professionnels vérifiés a montré que 20% reconnaissent utiliser secrètement l'IA pendant les entretiens, et que 55% étaient d'accord pour dire que cela "has become the new norm" (Blind, via StartupHub (<https://www.startuphub.ai/1-in-5-u-s-professionals-secretly-use-ai-during-job-interviews-blind-survey-reveals/>)).

Et cela va dans les deux sens. Fast Company a rapporté que 21% des organisations US utilisent déjà l'IA générative pour mener au moins leurs entretiens de premier tour (Fast Company (<https://www.fastcompany.com/91220282/70-of-companies-will-use-ai-for-hiring-in-2025-says-new-study>)). Il y a de bonnes chances que votre intervieweur ait aussi un outil de prise de notes IA de son côté. Quand les outils sont des deux côtés de l'appel, nommer le vôtre ressemble à une courtoisie professionnelle, pas à un aveu de culpabilité.

Quand la divulgation compte-t-elle vraiment ?

Elle compte surtout à la seconde où quelque chose commence à capturer l'audio. Elle compte aussi quand l'IA écrit les réponses que vous faites passer pour les vôtres, ou quand un intervieweur vous pose directement la question. Elle compte très peu quand l'IA vous a seulement aidé à vous préparer, ce que la plupart des recruteurs classent avec n'importe quelle autre ressource d'étude. Voici comment les situations courantes se traduisent en action.

Situation | Que faire | Pourquoi

Vous avez utilisé l'IA pour vous préparer (recherche sur l'entreprise, prévision des questions, répétition) | Pas besoin de l'évoquer ; si on vous le demande, répondez honnêtement et présentez cela comme un outil que vous dirigez | Traité comme n'importe quelle ressource d'étude (Built In (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>))
Votre propre outil de prise de notes IA fonctionne pendant un entretien virtuel | Demandez avant ou au début ; nommez l'outil et ce qu'il fait | Droit du consentement à l'enregistrement plus bonne pratique de divulgation (DMLP (<https://www.dmlp.org/legal-guide/recording-phone-calls-and-conversations>))
Appel enregistré où les parties sont dans différents États | Obtenez le consentement de toutes les parties, peu importe ce qu'exige votre État | Règle de la norme applicable la plus stricte (DMLP (<https://www.dmlp.org/legal-guide/recording-phone-calls-and-conversations>))
Génération de réponses en direct (IA qui vous souffle des réponses à lire) | Ne le faites pas ; aucune divulgation ne rend cela honnête | Consensus des recruteurs (Built In (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>))
Rôle où l'IA fait partie du travail (par exemple les tours de codage de Canva) | Utilisez-la ouvertement ; confirmez d'abord les règles | L'employeur peut l'attendre (Canva Engineering (<https://www.canva.dev/blog/engineering/yes-you-can-use-ai-in-our-interviews/>))
Entretien en personne | Notes manuscrites ou tapées sont normales ; n'enregistrez jamais en douce | Les normes de consentement favorisent toujours la demande

Faut-il divulguer l'IA utilisée pour se préparer ?

Presque jamais. Utiliser l'IA pour rechercher une entreprise, deviner les questions probables, répéter vos histoires ou tester un brouillon de réponse n'est pas différent d'engager un coach ou de lire un livre de préparation. Built In et d'autres sources orientées recruteurs traitent la préparation comme acceptable et placent la limite sur la fabrication de réponses en direct (Built In (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)). Personne ne vous doit l'inventaire de vos outils d'étude.

Si on vous le demande directement, répondez honnêtement et montrez clairement que vous dirigez l'outil, pas l'inverse. L'approche qui passe bien, comme le dit Revarta, consiste à apparaître comme la personne qui réfléchit et indique à l'IA où aller, pas comme un opérateur qui croise les doigts pour que la sortie soit correcte (Revarta (<https://www.revarta.com/blog/should-i-mention-using-ai-in-interviews>)). Cela rassure au lieu d'inquiéter. Pour le parcours complet de préparation, y compris la construction d'une banque d'histoires et la prévision des questions, consultez notre guide sur la préparation d'un entretien avec l'IA (</fr/post/how-to-prepare-for-a-job-interview-with-ai/>) .

Quand devez-vous divulguer un enregistrement en entretien ?

Chaque fois que vous capturez l'audio, et le geste sûr consiste à demander d'abord. Un entretien d'embauche est généralement la réunion de l'intervieweur, donc arriver avec votre propre outil de prise de notes ou enregistreur est le scénario le plus sensible. L'annoncer est le minimum. Demander la permission est mieux, et cela contourne toute la question juridique.

