

# Workday GO vs NetSuite SuitePeople : Comparaison des RH agentiques

Publié le 6 mai 2026 41 min de lecture



## Résumé analytique

Ce rapport propose une comparaison approfondie de deux solutions de gestion du capital humain (HCM) basées sur le cloud, destinées aux entreprises du marché intermédiaire : **la plateforme pilotée par l'IA de Workday (incluant ses nouvelles offres « Frontline » et les packages Workday GO)** face à **SuitePeople d'Oracle NetSuite**. Au printemps 2026, les deux produits intègrent des fonctionnalités avancées d'intelligence artificielle (IA) et d'[automatisation agentique](#) conçues pour rationaliser les processus RH et soutenir les travailleurs de première ligne. Workday, fournisseur de solutions HCM historiquement axé sur les grandes entreprises, a pivoté pour attirer les entreprises de taille moyenne (organisations comptant environ 500 à 3 500 employés) grâce à ses offres **Workday GO** et ses nouveaux « agents » (par exemple, **Sana from Workday**) qui automatisent les tâches répétitives (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)) (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). NetSuite, acteur historique de l'ERP cloud pour les petites entreprises, continue d'étendre sa suite RH SuitePeople avec des fonctions intégrées de paie, de recrutement et d'analyse, désormais améliorées par le [SuiteCloud AI Connector Service](#) et une infrastructure **SuiteAgents** permettant d'intégrer l'IA dans les flux de travail quotidiens (Source: [completeaitraining.com](http://completeaitraining.com)) (Source: [completeaitraining.com](http://completeaitraining.com)).

Nous constatons que la solution pour le marché intermédiaire de Workday (Workday GO) se distingue en regroupant des « agents » d'IA pré-configurés (pour la paie, le déploiement, le libre-service, etc.) et en mettant l'accent sur une expérience utilisateur « agentique » basée sur l'IA. La stratégie de Workday, soulignée par l'acquisition en 2025 de la startup d'IA Sana, consiste à fournir aux responsables RH et aux employés des collègues IA (bots) capables de « trouver », « agir », « construire » et « automatiser » des tâches au sein de la plateforme (Source: [www.itpro.com](http://www.itpro.com)). Les avantages clés pour les clients de Workday GO incluent des implémentations accélérées (8 à 12 semaines pour la mise en service) et une disponibilité immédiate des outils d'IA dès le premier jour pour réduire le travail manuel (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)) (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). En revanche, NetSuite SuitePeople est intégré à la suite ERP plus large d'Oracle, partageant une base de données commune entre les RH, la finance, les achats, etc., ce qui garantit la cohérence des données intégrées (Source: [completeaitraining.com](http://completeaitraining.com)). Les récentes mises à jour de NetSuite (2026.1) ont ajouté des analyses de main-d'œuvre plus riches, une automatisation via SuiteFlow et des tableaux de bord personnalisables pour la planification

des effectifs (Source: [netsuitechangelog.com](https://www.netsuitechangelog.com)) (Source: [netsuitechangelog.com](https://www.netsuitechangelog.com)), ainsi qu'un connecteur IA et des « SuiteAgents » qui permettent aux développeurs d'intégrer des modèles d'IA externes ou de créer des agents guidés pour des tâches telles que l'orchestration de l'intégration des nouveaux employés (Source: [completeaitraining.com](https://www.completeaitraining.com)) (Source: [completeaitraining.com](https://www.completeaitraining.com)).

**Conclusions :** L'offre de Workday est techniquement plus avancée en matière d'IA agentique (avec des « Sana Bots » multifonctions et des agents guidés intégrés) et cible désormais explicitement les organisations comptant jusqu'à 500 employés (Source: [www.enterprisetimes.co.uk](https://www.enterprisetimes.co.uk)). SuitePeople reste plus basique dans sa portée (RH de base et paie), mais gagne du terrain auprès des très petites et moyennes entreprises (50 à 200 employés est la norme (Source: [enlyft.com](https://www.enlyft.com)) en raison de son approche tout-en-un et de sa facilité de déploiement. Workday détient une part de marché mondiale HCM bien plus importante (~9,3 %) par rapport à SuitePeople (~1,1 %) (Source: [www.peerspot.com](https://www.peerspot.com)), mais le marché intermédiaire représente une énorme opportunité de croissance. Les rapports financiers de Workday indiquent une forte croissance des abonnements et un investissement explicite dans l'« IA agentique » comme priorité stratégique pour l'exercice 2027 (Source: [finance.yahoo.com](https://finance.yahoo.com)). La société mère de NetSuite, Oracle, pousse également l'IA (par exemple, « [NetSuite Next](https://www.netsuite.com) » et une stratégie d'« ERP natif IA » (Source: [erp.today](https://www.erp.today)) (Source: [www.oracle.com](https://www.oracle.com)), suggérant que SuitePeople bénéficiera d'innovations continues en matière d'IA, bien qu'à ce jour, son orientation IA spécifique aux RH soit moins mature que celle de Workday.

**Recommandations :** Les entreprises du marché intermédiaire devraient envisager Workday GO pour ses capacités d'IA avancées et sa suite RH approfondie (surtout si elles prévoient une automatisation rapide du recrutement ou une gestion des talents basée sur l'analyse), tandis que NetSuite SuitePeople peut suffire aux petites entreprises privilégiant les flux de travail financiers/RH intégrés et à celles déjà présentes sur la plateforme Oracle. Nous concluons par une discussion prospective sur les implications des « RH agentiques » (assistants IA dans les RH) et sur la manière dont ces systèmes pourraient évoluer, en notant que les [feuilles de route IA](#) de Workday et de NetSuite visent toutes deux à offrir des expériences employé de plus en plus intelligentes et automatisées.

## 1. Introduction et contexte

### 1.1 Paysage technologique RH du marché intermédiaire

Le [segment du marché intermédiaire](#) (souvent défini comme les entreprises comptant environ 100 à 5 000 employés) modernise rapidement sa technologie RH. Selon les recherches de S&P Global, la technologie RH passe des systèmes de paie hérités à des plateformes mettant l'accent sur **l'expérience employé, l'analyse des personnes et l'intelligence des talents** (Source: [www.spglobal.com](https://www.spglobal.com)). L'objectif est un système unifié capable d'agréger les données sur les compétences, de rationaliser la conformité et de fournir un libre-service aux gestionnaires et aux employés. Les fournisseurs qui proposent des écosystèmes intégrés gagnent du terrain à mesure que les organisations exigent des processus plus simples et de meilleures perspectives de données. En effet, 451 Research note qu'un « paysage de fournisseurs hautement fragmenté » pousse les clients vers des solutions qui « *unifient les données sur les compétences, l'analyse et l'expérience employé dans un écosystème cohérent* » (Source: [www.spglobal.com](https://www.spglobal.com)).

Parallèlement, **l'intelligence artificielle (IA)** a fait son entrée dans l'arène RH. Le terme « RH agentiques » — bien qu'il ne s'agisse pas encore d'une terminologie courante — capture la tendance émergente où des « **agents** » ou bots basés sur l'IA effectuent des tâches RH traditionnelles. Celles-ci peuvent aller de la réponse aux requêtes des employés (via chatbot) à l'automatisation des mises à jour de documents et des flux de travail d'intégration. En 2026, les principaux fournisseurs de HCM commercialisent fortement ce concept. Par exemple, la direction de Workday définit explicitement l'avenir des RH comme un avenir où « *l'avenir du travail est composé de personnes et d'agents travaillant ensemble* » (Source: [www.workday.com](https://www.workday.com)). De même, Oracle NetSuite qualifie sa plateforme d'« **ERP natif IA** » (la marque officielle d'Oracle) et promeut de nouvelles fonctionnalités telles que **SuiteAgents** et un **AI Connector** pour faciliter l'ajout d'intelligence (Source: [completeaitraining.com](https://www.completeaitraining.com)).

Dans ce rapport, nous analysons deux de ces produits pour les entreprises du marché intermédiaire : la plateforme nouvellement étendue de Workday (incluant Workday GO et ses fonctionnalités d'agent IA) face au HRMS SuitePeople d'Oracle NetSuite. La section 2 examine la stratégie actuelle de Workday pour le marché intermédiaire et ses fonctionnalités agentiques ; la section 3 fait de même pour NetSuite/SuitePeople ; la section 4 les compare en détail (incluant une matrice de fonctionnalités). Nous nous appuyons sur des données sectorielles (parts de marché, profils clients) et des exemples de cas, puis nous discutons des implications dans la section 5. Toutes les affirmations sont étayées par des sources récentes (2025–2026) pour refléter l'état *actuel* de ces produits en évolution.

## 1.2 Présentation des entreprises Workday et NetSuite

**Workday, Inc.** (fondée en 2005) est un fournisseur majeur de SaaS HCM et de gestion financière. Initialement axée sur les grandes entreprises, les offres de Workday couvrent désormais les RH, les talents, la paie et la finance sur une plateforme cloud unique. Début 2026, Workday dessert plus de 11 500 organisations dans le monde (Source: [newsroom.workday.com](https://newsroom.workday.com)). Historiquement, la clientèle de Workday penchait vers les entreprises de haute technologie et les grandes entreprises. Ces dernières années, Workday s'est lancé agressivement sur le marché intermédiaire. Les initiatives clés incluent sa suite **Workday GO** (un package « tout-en-un » pour les entreprises de taille moyenne) et des acquisitions stratégiques de startups liées à l'IA (par exemple, le fournisseur d'IA Sana pour 1,1 milliard de dollars en 2025 (Source: [www.itpro.com](https://www.itpro.com))). Les dirigeants de Workday ont signalé que « l'IA agentique... [donnant] aux gens des outils d'IA pour accomplir davantage » est au cœur de la feuille de route du produit (Source: [www.workday.com](https://www.workday.com)). Les prévisions financières de l'entreprise pour 2026 donnent explicitement la priorité à l'investissement dans sa « feuille de route de l'IA agentique » (Source: [finance.yahoo.com](https://finance.yahoo.com)), soulignant le passage de Workday vers l'automatisation intégrée.

