

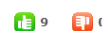
# Microsoft reporte de façon indéfinie le retour aux bureaux américains en raison de la multiplication des cas de coronavirus

Et confirme que le télétravail pourrait se poursuivre sur 2 ans de plus

Le 11 septembre 2021 à 07:31, par [Patrick Ruiz](#) | 15 commentaires



50 PARTAGES

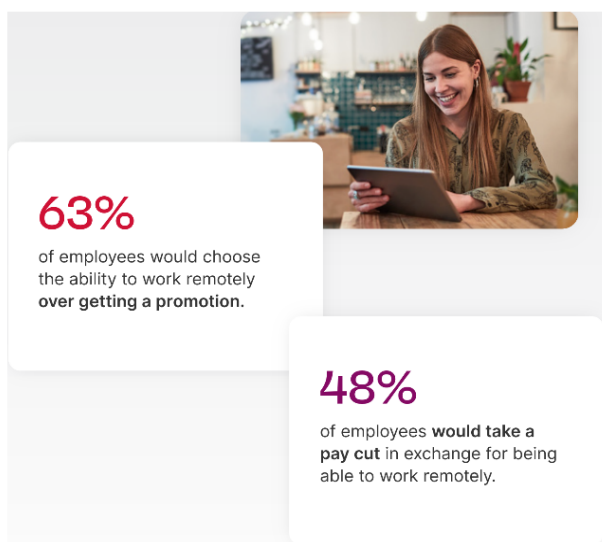


**Le travail à distance s'est imposé aux entreprises de la filière technologique en raison de la survenue de la pandémie de coronavirus. L'apparition du variant Delta impose une vague de retards de retour au bureau. De récentes prévisions font état de ce que ces derniers pourraient être fermés sur une durée supplémentaire de 2 ans. Dans la même mouvance, Microsoft annonce un report indéfini du retour aux bureaux américains. Vers un avenir avec le télétravail comme norme même après la pandémie ?**

« Compte tenu de l'incertitude en lien avec la pandémie de coronavirus, nous avons décidé de ne pas tenter de prévoir une nouvelle date pour la réouverture complète de nos sites de travail aux États-Unis, mais plutôt de les ouvrir dès que nous serons en mesure de le faire en toute sécurité sur la base des recommandations de santé publique. À partir de là, nous communiquerons une période de transition de 30 jours qui laissera aux employés le temps de se préparer tout en nous permettant de continuer à faire preuve d'agilité et de souplesse dans l'examen des données et de faire des choix pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être des employés », indique le géant technologique américain.

Les reports de retour au bureau s'enchaînent dans l'univers des entreprises technologiques. Apple a informé ses employés [que son retour prévu dans les bureaux américains serait reporté au moins jusqu'en janvier](#). Les géants Amazon et Facebook sont dans la même mouvance avec un report du retour au bureau au début de l'année prochaine. Lyft a pour sa part opté pour un rappel de ses employés à son siège de San Francisco en février de l'année à venir. Le tableau global soulève la problématique du rapport des employés au travail en présentiel dans un bureau. En effet, une série de récentes études prédit des vagues de démissions dans les entreprises après les confinements. Le dénominateur commun entre celles-ci réside dans l'une des raisons mises en avant par les participants à ces sondages : le besoin d'une ouverture plus importante de leur entreprise au télétravail – travail à distance à permanence ou plus de flexibilité pour la formule hybride.

Dans les chiffres, un sondage sur [développez.com](#) a révélé que la majorité, soit 56,57 %, des votants sont pour rester en télétravail de façon permanente après la crise. C'était une espèce de redite du positionnement des travailleurs de divers pays qui ont exprimé leur faveur à l'approche télétravail. Les données plus récentes à disposition font cependant état de ce que ce sera la formule mixte à défaut de télétravail à permanence. Un élément additionnel est de nature à concourir à cet état de choses. Selon une récente étude d'Ivanti sur un échantillon de plus de 1000 travailleurs, près des deux tiers (63 %) des personnes interrogées ont déclaré qu'elles préféreraient travailler à distance plutôt que d'être promues et près de la moitié (48 %) ont déclaré qu'elles accepteraient une baisse de salaire en échange de la possibilité de travailler de n'importe où. Pour confirmer la tendance, seuls 12 % des répondants ont déclaré vouloir retourner dans un bureau à temps plein à l'avenir.



Le tableau contraste avec la perception du télétravail qu'ont les employeurs. Grosso modo, ceux-ci sont d'avis que les employés doivent retourner au bureau parce que le présentiel favorise la créativité et la capacité à innover de leurs employés. Les recruteurs sont convaincus que les collègues construisent de meilleures relations de travail par exemple quand ils prennent le déjeuner ensemble, prennent le temps de discuter de divers sujets, même les plus banals ou alors participent à des exercices destinés à développer l'esprit d'équipe. [Néanmoins une nouvelle publication met en avant ce que l'on pourrait considérer comme un avantage sur le long terme pour les employeurs : exiger plus d'heures de travail de leurs employés lancés sur cette option.](#)