Le contexte juridique, rapidement. Le droit fédéral US suit le consentement d'une seule partie, donc vous pouvez enregistrer une conversation à laquelle vous participez (DMLP (<https://www.dmlp.org/legal-guide/recording-phone-calls-and-conversations>)). Mais une douzaine d'États environ exigent le consentement de toutes les parties (parfois appelé two-party consent), où chacun doit accepter. Les noms qui reviennent régulièrement sont California, Florida, Illinois, Maryland, Massachusetts, Montana, New Hampshire, Pennsylvania et Washington, même si le nombre exact et la liste varient réellement selon les sources et selon que l'appel est téléphonique ou en personne (Wikipedia: Telephone call recording laws (https://en.wikipedia.org/wiki/Telephone_call_recording_laws)). Ne vous fatiguez pas à mémoriser un nombre. Consultez l'enquête Justia des 50 États (<https://www.justia.com/50-state-surveys/recording-phone-calls-and-conversations/>) et votre propre État. Quand un entretien à distance traverse deux États, la norme applicable la plus stricte l'emporte, donc obtenez simplement le consentement de tout le monde

(DMLP (<https://www.dmlp.org/legal-guide/recording-phone-calls-and-conversations>)).

Qu'en est-il des lois d'enregistrement hors des US ?

L'Europe est plus stricte, et dans plusieurs pays l'enregistrement caché est un crime, pas seulement un problème de confidentialité. Sous le RGPD, l'enregistrement d'un entretien compte comme un "traitement de données personnelles", donc la personne qui enregistre doit avoir une base légale, informer l'autre personne au préalable, et celle-ci peut refuser sans conséquences (Voicit (<https://voicit.com/en/blog/human-resources/gdpr-record-interviews-meetings/5090/>)). Ensuite, certains pays vont plus loin et pénalisent directement l'enregistrement secret.

L'Allemagne est le cas le plus net. Selon le §201 du Code pénal, enregistrer clandestinement la parole de quelqu'un peut vous valoir jusqu'à trois ans de prison (Cross Channel Lawyers (<https://www.crosschannellawyers.co.uk/covert-audio-recordings-are-illegal-in-germany/>)). L'article 226-1 du Code pénal français pénalise l'enregistrement de paroles privées sans consentement de l'interlocuteur, avec jusqu'à un an de prison et 45,000 € d'amende (FreJun (<https://frejun.com/know-your-rights-call-recording-laws-in-various-countries/>)). Le UK est plus souple pour vous : sous RIPA 2000, un participant peut enregistrer pour un usage personnel sans prévenir, mais partager cet enregistrement sans consentement vous expose probablement à une violation du Data Protection Act 2018 (WaveTel (<https://wavetelbusiness.co.uk/latest-news/is-it-legal-to-record-conversation-in-the-uk/>)). Même leçon partout : demandez avant de capturer, et ne diffusez pas l'enregistrement. Ceci est une recherche, pas un avis juridique, et les règles changent selon la juridiction et le canal de communication.

Que dire quand j'utilise l'IA ?

Prenez ces scripts et adaptez-les. Ils sont courts, sobres, et donnent à l'autre personne une sortie facile, ce qui est le ton qui fonctionne vraiment. Pour un ensemble plus large de formulations de consentement à l'enregistrement selon les types de réunions, consultez nos scripts pour demander la permission d'enregistrer une réunion (</fr/post/ask-permission-to-record-meeting-consent-scripts/>) .

1. Votre propre outil de prise de notes IA (entretien virtuel) :

"Avant de commencer, j'aime utiliser un outil de prise de notes IA pour rester présent au lieu de gribouiller. Il transcrit uniquement pour mes notes personnelles et ce n'est pas partagé. Aucun problème pour le désactiver si vous préférez, dites-le-moi simplement."

2. Si on vous demande si vous avez utilisé l'IA pour vous préparer :

"Oui. Je l'ai utilisée pour rechercher votre équipe et tester mes propres réponses. Je lui ai demandé de jouer un intervieweur sceptique et de chercher les failles dans mes exemples. Les histoires viennent toutes de mon expérience réelle ; l'outil m'a simplement aidé à me préparer plus systématiquement."

3. Appel enregistré (consentement sûr entre États) :

"Petite précision : j'aimerais enregistrer notre conversation afin de la revoir ensuite et d'assurer un suivi précis. Est-ce que cela vous convient ? Je peux très bien ne pas le faire si vous préférez."

4. Assistance en direct (le non-usage honnête, quand un intervieweur évoque la triche avec IA) :

"Je n'ai rien qui répond à ma place. Je préfère que vous entendiez comment je réfléchis vraiment. Si j'ai besoin d'une seconde pour retrouver un exemple réel, je prendrai simplement ce temps."