**Oracle NetSuite** a débuté sous le nom de NetSuite, un fournisseur d'ERP cloud fondé en 1998 et acquis par Oracle en 2016. NetSuite cible les petites et moyennes entreprises avec une suite intégrée comprenant la finance, le CRM, l'inventaire et, de plus en plus, les RH. Son offre HCM, **SuitePeople**, a été introduite en 2017 (Source: [www.prnewswire.com](https://www.prnewswire.com)). SuitePeople combine les RH de base, la paie et la gestion de la main-d'œuvre sur la base de données unifiée de NetSuite. Cela signifie que les données RH et financières se connectent intrinsèquement (par exemple, les effectifs alimentent la planification financière). Oracle publie régulièrement des mises à jour de NetSuite (deux fois par an) qui améliorent SuitePeople ainsi que d'autres modules. En 2026, la stratégie de NetSuite met l'accent sur un « ERP cloud IA », avec des innovations pilotées par l'IA dans la finance et les opérations (par exemple, « Autonomous Close » pour la comptabilité) (Source: [erp.today](https://erp.today)). Pour les RH, SuitePeople hérite de cette orientation via de nouveaux outils **AI Connector** et **SuiteAgents** qui permettent aux OEM et aux partenaires d'infuser l'IA générative dans les processus quotidiens (Source: [completeaitraining.com](https://completeaitraining.com)) (Source: [completeaitraining.com](https://completeaitraining.com)).

Compte tenu de ces développements, les organisations du marché intermédiaire disposent désormais de deux choix HCM très modernes : la plateforme compatible IA de Workday (avec de nouvelles fonctionnalités de première ligne/agent) et SuitePeople intégré d'Oracle NetSuite. Dans les sections suivantes, nous examinons chacun d'eux à tour de rôle, en commençant par Workday.

## 2. HCM « agentique » et marché intermédiaire de Workday

### 2.1 Workday GO pour les entreprises de taille moyenne

Workday s'est historiquement adressé aux grandes entreprises, mais des mouvements récents (notamment son initiative **Workday GO**) démontrent une poussée concertée sur le marché intermédiaire. En novembre 2025, lors de sa conférence Rising EMEA, Workday a annoncé un déploiement mondial étendu de Workday GO – un package pré-configuré de sa suite principale HCM et de gestion financière conçu pour les entreprises comptant environ 500 à 3 500 employés (Source: [www.enterprisetimes.co.uk](https://www.enterprisetimes.co.uk)). Le lancement initial (prévu pour février 2026) couvre les États-Unis, le Canada, le Royaume-Uni, l'Irlande, l'Allemagne et la France (Source: [www.enterprisetimes.co.uk](https://www.enterprisetimes.co.uk)) (Source: [www.enterprisetimes.co.uk](https://www.enterprisetimes.co.uk)). Selon le PDG de Workday, Carl Eschenbach, le « point idéal » se situe autour de 1 500 employés (Source: [www.enterprisetimes.co.uk](https://www.enterprisetimes.co.uk)).

Les dirigeants de Workday reconnaissent que le marché intermédiaire est largement inexploité pour eux. Dans leurs commentaires, Workday a noté que comme les grandes entreprises traditionnelles possèdent déjà pour la plupart un HCM cloud, la croissance dans ce segment ralentit, donc s'adresser aux entreprises de taille moyenne est une étape naturelle (Source: [www.enterprisetimes.co.uk](https://www.enterprisetimes.co.uk)). Une analyse sur Enterprise Times observe : « Bien que [Workday] continue de se développer sur le marché des grandes entreprises, il existe un nombre fini d'organisations qui changeront... Workday continuera d'y voir de la croissance, mais... les entreprises de taille moyenne ne sont pas une surprise... Le marché est énorme. » (Source: [www.enterprisetimes.co.uk](https://www.enterprisetimes.co.uk)).

Les packages **Workday GO** visent à simplifier l'achat et le déploiement pour les entreprises de taille moyenne. Ils regroupent les modules RH, paie et finance de Workday avec une configuration guidée et une IA intégrée (« agents ») prête à l'emploi. Crucialement, Workday GO inclut une suite d'agents IA « dès le premier jour » avec le système (Source: [www.workday.com](https://www.workday.com)). Ceux-ci incluent :

- **Payroll Agent** – automatise les processus et les vérifications de paie.
- **Self-Service Agent** – répond aux requêtes des employés (par exemple, « combien de jours de congés payés ai-je ? ») sans intervention des RH.
- **BP (Business Process) Optimize Agent** – suggère une rationalisation des flux de travail pour les processus métier.
- **Deployment Agent** – un assistant automatisé qui aide à implémenter Workday GO rapidement.

Comme l'explique le site de Workday, ces agents « gèrent les questions de routine, les vérifications de données et les tâches de configuration » et sont disponibles lors de la mise en service pour augmenter la capacité de l'équipe RH (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). L'objectif est clair : permettre à un petit personnel informatique/RH d'accomplir des tâches qui nécessiteraient autrement plus de personnel. Workday se vante que des entreprises ont été mises en service sur Workday GO en seulement **8 semaines** (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)) (et même « 60 jours ouvrables » dans certains cas (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)), ce qui est considérablement plus rapide que les déploiements ERP d'entreprise typiques. Ce déploiement rapide est rendu possible par des processus de meilleures pratiques prédéfinis et le bot Deployment Agent qui guide la configuration.

Le marketing de **workday.com** souligne comment Workday GO apporte des « agents IA gouvernés et de l'automatisation » dans l'espace des entreprises de taille moyenne (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). Par exemple, la page Workday GO met en évidence « **Sana from Workday** », décrit comme une « *superintelligence pour tous* » qui connecte les données RH et financières dans une seule plateforme (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). En effet, Workday reconditionne sa technologie Sana AI récemment acquise (voir ci-dessous) comme une valeur ajoutée pour les clients GO, impliquant que même les entreprises du marché intermédiaire bénéficieront d'une assistance pilotée par l'IA dans le système.

Le tableau ci-dessous résume les aspects clés de l'offre de Workday pour le marché intermédiaire :

ASPECT	WORKDAY GO (POUR LE MARCHÉ INTERMÉDIAIRE)
--------	---

|-----|-----| | **Clientèle cible** | Entreprises de taille moyenne (≈500–3 500 employés ; cœur de cible ~1 500) (Source: [www.enterprisetimes.co.uk](http://www.enterprisetimes.co.uk)). | | **Déploiement** | Cloud SaaS (mises à jour annuelles) ; Multi-tenant. Le package GO permet une implémentation rapide en 2 à 3 mois. (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)) | | **Fonctionnalités clés** | HRMS unifié (RH de base, recrutement, gestion des talents, formation), paie mondiale, finance, planification, analytique. Une base de données unique pour les RH et la finance. Mise en service (« *Go live* ») en ~8 semaines (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). | | **Agents IA intégrés** | Agents **Paie, Self-Service, Optimisation des processus (BP) et Déploiement** inclus dès la mise en service pour automatiser les tâches RH/paie courantes (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). Workday met également en avant un « *Agent de recrutement* » pour l'embauche (exemple marketing). | | **IA générative / Chatbot** | Inclut **Sana from Workday** : un assistant IA prenant en charge les tâches de type « *trouver, agir, construire, automatiser* » à travers la plateforme (Source: [www.itpro.com](http://www.itpro.com)). Les bots de chat et vocaux peuvent mettre à jour les dossiers en contexte. | | **Analytique / Reporting** | Analytique intégrée (Workday Prism, stories) pour le personnel et la finance ; informations en temps réel (pas d'entrepôt de données séparé). Vise à fournir une « *superintelligence* » via Sana (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). | | **Implémentation & Tarification** | Packages simplifiés à périmètre fixe avec outils guidés. Met l'accent sur « *un système unique pour les RH, la paie et la finance* » pour réduire le coût total de possession (TCO) et accélérer le retour sur investissement (ROI). Les packages GO sont souvent basés sur un abonnement. | | **UI / UX** | Interface cloud moderne avec application mobile. Met l'accent sur la facilité d'utilisation grâce aux assistants propulsés par l'IA. | | **Délai de mise en service** | Jusqu'à 8 semaines pour la mise en service (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)) (60 à 90 jours mis en avant). | | **Exemples de cas d'usage** | Recrutement à haut volume (bots de recrutement) ; automatisation de la paie/reporting ; FAQ conversationnelles pour les managers ; listes de contrôle d'intégration automatisées (voir les études de cas ci-dessous). |

L'accent mis sur les agents et le déploiement rapide illustre la stratégie de Workday : fournir un HCM de niveau entreprise aux firmes de taille moyenne sans les coûts et la complexité habituels. Les **agents gouvernés** de Workday GO sont un facteur de différenciation clé. Comme l'indique une brochure du fournisseur, « *Les agents sont inclus dans les packages Workday GO pour gérer les questions courantes, les vérifications de données et les tâches de configuration. Ils sont disponibles dès la mise en service pour augmenter la capacité de votre équipe, réduire le travail manuel et vous aider à obtenir de la valeur plus rapidement sans avoir besoin d'un grand personnel informatique.* » (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)).

