

La stack RH en 2026 : qui fait quoi, et dans quel ordre s'équiper

Les cinq briques logicielles du recrutement et de la gestion RH, l'état réel de l'équipement français et la séquence d'investissement recommandée selon l'effectif.

LE MARCHÉ EN QUATRE CHIFFRES

27 %

des entreprises françaises utilisent un ATS, contre 68 à 75 % au-delà de 200 salariés (APEC, 2025)

5 Md€

de marché français des technologies RH, en croissance de 10 à 12 % par an (Exaegis, avril 2026)

99 %

des recruteurs passent par les job boards, premier canal de diffusion en France (Hellowork, 2025)

2 déc. 2027

nouvelle échéance AI Act pour les outils RH à haut risque (Règlement UE 2026/1744, juin 2026)

L'ÉTAT RÉEL DES INFRASTRUCTURES RH FRANÇAISES

Sous le seuil de maturité data RH	58 %
Incapables d'intégrer l'IA au système existant	54 %
Outils non intégrés générant des silos de données	27 %
Talents et analytique encore pilotés sur Excel	25 %

CINQ BRIQUES, DEUX CHAÎNES DISTINCTES

Chaîne du candidat (avant le contrat)

Rendre l'offre visible	Job boards
Publier partout en une fois	Multidiffusion
Recevoir, trier, suivre les candidatures	ATS
Entretenir un vivier avant le besoin	CRM candidats
Approcher ceux qui ne postulent pas	Sourcing IA

Chaîne du salarié (après le contrat)

Contrat, congés, absences, paie	SIRH
Intégration des nouveaux arrivants	Onboarding
Entretiens et évaluation	Talent management
Formation et mobilité interne	LMS et GPEC
Pilotage et reporting social	Analytique RH

ORDRE D'ÉQUIPEMENT RECOMMANDÉ

- 1** **Moins de 20 salariés, moins de 5 recrutements par an.** Page carrière, 2 ou 3 job boards, une adresse mail dédiée. L'ATS ne se rentabilise pas encore.
- 2** **De 20 à 100 salariés, 5 à 20 recrutements par an.** L'ATS en premier, multidiffusion et page carrière intégrées. Budget observé : 100 à 300 € par mois.
- 3** **De 100 à 500 salariés.** Ajouter le SIRH pour la paie et l'administration du personnel, puis le CRM candidats si vous recrutez sur des métiers en tension.
- 4** **Au-delà de 500 salariés.** Industrialiser les connexions (API, référentiel unique) et gouverner la couche IA, plutôt qu'empiler de nouveaux outils.

La règle qui évite la majorité des erreurs : l'ATS gère des candidats, le SIRH gère des salariés, et la frontière entre les deux est la signature du contrat. Un outil qui prétend couvrir les deux périmètres en couvre généralement un seul correctement.

Sources : Exaegis Research, « RH et innovations digitales : tendances et priorités d'investissement 2026 », avril 2026 · APEC, Pratiques de recrutement, données 2025 relayées par France Travail · Hellowork, enquête recruteurs et candidats, 2025 · Règlement (UE) 2026/1744 dit Digital Omnibus, adopté en juin 2026 · France Travail, enquête Besoins en main-d'œuvre 2026.

Infographie **CamSha**, septembre 2026. Reproduction autorisée avec lien vers la source.

Article complet : https://blog.camsha.fr/technologies_rh/stack-rh-2026-ats-crm-sirh-job-boards-outils-ia/