Une chose à dire clairement : si un outil de préparation vous fournit une phrase maladroite ou carrément fausse, assumez et reprenez avec vos propres mots au lieu de vous entêter. Les intervieweurs observent votre réaction quand l'IA échoue, et cette réaction leur en dit beaucoup (Ask a Manager (<https://www.askamanager.org/2025/11/what-to-do-when-a-candidate-is-using-ai-during-an-interview.html>)).

Pourquoi un cadrage honnête et sobre passe-t-il mieux ?

Surtout parce que c'est le fait de cacher qui vous fait prendre, pas l'IA elle-même. La technologie de détection existe (le suivi oculaire en est un exemple), mais le détecteur le moins cher et le plus fiable est une question de suivi qui exige une vraie expérience pour répondre (Built In (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)). Ask a Manager recense les indices de quelqu'un qui lit des réponses en direct : des yeux qui vont et viennent comme s'ils lisaient, l'abus de jargon et l'effondrement sur une relance rapide (Ask a Manager (<https://www.askamanager.org/2025/11/what-to-do-when-a-candidate-is-using-ai-during-an-interview.html>)). Se cacher perd donc sur les maths comme sur l'éthique.

Être ouvert vous rend aussi plus crédible. People Management cite une recherche selon laquelle, lorsque les employeurs sont transparents sur l'usage de l'IA, les candidats se présentent plus authentiquement, avec des résultats de recrutement plus justes et plus précis (People Management (<https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1936774/employers-transparent-ai-used-recruitment>)). Et les normes évoluent vers plus d'ouverture des deux côtés. Ronni Zehavi, CEO de HiBob, dit que les candidats devraient toujours savoir quand l'IA est utilisée dans le recrutement, parce que le partager ouvertement ne relève pas seulement de la conformité, mais du respect (People Management (<https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1936774/employers-transparent-ai-used-recruitment>)). Seuls 26% des candidats font aujourd'hui confiance à l'IA pour les évaluer équitablement (Gartner (<https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2025-07-31-gartner-survey-shows-just-26-percent-of-job-applicants-trust-ai-will-fairly-evaluate-them>)), donc être la personne claire dans la pièce ressort vraiment.

Que fait Hedy, et où se situe-t-il sur la divulgation ?

Hedy est un coach de conversation IA en temps réel, pas une machine à réponses automatiques. Dans un entretien virtuel, il vous ramène vers votre propre matière : la réalisation sur votre CV qui correspond à la question, une question pertinente à renvoyer, le résultat que vous pourriez oublier sous pression. Il n'écrit pas un script à lire, et nous avons volontairement refusé de construire des fonctions "indétectables" ou de réponse automatique. Ce n'est pas une petite décision produit. C'est ce qui vous garde du côté honnête de la ligne dont parle tout cet article.

Rapporté au cadre ci-dessus, Hedy se place là où vous le souhaitez. Utilisez-le pour vous préparer (/fr/post/how-to-prepare-for-a-job-interview-with-ai/) avec la description du poste et votre CV, il n'y a rien à divulguer. Utilisez-le pour du coaching en direct dans un entretien virtuel, il vous pousse vers votre propre expérience au lieu de vous donner des réponses. La capture audio est à activation volontaire et jamais activée par défaut, exactement pourquoi nous disons "capturer" et non "enregistrer" : rien n'est enregistré sauf si vous le choisissez, et quand vous le faites, demandez d'abord avec le script 3 ci-dessus. Le traitement peut s'exécuter sur l'appareil, donc le contenu sensible de l'entretien n'a pas à quitter votre machine. Pour le parcours candidat complet, la page outil d'entretien pour chercheurs d'emploi (/fr/job-seeker-ai-interview-tool/) le détaille, et vous pouvez commencer gratuitement (5 heures par mois) avant de décider si Pro à \$12.99/month vaut le coup.

Questions fréquentes

Est-ce tricher d'utiliser l'IA dans un entretien d'embauche ?

La préparation avec l'IA est acceptable. Lire à voix haute des réponses générées par IA en les présentant comme les vôtres, c'est ce que presque tous les recruteurs appellent de la triche (Built In (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)). La recherche, l'entraînement et le retour sont traités comme n'importe quel outil d'étude. La ligne de partage est entre représenter votre vraie capacité et fabriquer une capacité que vous n'avez pas.

Dois-je dire à l'intervieweur que j'ai utilisé l'IA pour me préparer ?

Généralement non. La préparation avec l'IA est traitée comme l'usage d'un livre de préparation ou d'un coach, et vous n'avez pas à divulguer vos méthodes d'étude. Si on vous le demande directement, répondez honnêtement et présentez cela comme un outil que vous avez dirigé, avec des histoires tirées de votre vraie expérience.

Puis-je utiliser un outil de prise de notes IA pendant un entretien d'embauche ?