## 2.2 Les « agents IA » de Workday et l'intégration de Sana

Un thème central de l'argumentaire de Workday pour le marché intermédiaire (et son HCM en général) est celui des « **agents IA** ». Workday définit publiquement un agent IA comme un assistant logiciel qui utilise les données RH et financières de l'entreprise, ainsi que le contexte des processus, pour aider à automatiser le travail (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). Par exemple, le site web de Workday met en avant un *Agent de recrutement* capable de filtrer les CV et de planifier des entretiens, amplifiant ainsi efficacement la productivité des recruteurs. En effet, Workday affirme que son IA agentique a apporté des gains significatifs à ses clients – citant, par exemple, une **augmentation de 54 % de la capacité des recruteurs** et une **réduction de 57 % du temps de filtrage** dans un cas (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)) (bien que les détails de ce cas ne soient pas fournis, cela reflète le message de Workday selon lequel l'IA doit améliorer de manière mesurable le rendement des RH).

En pratique, les agents IA de Workday se manifestent de plusieurs manières :

- **Chatbots conversationnels** : Des agents comme Sana peuvent converser en langage naturel. L'article d'actualité IPro de mars 2026 explique les capacités de Sana : les utilisateurs peuvent « demander à Sana de mettre à jour la valeur du contrat d'un client... ce qu'elle peut ensuite faire dans le système concerné sans que l'employé ait besoin de quitter la fenêtre de chat. » (Source: [www.itpro.com](http://www.itpro.com)). Un Agent Self-Service automatise entièrement les tâches courantes telles que le dépôt de notes de frais et les changements d'horaires sur demande. Ces agents effectuent de véritables transactions dans Workday au nom de l'utilisateur.
- **Automatisation des processus** : L' Agent de déploiement de Workday dans Workday GO orchestre la configuration du système lui-même. De même, Workday dispose d'un Agent de paie et d'un Agent d'optimisation des processus (BP) qui automatisent les vérifications de données (par exemple, la validation des données de paie) et suggèrent des améliorations dans les processus métier. En d'autres termes, les étapes fastidieuses et administratives sont confiées aux bots.
- **Analytique et recommandations** : Les agents de talents de Workday peuvent parcourir les données des employés pour suggérer une mobilité interne, des interventions sur la performance ou des parcours de formation. Une page marketing de Workday note que les agents peuvent « débloquer des viviers de talents cachés » et personnaliser les parcours de développement en recommandant les meilleures actions à suivre pour les managers et les employés (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)).

Ces fonctionnalités d'agent sont propulsées par l'acquisition de **Sana** par Workday (fin 2025). Sana est une plateforme d'IA conversationnelle que Workday a achetée pour environ 1,1 milliard de dollars (Source: [www.itpro.com](http://www.itpro.com)). L'intégration de Sana (désormais appelée « Sana from Workday ») fait partie intégrante de la solution GO pour le marché intermédiaire. Workday décrit Sana comme fournissant une « superintelligence » IA qui permet aux utilisateurs de travailler sur les RH, la finance et les opérations à partir d'une seule interface (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). Dans le communiqué de presse informatique, le PDG de Workday, Aneel Bhusri, souligne que les modules de Sana – *Trouver, Agir, Construire, Automatiser* – permettent aux employés d'utiliser des assistants IA tout en conservant une supervision humaine : « *Trouver permet aux travailleurs de répondre à des questions spécifiques à l'organisation... 'Agir'... utilise la fonctionnalité d'agent IA de Sana pour mettre à jour des documents au nom d'un employé.* » (Source: [www.itpro.com](http://www.itpro.com)). En résumé, la vision agentique de Workday est d'offrir à chaque utilisateur un collègue numérique.

Un exemple illustratif est **Bon Secours**, un système de santé aux États-Unis. Workday cite Bon Secours (via un article en ligne) comme utilisant ses agents IA pour permettre aux employés de « planifier des congés et vérifier leurs fiches de paie, économisant ainsi du temps et de l'argent » (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). Bien que succincte, cette anecdote montre que Workday positionne ses bots pour les tâches RH quotidiennes. Un autre exemple sur le site de Workday (la page des agents RH/IA) montre une interface d'agent de recrutement (écrans de saisie de Workday) qui implique qu'une IA trie les candidats (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)).

Enfin, Workday va au-delà des simples chatbots. La plateforme Workday inclut **Workday Build** et des **services d'intégration** qui permettent aux clients de créer de nouveaux agents. Les offres d'emploi de Workday pour des ingénieurs « Plateforme d'agents » le suggèrent : leur mission est de « fournir et intégrer des capacités agentiques sur l'ensemble de la plateforme Workday », y compris permettre la création rapide d'agents IA natifs de Workday et garantir la confiance et la sécurité (Source: [workday.wd5.myworkdayjobs.com](http://workday.wd5.myworkdayjobs.com)) (Source: [workday.wd5.myworkdayjobs.com](http://workday.wd5.myworkdayjobs.com)). En d'autres termes, Workday envisage une extensibilité native pour les améliorations IA tierces.

**Résumé des fonctionnalités agentiques de Workday** : Le HCM de Workday exploite l'IA à plusieurs niveaux. Au niveau de l'interface utilisateur, il propose des chatbots (propulsés par Sana) pour le self-service et l'automatisation des tâches (Source: [www.itpro.com](http://www.itpro.com)). Au niveau des données et des processus, il fournit des agents prêts à l'emploi dans ses packages GO (par exemple, des bots de paie et de processus métier) pour éliminer les étapes manuelles (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). Il fournit également des fonctionnalités d'« assistance » de haut niveau dans toute l'interface utilisateur (non détaillées ici) qui peuvent pré-remplir des formulaires, suggérer des actions et signaler des problèmes de conformité, à la manière d'un assistant numérique proactif. Le message de Workday souligne que ces outils d'IA ne remplacent pas le personnel RH, mais permettent plutôt aux « équipes de passer moins de temps sur les tâches fastidieuses et plus de temps sur ce qui compte » (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)).

## 2.3 Workday et le personnel de première ligne

Au-delà des sièges sociaux des entreprises de taille moyenne, Workday cible explicitement le **personnel de première ligne** – les employés qui travaillent sur le terrain, dans la vente au détail, la santé ou d'autres environnements non administratifs. Workday a lancé un récit de solution pour les « *Travailleurs de première ligne* » afin de capturer les scénarios où tous les travailleurs ne sont pas assis devant un ordinateur. Par exemple, les responsables d'usine, les superviseurs de magasins de détail ou les infirmières doivent avoir un accès mobile rapide aux données et aux tâches RH.

Dans son marketing, Workday proclame : « *Pilotez des opérations plus rapides et plus intelligentes pour le personnel de première ligne de votre secteur. Construisez une main-d'œuvre agile avec une plateforme IA puissante qui connecte de manière transparente vos personnes, votre argent, votre planification et vos opérations.* » (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). L'accent est mis sur la visibilité en temps réel et l'accès instantané : « *Notre*

plateforme IA équipe les travailleurs de première ligne et les managers avec une visibilité en temps réel, un accès instantané [aux informations] et un meilleur contrôle... » (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). En pratique, cela signifie que les applications mobiles et les interfaces de chat de Workday (par exemple, le chat mobile Sana) peuvent être utilisées par les travailleurs dans les ateliers ou les hôpitaux, et pas seulement par le personnel de bureau. Workday vise à éliminer le besoin de systèmes multiples en permettant aux employés de première ligne de demander des services (par exemple, échanges de quarts de travail, congés, modifications de feuilles de temps) via des requêtes conversationnelles.

Des produits Workday spécifiques illustrent cela :

- **Workday Time Tracking et gestion des quarts de travail** : Pour les secteurs avec travail posté, Workday prend en charge la planification et la saisie des temps sur mobile. Combiné aux agents, un superviseur de première ligne pourrait, par exemple, dire « Sana, trouve une couverture pour le quart de 14h » et laisser le système proposer les travailleurs disponibles.
- **Workday Learning (LLMS) et conformité** : Les rôles de première ligne ont souvent besoin de formation et de certifications. Workday Learning peut fournir du micro-apprentissage mobile, et les agents IA peuvent tester ou certifier la conformité.
- **Tâches et notifications Workday** : Les managers de première ligne peuvent recevoir des notifications push (via mobile ou Slack) concernant les tâches RH – par exemple, des alertes générées par des agents si un poste critique est en sous-effectif ou si une case à cocher d'audit est incomplète.

En bref, Workday se présente comme « la plateforme IA » pour l'exécution en première ligne (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). Au printemps 2026, toutes les fonctionnalités agentiques (Sana, Build, etc.) et les packages GO sont conçus pour fournir cette plateforme unifiée même aux petites organisations (jusqu'à quelques centaines d'utilisateurs). La notion d'« agent de première ligne » n'est pas un nom de produit distinct ; elle reflète plutôt le slogan de Workday selon lequel tout le monde (même les vendeurs ou les infirmières) a un agent IA dans sa poche, propulsé par le même système (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)).

*Exemple* : Une chaîne de vente au détail de 1 000 employés pourrait utiliser Workday GO pour toutes les RH/paie et s'appuyer sur le chatbot Sana sur le téléphone de l'employé pour gérer les requêtes (par exemple, « combien de jours de maladie ai-je ? ») et même demander des changements de quart. Pendant ce temps, les gérants de magasin pourraient utiliser les outils RH agentiques de Workday pour organiser rapidement une embauche urgente, le tout sans contacter les RH centrales. Bien que nous n'ayons trouvé aucune étude de cas tierce nommant spécifiquement Workday GO, les exemples officiels de Workday (comme les soins de santé Bon Secours) démontrent comment le personnel de première ligne peut bénéficier de ces capacités (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)).

## 2.4 Études de cas Workday et données d'adoption

**Profils clients** : Traditionnellement, la base de clients de Workday a été orientée vers les entreprises mondiales (grandes entreprises technologiques, financières, etc.). Selon les données de l'industrie, Workday détient environ **9,3 % de la part de marché du Cloud HCM** (ce qui en fait l'un des principaux fournisseurs mondiaux) (Source: [www.peerspot.com](http://www.peerspot.com)). Presque tous ses clients existants se situent dans la fourchette moyenne à grande. Cependant, avec le lancement de Workday GO et les nouveaux arguments de vente, Workday rapporte une dynamique dans les gains sur le marché intermédiaire (Source: [www.enterprisetimes.co.uk](http://www.enterprisetimes.co.uk)) (Source: [www.enterprisetimes.co.uk](http://www.enterprisetimes.co.uk)). Début 2026, Workday ne divulgue pas le nombre de clients GO existants, mais la disponibilité du produit dans les régions clés et le « cœur de cible » cité suggèrent une concentration sur les entreprises qui dépassent les petits systèmes RH mais ne peuvent pas facilement se permettre les déploiements Workday traditionnels.

**Étude de cas (Bon Secours)** : Workday met en avant Bon Secours (un réseau hospitalier américain) comme utilisateur de ses agents IA (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). Dans leur matériel promotionnel, Workday note que les employés de Bon Secours peuvent simplement demander des congés ou des détails sur leurs fiches de paie via l'agent IA, réduisant ainsi le temps consacré aux demandes RH. Bien que des mesures spécifiques ne soient pas données, cette histoire illustre la thèse de Workday selon laquelle même les travailleurs de première ligne payés à l'heure peuvent bénéficier d'un support RH conversationnel.

**Mesures de performance** : Workday cite quelques chiffres de succès internes : un exemple revendique une « *augmentation de 54 % de la capacité des recruteurs* » et une « *réduction de 57 % du temps de filtrage* » grâce aux fonctionnalités agentiques (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). Ces chiffres, provenant du propre site de Workday, suggèrent que les premiers utilisateurs ont connu des gains d'efficacité RH spectaculaires. Reste à savoir si ceux-ci se traduisent de manière fiable dans divers environnements, mais ils indiquent le gain potentiel de l'automatisation des flux de travail d'acquisition de talents.

**Graphiques de marché** : Pour une perspective quantitative, l'agrégateur d'avis d'utilisateurs Peerspot (mars 2026) classe Workday très haut : Workday est classé n°2 en Cloud HCM (note moyenne des utilisateurs 8,4/10), avec 92 % des utilisateurs prêts à le recommander (Source: [www.peerspot.com](http://www.peerspot.com)). En revanche, NetSuite SuitePeople est classé n°26 (note 8,4) avec seulement ~1,1 % de part de marché dans le même secteur

(Source: [www.peerspot.com](http://www.peerspot.com)). Bien que ces chiffres doivent être pris avec prudence (ils reflètent le fait que Workday est beaucoup plus important que SuitePeople dans le HCM), ils renforcent le fait que Workday est la plateforme la plus largement adoptée à l'échelle de l'entreprise.

En résumé, Workday a agressivement adapté sa plateforme pour le marché intermédiaire en packageant des outils IA et en simplifiant le déploiement (Workday GO) (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)). Sa feuille de route pour l'IA agentique (soutenue financièrement) positionne Workday pour fournir des fonctionnalités RH de plus en plus autonomes. Dans la section suivante, nous nous tournons vers NetSuite SuitePeople pour voir comment il se compare en tant qu'alternative pour des clients similaires.

## 3. Oracle NetSuite SuitePeople pour le marché intermédiaire

### 3.1 Présentation de SuitePeople

**SuitePeople** est le module HCM de NetSuite, introduit en 2017 pour apporter une solution RH de base unifiée à sa suite ERP cloud (Source: [www.prnewswire.com](http://www.prnewswire.com)). Contrairement à Workday (qui est principalement une entreprise de HCM/finance), SuitePeople fait partie d'un ERP plus large. Cette architecture unifiée signifie qu'un employé est simultanément un « client » (pour les heures de travail), un « membre de projet/équipe » et lié aux tables de finance et d'approvisionnement. Pour les organisations, l'avantage principal est la cohérence des données : par exemple, un changement de salaire dans les RH peut être immédiatement reflété dans le reporting et la budgétisation pilotés par la finance.

Les capacités de SuitePeople couvrent les besoins essentiels des RH sur le marché intermédiaire : dossiers des employés, organigrammes, gestion des congés et des absences, traitement de la paie, planification des effectifs, gestion des performances et des objectifs, intégration/départ des employés (onboarding/offboarding) et fonctionnalités de base de développement des talents (Source: [www.randgroup.com](http://www.randgroup.com)) (Source: [www.randgroup.com](http://www.randgroup.com)). Il propose également un système de gestion de l'apprentissage (LMS) basique et des outils de sondage. La finance et les RH partagent les mêmes données – NetSuite souligne que SuitePeople fonctionne « sur la même base de données que la paie, la finance, les projets et les achats », ce qui garantit la cohérence des données et « réduit la maintenance des intégrations » (Source: [completeaitraining.com](http://completeaitraining.com)). Pour une entreprise du marché intermédiaire qui utilise déjà l'ERP NetSuite pour la comptabilité et les stocks, l'ajout de SuitePeople fournit une solution SIRH prête à l'emploi sans effort d'intégration.

**Clients types** : Les études de marché indiquent que SuitePeople est le plus souvent déployé dans des petites et moyennes entreprises. Les données d'Enlyft (mars 2026) montrent que l'utilisateur type de SuitePeople compte **50 à 200 employés** et réalise un **chiffre d'affaires de 10 à 50 millions de dollars** (Source: [enlyft.com](http://enlyft.com)). En effet, la majorité des utilisateurs de SuitePeople recensés par une enquête se situent dans cette fourchette. Il est intéressant de noter que les mêmes sources listent des entreprises beaucoup plus grandes parmi les utilisateurs de SuitePeople – par exemple, Infosys, EY, PayPal, Upwork – mais il s'agit probablement de cas isolés (peut-être que seules certaines branches ou un nombre limité d'utilisateurs l'utilisent) (Source: [enlyft.com](http://enlyft.com)). En termes de parts de marché, NetSuite ne détient qu'une infime partie de la catégorie mondiale des SIRH (environ 0,1 à 0,2 %) (Source: [enlyft.com](http://enlyft.com)) (Source: [enlyft.com](http://enlyft.com)), ce qui reflète le fait que SuitePeople est souvent une considération secondaire lors de l'achat de l'ERP NetSuite (plutôt qu'un choix prioritaire de SIRH).

**Déploiement** : NetSuite/SuitePeople est fourni en tant que solution cloud multi-locataire (hébergée par Oracle). Chaque version semestrielle de NetSuite (par exemple 2025.2, 2026.1) apporte des améliorations progressives. Comme SuitePeople fait partie de l'ERP, tout client NetSuite peut obtenir une licence et l'activer ; les temps de mise en œuvre varient mais sont généralement plus rapides qu'un déploiement Workday pur, car SuitePeople est moins configurable et plus standardisé. De nombreux clients NetSuite du marché intermédiaire déploient le module RH en quelques semaines à quelques mois.

**Améliorations récentes** : En 2026, Oracle s'est concentré sur l'extension des fonctionnalités de gestion des effectifs (WFM) de SuitePeople et sur l'introduction de points d'intégration pour l'IA. Par exemple, dans NetSuite 2026.1 (publié au T1 2026), la SuiteApp WFM de SuitePeople a bénéficié d'**analyses et d'automatisation améliorées** (Source: [netsuitechangelog.com](http://netsuitechangelog.com)) (Source: [netsuitechangelog.com](http://netsuitechangelog.com)). Les administrateurs disposent désormais de tableaux de bord plus riches pour l'assiduité, le respect des horaires et la productivité, et tous les rapports sont interactifs et permettent d'explorer les données en détail (Source: [netsuitechangelog.com](http://netsuitechangelog.com)) (Source: [netsuitechangelog.com](http://netsuitechangelog.com)). L'interface utilisateur elle-même a été remaniée pour une meilleure navigation, incluant des tableaux de bord personnalisables par rôle (Source: [netsuitechangelog.com](http://netsuitechangelog.com)). Les flux de travail automatisés via SuiteFlow de NetSuite ont été étendus – par exemple, les listes de contrôle pour l'intégration des employés et les approbations de feuilles de temps peuvent être déclenchées automatiquement (Source: [netsuitechangelog.com](http://netsuitechangelog.com)). L'intégration avec SuiteAnalytics (le moteur BI de NetSuite) signifie que toutes les données RH peuvent alimenter les indicateurs clés de performance (KPI) globaux de l'entreprise sans script supplémentaire (Source: [netsuitechangelog.com](http://netsuitechangelog.com)).

En plus de ces améliorations traditionnelles, Oracle NetSuite a déployé des **fonctionnalités orientées IA** spécifiquement pertinentes pour SuitePeople (bien qu'elles fassent partie de la plateforme générale). Les annonces de janvier 2026 ont introduit :

- **Service de connecteur IA (AI Connector Service)** : Un cadre standardisé pour lier les données NetSuite à des modèles d'IA externes (par exemple, Salesforce Einstein, Microsoft Azure AI ou des modèles ML personnalisés). Cela permet aux clients d'appeler des services d'IA de manière sécurisée, en acheminant les flux de données et en masquant les informations sensibles selon les politiques définies. C'est une infrastructure de « plomberie », comme l'a résumé un rapport, afin que la logique RH puisse se concentrer sur les résultats (Source: [completeaitraining.com](https://completeaitraining.com)).
- **Cadre SuiteAgents** : Inspiré par la popularité récente des chatbots et des agents, NetSuite permet désormais aux développeurs de configurer des « expériences d'agent » semi-autonomes au sein des flux de travail NetSuite (Source: [completeaitraining.com](https://completeaitraining.com)). Par exemple, un administrateur RH pourrait configurer un SuiteAgent pour approuver automatiquement les factures des fournisseurs ou guider un nouvel utilisateur lors de la configuration initiale de la paie. En pratique pour les RH, les SuiteAgents pourraient gérer des tâches telles que des contrôles de conformité automatiques ou même assister les demandes du service d'assistance en interagissant avec les données RH.
- **Personnalisation assistée par IA** : NetSuite a également introduit une assistance au code assistée par IA pour SuiteScript (son langage de script personnalisé) – des fonctionnalités telles que des extraits de code générés par IA ou une documentation automatisée – bien que cela soit davantage destiné aux développeurs qu'aux utilisateurs finaux (Source: [completeaitraining.com](https://completeaitraining.com)).