Oui, mais demandez d'abord la permission, car il capture l'audio, ce qui déclenche les règles de consentement. L'entretien est généralement la réunion de l'intervieweur, donc le geste poli et sûr consiste à demander plutôt qu'à simplement annoncer. Utilisez un script court qui nomme l'outil et laisse une sortie facile.

Est-il légal d'enregistrer un entretien d'embauche sans prévenir l'intervieweur ?

Parfois, mais c'est risqué. Le droit fédéral US autorise le consentement d'une seule partie, donc vous pouvez enregistrer un appel auquel vous participez (DMLP (<https://www.dmlp.org/legal-guide/recording-phone-calls-and-conversations>)). Mais une douzaine d'États environ exigent le consentement de toutes les parties, et de nombreux pays européens pénalisent l'enregistrement caché. Comme un entretien à distance peut traverser plusieurs juridictions, demandez simplement.

Quels États exigent le consentement de toutes les parties pour enregistrer ?

Le noyau régulièrement cité inclut California, Florida, Illinois, Maryland, Massachusetts, Montana, New Hampshire, Pennsylvania et Washington, même si la liste et le nombre diffèrent selon les sources et selon les règles téléphone ou présentiel (Wikipedia (https://en.wikipedia.org/wiki/Telephone_call_recording_laws)). Consultez l'enquête Justia des 50 États (<https://www.justia.com/50-state-surveys/recording-phone-calls-and-conversations/>) et votre État précis plutôt que de vous fier à une liste fixe.

Les intervieweurs peuvent-ils voir quand vous utilisez l'IA en direct ?

Souvent, oui. Les indices courants sont les délais de réponse, le regard qui suit un deuxième écran, les réponses chargées de jargon et l'incapacité à gérer des questions de suivi rapides (Ask a Manager (<https://www.askamanager.org/2025/11/what-to-do-when-a-candidate-is-using-ai-during-an-interview.html>)). Le détecteur le plus fiable est une relance humaine qui exige une vraie expérience pour répondre (Built In (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)).

Dois-je demander la permission avant d'enregistrer un entretien virtuel ?

Oui. C'est le réflexe poli par défaut, et cela rend sans objet toute la question du consentement d'une partie ou de toutes les parties. Quand les participants sont dans différents États, la norme la plus stricte gouverne, donc le consentement universel est le choix sûr (DMLP (<https://www.dmlp.org/legal-guide/recording-phone-calls-and-conversations>)). Et ne redistribuez jamais un enregistrement sans consentement, car c'est là que l'exposition juridique en Europe et au UK devient réelle.

Les employeurs doivent-ils divulguer quand ils utilisent l'IA pour m'interviewer ?

De plus en plus, oui, et les obligations juridiques pèsent davantage sur les employeurs que sur les candidats. L'Ontario exige la divulgation de l'usage de l'IA dans les offres d'emploi à partir de janvier 2026, et des lois comme l'AI Video Interview Act de l'Illinois imposent des obligations aux employeurs (Privacy & Data Security Insights (<https://www.privacyanddatasecurityinsight.com/2026/02/the-use-of-ai-in-interviewing-hiring-and-hr/>)). Beaucoup de responsables RH soutiennent aussi que la divulgation relève du simple respect (People Management (<https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1936774/employers-transparent-ai-used-recruitment>)).

Comment dire à un intervieweur que j'ai utilisé l'IA sans donner l'impression d'avoir triché ?

Gardez l'attention sur le fait que vous dirigez l'outil. Dites quelque chose comme : "Je l'ai utilisé pour rechercher votre équipe et mettre à l'épreuve mes propres exemples, mais les histoires sont toutes les miennes." Cela vous présente comme la personne qui réfléchit et utilise l'IA stratégiquement, pas comme quelqu'un qui compte sur elle pour performer (Revarta (<https://www.revarta.com/blog/should-i-mention-using-ai-in-interviews>)).

Certains usages de l'IA en direct sont-ils parfois attendus ?

Oui, dans des rôles précis. L'équipe ingénierie de Canva attend désormais que les candidats utilisent des assistants IA dans les entretiens techniques, sous une philosophie de transparence plutôt que de détection, en prévenant les candidats à l'avance (Canva Engineering (<https://www.canva.dev/blog/engineering/yes-you-can-use-ai-in-our-interviews/>)). Quand l'IA fait partie du poste, les employeurs peuvent vouloir voir comment vous l'utilisez. Confirmez toujours les règles d'abord.

Hedy me fournit-il des réponses pendant un entretien ?

Non. Hedy vous ramène vers votre propre matière, une réalisation de votre CV, une question pertinente à poser, un résultat à mentionner, plutôt que d'écrire des réponses à lire à voix haute. L'entreprise a refusé par design de construire des fonctions de réponse automatique ou "indétectables", ce qui maintient Hedy du côté honnête et divulgable de la ligne.

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/should-you-tell-interviewer-you-use-ai/>