Ces innovations signifient que les utilisateurs de **SuitePeople** peuvent désormais tirer parti de l'IA sans construire d'énormes intégrations. Par exemple, SuitePeople peut prendre en charge « *une intégration plus intelligente, des contrôles de conformité automatisés, des requêtes conversationnelles pour les gestionnaires* » et même la possibilité de connecter des modèles spécialisés de gestion des talents ou de planification des effectifs « via le connecteur IA – sans reconstruire les intégrations à partir de zéro » (Source: [completeaitraining.com](https://completeaitraining.com)). Un cas d'utilisation suggéré est un orchestrateur d'intégration automatisé : un agent RH qui attribue l'équipement, les niveaux d'accès et les tâches de formation en fonction du rôle/lieu d'un nouvel employé, puis rappelle les personnes concernées et signale tout blocage (le tout configuré une seule fois dans SuiteFlow avec des améliorations IA) (Source: [completeaitraining.com](https://completeaitraining.com)).

En résumé, au printemps 2026, SuitePeople est une solution RH intégrée axée sur les tâches RH/effectifs de base, avec un soutien croissant pour l'analyse et l'automatisation. Elle est moins ambitieuse sur le plan architectural que Workday (moins de modules spécifiques à l'industrie et pas de moteur de recrutement inhérent au-delà des demandes de base), mais elle bénéficie de l'épine dorsale de l'ERP NetSuite et de la nouvelle extensibilité de l'IA.

### 3.2 Capacités de SuitePeople et comparaison des modules

Pour comprendre comment se situe SuitePeople, il est utile d'examiner ses fonctionnalités parallèlement à celles du SIRH de Workday. Le tableau 1 (ci-dessous) répertorie les principales capacités RH et la manière dont chaque plateforme les prend en charge :

FONCTIONNALITÉ/CAPACITÉ	WORKDAY (HCM/GO)	NETSUITE SUITEPEOPLE
<b>Base de données RH centrale</b>	Oui – profil, organigramme, structures de poste, mutations, etc. (entièrement personnalisable).	Oui – dossiers des employés, départements, lieux (interface plus simple). Moins flexible, mais une seule base de données avec la finance, etc. (Source: <a href="https://completeaitraining.com">completeaitraining.com</a> ).
<b>Paie mondiale</b>	Paie mondiale intégrée pour de nombreux pays (dans GO, portée limitée ; paie complète également disponible). Le bot « Payroll Agent » aide aux vérifications.	Disponible en option (paie locale pour les États-Unis, le Royaume-Uni, le Canada). (La paie SuitePeople n'est pas aussi avancée ; souvent intégrée avec ADP/tiers).
<b>Temps et présence / Planification</b>	Robuste – planification des quarts avec enregistrement mobile, cartes de pointage. L'agent peut signaler les violations.	Amélioré en 2026.1 – détails des quarts, calculs des heures supplémentaires, flux de travail automatiques (Source: <a href="https://netsuitechangelog.com">netsuitechangelog.com</a> ). Gestion des congés de base fournie.
<b>Recrutement/Intégration</b>	ATS de recrutement complet (de la demande à l'embauche) intégré. Les modules d'intégration automatisent les listes de contrôle. Agent de recrutement IA disponible (filtre, planifie).	Recrutement de base : demandes d'emploi et suivi des candidats. Flux de travail d'intégration lancés via SuiteFlow. Les nouveaux outils IA promettent une orchestration plus intelligente (Source: <a href="https://completeaitraining.com">completeaitraining.com</a> ).
<b>Performance/Évaluation</b>	Gestion complète des objectifs/performances, outils de feedback continu. L'IA peut suggérer des parcours de développement des talents. Modules de pairs/sondages.	Évaluations de performance et suivi des objectifs standard. Support IA limité (les utilisateurs peuvent analyser les données de performance via SuiteAnalytics).
<b>Self-Service employé</b>	Interface de type grand public et application mobile. Voix/chatbot (Sana) pour les requêtes/actions. L'agent libre-service répond aux questions courantes. Tableaux de bord des managers.	Portail des employés (NetSuite Employee Center) avec demandes de congés, modifications de profil. Interface adaptée aux mobiles. Fonctionnalité de chatbot limitée (peut utiliser les cadres SuiteAgent).
<b>Apprentissage et développement</b>	Workday Learning LMS (cours, affectations). L'IA peut recommander des formations.	Catalogues de formation de base via VR et matrices de compétences. Moins intégré ; peut dépendre de SuiteCommerce ou d'un LMS externe.
<b>Conformité et rapports</b>	Contrôles de conformité intégrés (D&I mondial, fiscalité, etc.). Analyses intégrées (Workday Prism & Adaptive Insights). Rapports en libre-service + agents préparant automatiquement les documents d'audit.	Rapports standard (IRS, EEOC, etc.). Les améliorations de 2026 ont ajouté des tableaux de bord interactifs et des analyses de main-d'œuvre plus approfondies (Source: <a href="https://netsuitechangelog.com">netsuitechangelog.com</a> ). Les rapports restants sont souvent effectués par SuiteAnalytics.
<b>Analyses / BI</b>	Avancé – des dizaines de tableaux de bord RH pré-construits (entonnoir d'embauche, attrition, diversité, etc.). Recherche en langage naturel des Org Insights (via agents).	Peut utiliser SuiteAnalytics (BI de NetSuite). Les KPI de main-d'œuvre sont désormais plus faciles d'accès avec les nouveaux tableaux de bord (Source: <a href="https://netsuitechangelog.com">netsuitechangelog.com</a> ). Historiquement moins de rapports RH pré-faits.
<b>Intégrations</b>	S'intègre avec les principales applications (Slack, Teams, LMS, vérifications d'antécédents, etc.). Workday Integration	Intégration native avec d'autres SaaS Oracle, et via SuiteCloud (REST/SOAP). Le connecteur IA récent

FONCTIONNALITÉ/CAPACITÉ	WORKDAY (HCM/GO)	NETSUITE SUITEPEOPLE
	Cloud + API. Sana Enterprise se connecte à Slack, Jira, etc. (Source: <a href="http://www.itpro.com">www.itpro.com</a> ).	simplifie la liaison avec l'IA externe. Des connecteurs standard pour ADP ou BambooHR peuvent exister.
<b>IA / Automatisation</b>	Étendu – agents IA intégrés (comme ci-dessus) pour le chat, les tâches, l'analyse. « Suggestions SMART » intégrées partout. Voir section 2.2.	En croissance – le connecteur IA et les SuiteAgents permettent aux clients d'ajouter des bots/automatisation de flux de travail. Par exemple, automatiser les approbations des fournisseurs ou les listes de contrôle RH (Source: <a href="http://completeaitraining.com">completeaitraining.com</a> ). Pas encore de chatbot RH intégré.
<b>Mise en œuvre</b>	Configurable mais peut être complexe. GO propose des modèles pour les moyennes entreprises. L'agent de déploiement accélère la configuration (Source: <a href="http://www.workday.com">www.workday.com</a> ) (mise en service en 8 semaines).	Plus rapide par défaut que Workday en raison d'une portée plus simple. Centré sur les configurations SuiteFlow. De nombreuses PME se lancent sur SuitePeople en 1 à 3 mois.
<b>Coût</b>	Tarifcation entreprise premium. Workday GO peut être plus abordable par siège pour les moyennes entreprises, mais reste significatif (inclut plus de fonctionnalités).	Généralement moins cher pour les petites organisations. SuitePeople est souvent vendu dans le cadre de l'abonnement ERP NetSuite ; une licence SIRH autonome existe mais est de niveau inférieur.
<b>Écosystème de fournisseurs</b>	Grand réseau de partenaires. De nombreux spécialistes de la mise en œuvre autour de Workday GO. Forums communautaires, App Marketplace.	Écosystème de partenaires d'Oracle, plus de nombreux consultants PME. De nombreuses capacités intégrées, donc moins d'add-ons externes nécessaires. Le connecteur IA encourage l'intégration d'outils d'IA tiers.
<b>Pénétration du marché</b>	Revendique 9,3 % de part du SIRH Cloud mondial (tous marchés) (Source: <a href="http://www.peerspot.com">www.peerspot.com</a> ). Largement déployé dans les entreprises et en croissance sur le marché intermédiaire.	Part beaucoup plus petite (~0,1–0,2 % du marché SIRH) (Source: <a href="http://enlyft.com">enlyft.com</a> ). Très populaire dans les petites et moyennes entreprises qui utilisent déjà l'ERP NetSuite.

(Sources : Matériel officiel de Workday (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)) (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)) ; notes de version et analyses de NetSuite (Source: [completeaitraining.com](http://completeaitraining.com)) (Source: [netsuitechangelog.com](http://netsuitechangelog.com)) ; sites partenaires de NetSuite (Source: [www.randgroup.com](http://www.randgroup.com)) ; données de marché (Source: [www.peerspot.com](http://www.peerspot.com)) (Source: [enlyft.com](http://enlyft.com).)

La comparaison montre que **Workday** offre une suite RH plus riche en fonctionnalités dans l'ensemble, en particulier dans des domaines avancés comme le recrutement et l'analyse, et inclut désormais des capacités d'IA sophistiquées par conception. **SuitePeople** couvre les besoins RH fondamentaux et brille par sa combinaison avec les finances de NetSuite, mais il peut manquer de certaines fonctionnalités de gestion des talents haut de gamme (comme un ATS complet ou un apprentissage avancé). Cependant, la simplicité relative de SuitePeople peut être un avantage pour une petite équipe RH qui souhaite une solution unique pour les RH et l'ERP. En fin de compte, les acheteurs du marché intermédiaire doivent décider si l'automatisation supplémentaire de l'IA et la profondeur des fonctionnalités de Workday justifient son coût et sa complexité plus élevés pour leurs besoins spécifiques, par rapport à la facilité tout-en-un de NetSuite.

### 3.3 Études de cas NetSuite et perspectives d'adoption

**Profils clients** : La plus forte implantation de SuitePeople se situe parmi les **entreprises petites et en croissance rapide**. Par exemple, l'ensemble de données d'Enlyft répertorie plusieurs petites entreprises technologiques utilisant SuitePeople : une startup de technologie de la santé basée à New York (RealSelf, ~100 employés) et Upwork (~700 employés) en font partie (Source: [enlyft.com](http://enlyft.com)) (Source: [enlyft.com](http://enlyft.com)). Il est également utilisé par des entreprises établies du marché intermédiaire (par exemple, Lionel Corporation, selon certaines références de partenaires) et même certaines grandes entreprises (Infosys, EY, PayPal). Notamment, bon nombre des « clients » de haut niveau de SuitePeople semblent utiliser l'ERP de NetSuite de manière générale, les RH n'étant qu'un sous-ensemble.

**Étude de cas – Upwork (en tant qu'exemple CRM) :** Bien que l'histoire à succès d'Upwork apparaisse sur leur propre site (qualification des freelances), leur utilisation de NetSuite est moins documentée. Si Upwork utilise SuitePeople, cela illustre l'adaptabilité de SuitePeople aux entreprises technologiques. RealWorld et Upwork démontrent que SuitePeople peut soutenir la croissance dans les organisations centrées sur les personnes (plateformes de talents, entreprises de services).

**Étude de cas – RealSelf :** RealSelf (une plateforme en ligne d'avis sur la santé) est répertorié comme client de SuitePeople (Source: [enlyft.com](https://enlyft.com)). S'ils étaient interrogés, RealSelf pourrait souligner comment NetSuite a unifié leurs données financières et RH (tout le monde sur une seule base de données), réduisant ainsi les erreurs de rapprochement. Cependant, aucun cas public n'a été trouvé spécifiquement pour RealSelf.

**Classements d'adoption :** Le comparatif de Peerspot de mars 2026 place NetSuite SuitePeople loin derrière Workday dans le domaine du Cloud HCM (Source: [www.peerspot.com](https://www.peerspot.com)). Cependant, les avis des pairs soulignent souvent la facilité d'utilisation de NetSuite et son rapport qualité-prix dans le secteur des PME, ainsi que le fait qu'il « élimine la saisie de données redondantes entre la finance et les RH » (commentaires clients, non cités ici). Ces observations qualitatives suggèrent que SuitePeople est apprécié par les entreprises qui ont besoin d'une suite intégrée plutôt que d'applications autonomes.

Concrètement, SuitePeople séduit les entreprises qui **utilisent déjà l'ERP NetSuite ou qui souhaitent une solution cloud tout-en-un**. Un directeur financier dans une entreprise manufacturière de taille intermédiaire pourrait choisir SuitePeople simplement parce que les contrôles budgétaires et de projet sont déjà intégrés dans NetSuite, et que les besoins RH sont modérés. Les nouvelles améliorations liées à l'IA encourageront davantage ce segment en automatisant des tâches jusqu'ici laborieuses.

## 4. Analyse comparative

Après avoir examiné chaque produit, nous comparons maintenant directement **Workday (Frontline Agent/GO)** et **NetSuite SuitePeople** selon plusieurs dimensions, en utilisant les données et exemples ci-dessus :

- **Marché cible et tarification :** Workday GO vise explicitement le segment des moyennes entreprises (500 à 3 500 employés) (Source: [www.enterprisetimes.co.uk](https://www.enterprisetimes.co.uk)), tandis que SuitePeople dessert souvent des entreprises plus petites (50 à 200 employés) et des projets allant jusqu'à 1 000 personnes. La tarification de Workday se situe dans le haut de gamme (avec GO un peu plus accessible que son offre entreprise, mais toujours substantielle), contrairement au modèle de tarification PME traditionnel de NetSuite. Une entreprise de taille moyenne doit tenir compte de son budget : Workday peut être surdimensionné pour les très petites entreprises, tandis que NetSuite pourrait ne pas répondre aux besoins d'une grande entreprise.
- **Vitesse et complexité de déploiement :** Workday met l'accent sur un déploiement rapide via les packages GO (8 à 12 semaines pour la mise en service) (Source: [www.workday.com](https://www.workday.com)). Les implémentations de SuitePeople peuvent également être réalisées rapidement (souvent en moins de 3 mois), car de nombreux processus RH sont modélisés. La complexité de Workday (personnalisation, migration de données) est atténuée par le bot « Deployment Agent » ; la simplicité de NetSuite provient de son périmètre plus restreint. Les deux nécessitent un travail de configuration, mais les fonctionnalités plus sophistiquées de Workday exigent généralement une mise en place plus approfondie. En bref, les deux promettent des déploiements relativement rapides pour le marché intermédiaire, mais les assistants IA de Workday lui donnent un avantage en matière d'assistance à l'implémentation.
- **Étendue des fonctionnalités :** Workday est beaucoup plus solide en gestion des talents (recrutement, performance, formation). SuitePeople couvre toutes les bases (comme la gestion des temps et la paie), mais peut dépendre de partenaires ou d'améliorations pour des modules avancés de recrutement ou de formation. Si une entreprise de taille moyenne a besoin d'un suivi des candidats et d'évaluations de performance intégrés, Workday est en tête. Si l'accent est mis sur les RH de base et sur le lien entre les effectifs et la finance/le budget, SuitePeople est une solution solide.
- **IA et automatisation :** C'est le cœur des « RH agentiques ». Workday mène clairement en matière d'IA prête à l'emploi : ses chatbots Sana, ses multiples agents pré-construits et ses fonctionnalités d'assistance pilotées par le fournisseur. NetSuite rattrape son retard avec un framework ouvert : le connecteur IA permet d'intégrer sa propre IA à SuitePeople (Source: [completeaitraining.com](https://completeaitraining.com)), et le framework SuiteAgents permet des automatisations. En pratique, cela signifie que les clients Workday bénéficient souvent d'outils IA immédiats pour les requêtes et tâches RH, tandis que les clients NetSuite peuvent construire ou installer des solutions IA (ou attendre les applications partenaires). L'approche de Workday est « nous vous donnons les fonctionnalités IA finies maintenant », tandis que celle de NetSuite est « nous vous donnons les outils pour ajouter l'IA ». Pour un acheteur, le modèle Workday donne probablement des résultats plus rapides ; le modèle NetSuite offre de la flexibilité (vous pouvez connecter n'importe quel modèle d'IA, comme le note le PDG de Workday, l'IA ne fonctionnant que « lorsqu'elle est connectée à des systèmes de confiance » (Source: [www.itpro.com](https://www.itpro.com)).

- Données et analyses** : Workday a bâti sa réputation sur des analyses avancées. Ses moteurs Prism et Adaptive (Planful) permettent une modélisation approfondie des effectifs. Le nouveau tableau de bord analytique de NetSuite (2026.1) réduit l'écart (Source: [netsuitechangelog.com](https://netsuitechangelog.com)), mais n'égale probablement pas la richesse des KPI RH pré-construits de Workday. Les deux permettent des rapports personnalisés. Une entreprise ayant besoin d'informations approfondies sur ses effectifs (par exemple, analyse prédictive du turnover) pourrait trouver Workday mieux équipé.
- Intégration avec les opérations de terrain** : Workday se positionne explicitement comme une plateforme pour la visibilité opérationnelle sur le terrain (Source: [www.workday.com](https://www.workday.com)). Si une entreprise dispose d'une main-d'œuvre dispersée, la stratégie d'agent mobile/chat de Workday pourrait marquer des points. La force de NetSuite réside dans le lien entre les données RH et les données opérationnelles (inventaire, facturation de projet, etc.) sur une seule base de données. Par exemple, une entreprise basée sur des projets peut s'appuyer sur les données d'effectifs de SuitePeople dans la gestion financière des projets.
- Engagement du fournisseur envers l'IA** : L'orientation publique de Workday est sans ambiguïté vers l'IA : ses prévisions pour l'exercice 2027 indiquent une « priorité donnée à l'investissement dans notre feuille de route d'IA agentique » (Source: [finance.yahoo.com](https://finance.yahoo.com)). La feuille de route d'Oracle-NetSuite cite également beaucoup l'IA (initiatives ERP « AI-native » et « NetSuite Next ») (Source: [erp.today](https://erp.today)) (Source: [www.oracle.com](https://www.oracle.com)). Les deux sont engagés, mais Workday semble plus avancé dans la commercialisation de l'IA spécifiquement pour les RH.
- Expérience utilisateur (UX)** : Workday est réputé pour une UX soignée et intuitive (souvent citée par les clients) avec beaucoup de libre-service. L'interface de chat Sana est axée sur la conversation. L'interface utilisateur de NetSuite s'améliore et est adaptée aux mobiles, mais était historiquement moins moderne. Le connecteur IA et les agents peuvent introduire de nouveaux éléments d'interface (par exemple, des dialogues conversationnels), mais cela dépend de l'implémentation. Les deux offrent des points de contact multiples (web, mobile) ; Workday semble probablement plus élégant.
- Écosystème et communauté** : Workday compte de nombreux partenaires spécialisés et une forte communauté d'utilisateurs. SuitePeople a moins de partenaires HCM de niche (car les partenaires NetSuite sont généralement axés sur l'ERP). Cependant, le réseau de développeurs de SuiteCloud est vaste ; les clients techniquement compétents peuvent construire leurs propres solutions. La place de marché de Workday comprend de nombreux modules complémentaires RH premium ; les partenaires de NetSuite comblent souvent des lacunes comme la localisation de la paie ou des intégrations de niche.
- Adoption et satisfaction du marché** : Les enquêtes de satisfaction montrent que les utilisateurs de Workday sont très susceptibles de le recommander (Source: [www.peerspot.com](https://www.peerspot.com)). Les utilisateurs de SuitePeople apprécient la valeur tout-en-un et la cohérence relationnelle de NetSuite, mais citent également des fonctionnalités manquantes. Les deux attirent des fidèles de niche.

Voici un **tableau de comparaison des fonctionnalités** résumant bon nombre des points ci-dessus :

ASPECT	WORKDAY (GO/FROTLINE)	NETSUITE SUITEPEOPLE
<i>Clients visés</i>	Moyennes entreprises (~500–3 500 employés)	Petites à moyennes entreprises (souvent 50–200 pers., 10–50 M\$ CA) ; quelques grandes organisations.
<i>Couverture HCM</i>	Approfondie : RH + Recrutement + Performance + Formation + Analytics + Paie + Finance.	RH de base + Paie de base + Gestion des effectifs + Analytics. (Quelques lacunes en recrutement/formation avancés.)
<i>Plateforme</i>	Cloud multi-tenant (UI moderne, app mobile, intégration Slack/Teams).	Cloud multi-tenant (UI SuiteApp, portail mobile, intégration Oracle).
<i>Agents IA</i>	Assistant IA intégré (Sana) avec fonctions Find/Act/Build/Automate. Bots RH pré-packagés (paie, déploiement, etc.).	Framework IA (SuiteAgents) permettant des agents personnalisés (ex: pour les approbations). Nouveaux connecteurs permettant de se lier à des modèles IA externes.
<i>Interface conversationnelle</i>	Fournie par le chat Sana (peut mettre à jour les données Wday dans le chat).	Non native ; possible via SuiteAgents + services de chatbot externes.
<i>Analytics intégrés</i>	Oui – dizaines de tableaux de bord RH intégrés, analyses prédictives, organigrammes dynamiques.	Intégré à SuiteAnalytics ; 2026 a ajouté des tableaux de bord interactifs pour les métriques d'effectifs.
<i>Délai d'implémentation</i>	Typique : 8–12 semaines (assisté par Deployment Agent).	Typique : 1–3 mois (moins d'effort de personnalisation).
<i>Intégration des données</i>	Riche intégration avec d'autres applications Workday et tierces (via Connector).	ERP/RH sur base de données unique ; externe via services REST SuiteCloud. Le connecteur IA améliore l'intégration.
<i>Coût et évolutivité</i>	Haut de gamme ; évolue vers de très grandes tailles. GO est une édition à moindre coût.	Coût par siège inférieur ; évolue bien vers le marché intermédiaire ; très utilisé par les clients ERP NetSuite existants.
<i>Part de marché</i>	~9,3 % du Cloud HCM (mondial).	~0,1–0,2 % du marché RH entreprise (NetSuite globalement plus grand sur le marché ERP).
<i>Utilisateurs notables</i>	Bon Secours, Netflix, Adobe, etc.	Infosys, EY, PayPal (scope probablement limité) ; nombreuses entreprises de 50–500 employés.

(Sources de comparaison : voir texte et citations du Tableau 1 ci-dessus.)

## 4.1 Synthèse des forces et faiblesses

### Forces de Workday :

- **Automatisation IA avancée** : Gains de productivité immédiats grâce aux chatbots et agents (ex: planification, saisie de données).
- **Richesse des fonctionnalités HCM** : Modules matures pour le recrutement, la performance, la rémunération et la paie mondiale.
- **Plateforme unifiée** : Finance et RH intégrées si vous utilisez les services financiers de Workday ; sinon, analyses de premier ordre.
- **Délai de rentabilité rapide (marché intermédiaire)** : Workday GO peut être opérationnel rapidement avec des processus modélisés et un agent de déploiement IA.
- **Vision et investissement** : Orientation claire de l'entreprise vers l'« IA agentique », favorisant une innovation rapide.

### Limites de Workday :

- **Coût et complexité** : Coût élevé par rapport à d'autres systèmes ciblant les moyennes entreprises ; peut être surdimensionné pour moins de 500 employés.
- **Frais généraux** : Bien que GO soit plus rapide, la personnalisation nécessite toujours une gestion du changement – la flexibilité de Workday peut signifier complexité.
- **Courbe d'apprentissage** : Certains utilisateurs estiment que Workday nécessite une formation importante pour être maîtrisé, surtout avec les nombreuses nouvelles fonctionnalités IA.

#### Forces de SuitePeople :

- **Intégration avec l'ERP** : Exceptionnelle si l'entreprise utilise NetSuite ERP ; une source unique de vérité pour les personnes et les finances.
- **Facilité d'utilisation (pour les RH de base)** : UI et processus plus simples pour les tâches RH standard. Les entreprises signalent peu de frais généraux et une adoption rapide.
- **Rentabilité** : Généralement moins cher pour les petits budgets ; fait partie de l'écosystème NetSuite.
- **Nouvelle fondation IA** : La dernière version fournit des points d'ancrage pour les améliorations de l'IA et des analyses (la plateforme n'est donc pas stagnante).

#### Limites de SuitePeople :

- **Lacunes fonctionnelles** : Manque certains outils RH avancés (ex: suivi complet des candidats, formation robuste).
- **En retard sur l'IA** : Les fonctionnalités IA sont davantage des facilitateurs de plateforme que des produits pour l'utilisateur final ; moins d'expériences IA prêtes à l'emploi.
- **Dépendance envers Oracle** : Un couplage plus étroit signifie des changements plus lents ; de plus, les clients peuvent devoir adopter le calendrier d'Oracle (cycle de publication semestriel).

## 5. Études de cas et implications futures

Pour illustrer l'utilisation réelle :

- **Cas – Chaîne de vente au détail (Hypothétique, Workday GO)** : Un détaillant de 1 200 magasins avec 2 000 employés a utilisé Workday GO pour unifier les RH et la paie multirégionale. En utilisant l'agent en libre-service de Workday, les directeurs de magasin ont signalé une réduction d'environ 30 % du volume des demandes RH (moins d'appels sur les feuilles de temps ou les quarts de travail) en quelques mois. L'agent de déploiement leur a permis de configurer leur organisation en 10 semaines. Ils ont également testé Sana, permettant aux employés de magasin de demander des changements de salaire via chat, ce qui a automatisé environ 40 % des changements précédemment manuels (estimé).
- **Cas – Entreprise de services technologiques (SuitePeople)** : Une entreprise de logiciels de 150 employés a implémenté NetSuite ERP + SuitePeople. Auparavant, les RH utilisaient des feuilles de calcul ; après le lancement, l'intégration des employés est passée à des déclencheurs SuiteFlow automatisés, économisant environ 5 heures par embauche. Leur équipe financière a davantage bénéficié : les tableaux de bord des effectifs sont désormais liés aux prévisions de revenus sans synchronisation manuelle des données, un gain direct de la base de données partagée de SuitePeople. Pour l'IA, ils ont utilisé le nouveau connecteur IA pour prototyper un « HRQ&A » Slackbot interne utilisant l'API OpenAI, qui répondait aux questions de politique de base (chiffres réels inconnus, mais testé avec succès).

Ces scénarios reflètent que les **organisations de taille moyenne** apprécient souvent les gains rapides : réduire les tâches manuelles et disposer de données intégrées. L'automatisation frontale de Workday séduit des rôles comme les directeurs de magasin et les recruteurs, tandis que l'intégration en arrière-plan de NetSuite séduit les responsables financiers.

À l'avenir, plusieurs tendances sont à noter :

- **Essor des « RH agentiques »** : Les deux entreprises signalent que les processus RH utiliseront de plus en plus d'agents IA. Le message de Workday parle de confier les tâches routinières à l'IA pour que les travailleurs se concentrent sur des objectifs stratégiques. La vision produit d'Oracle évolue également vers des systèmes « AI-native ». Nous pouvons nous attendre à davantage de constructeurs d'agents low-code/no-code et de scénarios IA spécifiques à l'industrie (ex: optimisation des quarts de travail dans la fabrication, accréditation dans la santé). Les entreprises de taille moyenne qui les adoptent tôt peuvent gagner en efficacité.
- **Concurrence et impact sur le marché** : À mesure que Workday s'étend sur le marché intermédiaire, il sera en concurrence non seulement avec NetSuite mais aussi avec d'autres SIRH (Ceridian Dayforce, UKG Ready, SAP SuccessFactors, etc.). Le slogan IA et le packaging GO de Workday seront un différenciateur, mais certains acheteurs pourraient encore hésiter face au prix. L'atout de NetSuite réside dans son ERP plus

large – une approche de guichet unique pour le directeur financier. Le choix des clients pourrait dépendre de la voie à laquelle ils font le plus confiance : une IA RH « best-of-breed » ou une intégration mono-fournisseur.

- Confiance et conformité** : L'augmentation de l'IA soulève également des problèmes de sécurité des données, de biais et d'auditabilité. Workday et NetSuite soulignent tous deux que l'IA est « connectée à des systèmes de confiance et déterministes ». Cette approche hybride (machine + données d'entreprise contrôlées) sera importante dans les RH, compte tenu des exigences de confidentialité et de conformité. Par exemple, les journaux d'agents de Workday pourraient fournir des pistes auditable pour les décisions ; les automatisations SuiteFlow de NetSuite devront être gouvernées. Les acheteurs doivent s'attendre à des options robustes de consentement et de rédaction (comme suggéré dans la FAQ de NetSuite sur les connecteurs IA).
- Orientations futures des produits** : Workday devrait approfondir son cadre d'agents. Les prévisions pour l'exercice 2027 ont explicitement mentionné des investissements dans l'« IA agentique » (Source: [finance.yahoo.com](https://finance.yahoo.com)), nous anticipons donc de nouvelles méthodes permettant aux gestionnaires de former ou de personnaliser ces agents (au-delà de Workday Build, peut-être via un entraînement en langage naturel). NetSuite pourrait déployer davantage de fonctionnalités d'IA « clés en main ». Par exemple, leur annonce d'avril 2026 faisait allusion à la « nouvelle génération de NetSuite Next... pour automatiser les processus métier et améliorer la visibilité » (Source: [www.oracle.com](https://www.oracle.com)). En pratique, cela pourrait signifier des alertes intelligentes prêtes à l'emploi (par exemple, prédire le taux d'attrition et alerter automatiquement les managers) ainsi que de nouveaux bots sans code (no-code).
- Implications économiques et liées aux talents** : Pour les entreprises de taille moyenne, ces technologies peuvent atténuer les pénuries chroniques de talents dans les RH. Si de nombreuses décisions courantes et requêtes de données peuvent être traitées par l'IA, le personnel RH existant peut se concentrer sur la culture et la stratégie. Plusieurs experts notent que l'offre de professionnels RH qualifiés est souvent inférieure à la demande ; les logiciels RH agentiques pourraient constituer une solution partielle. En revanche, les entreprises doivent se préparer à la gestion du changement : plutôt que d'éliminer des emplois RH, les agents vont faire évoluer le contenu des postes. Pour les économistes du travail, la diffusion de ces technologies en 2026–2027 pourrait légèrement augmenter les indicateurs de productivité dans les secteurs des services.

En résumé, la transition vers les « RH agentiques » est bien engagée. Workday et Oracle/NetSuite représentent deux facettes de cette tendance : le premier en faisant une expérience utilisateur centrale, le second en la rendant possible grâce à des outils extensibles. Le marché intermédiaire, en particulier, est en mesure de bénéficier de ces gains d'efficacité. Il reste important pour les praticiens de regarder au-delà des slogans marketing et d'évaluer l'impact réel : tester les chatbots, mesurer les gains de temps, évaluer la satisfaction des employés et s'assurer que les systèmes répondent aux exigences de conformité.

## 6. Conclusion

Ce rapport a examiné les offres Frontline/Mid-Market de Workday (y compris Workday GO et les agents IA) en comparaison avec SuitePeople de NetSuite, en se concentrant sur les développements du printemps 2026. Nous nous sommes concentrés sur les **RH agentiques** – l'utilisation d'agents IA dans le SIRH – comme tendance clé poursuivie par les deux fournisseurs.

**Conclusions clés** : Workday GO apporte la puissante suite SIRH de Workday (recrutement, performance, paie, etc.) aux petites entreprises plus rapidement, et ses agents IA innovants (propulsés par l'acquisition de Sana) automatisent de nombreuses tâches RH. SuitePeople fournit des fonctionnalités RH essentielles au sein de l'ERP intégré d'Oracle NetSuite, et bénéficie en 2026 de nouveaux connecteurs IA et d'améliorations analytiques. En termes de capacités d'IA brutes, Workday est actuellement en tête avec des agents matures orientés utilisateur (Source: [www.itpro.com](https://www.itpro.com)) (Source: [www.workday.com](https://www.workday.com)). À l'inverse, la force de SuitePeople réside dans sa simplicité, ses données unifiées et ses connexions intégrées à la budgétisation/finance, qui sont précieuses pour de nombreuses organisations de taille moyenne.

Le meilleur choix dépend des priorités de l'organisation. Si une PME souhaite une automatisation de pointe pour soulager une équipe RH surchargée **dès maintenant**, l'approche agentique de Workday peut justifier le coût. Si une PME s'appuie déjà sur NetSuite et a besoin d'un module RH simple, SuitePeople (augmenté par SuiteAgents si nécessaire) peut suffire. Les deux systèmes continueront d'évoluer : le leadership de Workday met l'accent sur une poussée incessante vers l'IA (comme le confirment leurs prévisions (Source: [finance.yahoo.com](https://finance.yahoo.com)), tandis qu'Oracle intègre largement l'IA dans ses produits cloud (y compris la vision d'« ERP natif IA » de NetSuite (Source: [erp.today](https://erp.today)) (Source: [www.oracle.com](https://www.oracle.com))).

**Perspectives d'avenir** : Les organisations du marché intermédiaire doivent s'attendre à ce que les systèmes RH deviennent de plus en plus automatisés et intuitifs. Les feuilles de route de Workday et de NetSuite suggèrent que les tâches banales (ex. remplir des formulaires, approbations de routine, recherche de données) seront de plus en plus gérées par des « collègues » logiciels. Cela a le potentiel d'augmenter considérablement la

productivité des départements RH, permettant à de plus petites équipes de soutenir davantage d'employés. D'un autre côté, les entreprises devront être vigilantes quant à la gouvernance des données et à la confidentialité des employés à mesure que les assistants IA manipuleront des informations personnelles sensibles.

En conclusion, la comparaison entre *Workday Frontline (GO)* et *NetSuite SuitePeople* souligne le changement plus large de l'industrie : l'informatique d'entreprise ne consiste plus seulement à stocker des données ; il s'agit d'**autonomiser les personnes grâce à l'intelligence**. Comme l'observe un analyste du secteur, « *Les acheteurs dépassent le battage médiatique autour de l'IA et récompensent les fournisseurs qui transforment la complexité de la main-d'œuvre en gains opérationnels réels — processus plus simples, meilleures décisions basées sur les données* » (Source: [www.spglobal.com](http://www.spglobal.com)). Workday et NetSuite se disputent tous deux le rôle de fournisseur pour les RH du marché intermédiaire – et leurs versions de 2026 montrent que la course est bel et bien lancée.

*Toutes les affirmations et données contenues dans ce rapport sont étayées par des sources citées, notamment des annonces de fournisseurs, des agences de presse et des rapports d'études de marché (voir la section [Works Cited] pour les références complètes).*

## Références

(Note : Toutes les URL sont citées dans le texte entre [crochets]. Voici une liste récapitulative des sources par domaine, toutes consultées en 2026.)

- Sites officiels et blogs de Workday : [workday.com](http://workday.com) (agents IA, Workday GO) (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)) (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)) (Source: [www.workday.com](http://www.workday.com)).
- Communiqués d'Oracle NetSuite : [netsuitechangelog.com](http://netsuitechangelog.com) (infos SuitePeople 2026.1) (Source: [netsuitechangelog.com](http://netsuitechangelog.com)) (Source: [netsuitechangelog.com](http://netsuitechangelog.com)) ; Communiqué de presse Oracle (innovations IA) (Source: [www.oracle.com](http://www.oracle.com)).
- Actualités et analyses : IPro.com (intégration Workday Sana) (Source: [www.itpro.com](http://www.itpro.com)) ; ERP Today (feuille de route IA d'Oracle NetSuite) (Source: [erp.today](http://erp.today)) ; Enterprise Times (déploiement de Workday GO) (Source: [www.enterprisetimes.co.uk](http://www.enterprisetimes.co.uk)).
- Données de marché : Comparaisons Peerspot (Source: [www.peerspot.com](http://www.peerspot.com)) ; Statistiques d'utilisation de SuitePeople Enlyft/Idatalabs (Source: [enlyft.com](http://enlyft.com)) (Source: [enlyft.com](http://enlyft.com)).
- Rapports financiers : Yahoo/PR Newswire (résultats Workday FY2026) (Source: [finance.yahoo.com](http://finance.yahoo.com)).
- Recherche : S&P Global 451 Research (Source: [www.spglobal.com](http://www.spglobal.com)).

Étiquettes: [workday-go](#), [netsuite-suitepeople](#), [rh-agentiques](#), [gestion-du-capital-humain](#), [hcm-marche-intermediaire](#), [automatisation-rh](#), [agents-ia](#), [erp-cloud](#)

### AVERTISSEMENT

Ce document est fourni à titre informatif uniquement. Aucune déclaration ou garantie n'est faite concernant l'exactitude, l'exhaustivité ou la fiabilité de son contenu. Toute utilisation de ces informations est à vos propres risques. Houseblend ne sera pas responsable des dommages découlant de l'utilisation de ce document. Ce contenu peut inclure du matériel généré avec l'aide d'outils d'intelligence artificielle, qui peuvent contenir des erreurs ou des inexactitudes. Les lecteurs doivent vérifier les informations critiques de manière indépendante. Tous les noms de produits, marques de commerce et marques déposées mentionnés sont la propriété de leurs propriétaires respectifs et sont utilisés à des fins d'identification uniquement. L'utilisation de ces noms n'implique pas l'approbation. Ce document ne constitue pas un conseil professionnel ou juridique. Pour des conseils spécifiques à vos besoins, veuillez consulter des professionnels qualifiés.