Charte de l'OFEN

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Energie extra**

Band (Jahr): **- (2002)**

Heft 6

PDF erstellt am: **06.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-644085

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Charte de l'OFEN

→ Ensemble, nous pouvons amener de grands changements

- Nous misons sur le travail d'équipe, la confiance et l'estime réciproque
- Nous osons poser des questions, avons le sens de l'écoute et répondons franchement
- Nous exploitons notre marge de manœuvre, en faisant preuve d'imagination
- Nous revendiquons la responsabilité de notre travail, parce que nous en sommes fiers

→ Nous tirons le meilleur parti de notre potentiel

- Nous établissons les priorités de manière à atteindre une efficacité maximale
- Nous cultivons notre savoir-faire, en nous perfectionnant sur le plan tant professionnel que personnel
- Nous assurons une planification qui évite à la fois le travail trop facile et le surmenage, afin de permettre une performance optimale
- Nous privilégions des formes de travail qui tiennent compte des besoins individuels

→ Nous surprenons nos partenaires et nos clients

- En matière de politique énergétique, personne n'apporte de meilleures solutions que nous à nos groupes cibles
- Nous persuadons par notre compétence, la confiance que nous inspirons et notre absence de formalisme
- Nous faisons preuve de curiosité envers nos partenaires, pour que chacun profite du savoir de l'autre
- Nous dépassons les attentes de nos clients, à qui nos services procurent une plus-value mesurable

→ Nous sommes les pionniers d'une politique énergétique durable

- Tout notre engagement vise à réduire la consommation d'énergie, en particulier celle des énergies non renouvelables, et à accroître la part des énergies renouvelables dans la consommation totale
- La population et les milieux économiques peuvent compter sur un approvisionnement énergétique sûr, respectueux de l'environnement et efficace
- Nous cherchons activement le dialogue et le consensus sur la politique énergétique de demain

→ Nous ne faisons aucun compromis quand la sécurité est en jeu

- La production, la distribution et l'utilisation d'énergie misent avant tout sur la sécurité, pour le bien des personnes humaines et de l'environnement
- En matière d'exploitation des centrales nucléaires et de gestion des déchets radioactifs, nous exigeons l'excellence et une solide culture de sécurité

CHARTE

Culture d'entreprise

L'Office fédéral de l'énergie s'est doté d'une charte et fait un double constat: le processus d'élaboration a été important et la mise en œuvre au quotidien sera plus astreignante que l'élaboration.

Les inventeurs d'*Odol* et d'*Ovomaltine* savaient pertinemment que l'économie de marché a besoin de marques pour prospérer. Et comme les produits se ressemblent toujours plus, la clé du succès consiste à créer un emballage résolument original.

Ce mécanisme a conquis depuis les entreprises. Là aussi, rien ne va plus sans image impossible à confondre, sans *corporate identity.* Cette dernière traduit l'identité d'une entreprise, ses objectifs et ses visions, tant vis-à-vis de l'extérieur (autrement dit les clients) que de l'intérieur (le personnel).

La *corporate identity* a pour épine dorsale une charte, qui enregistre la «culture» spécifique à l'entreprise. Les chartes d'entreprises font partie intégrante du marketing moderne, elles servent de référence commune aux acteurs impliqués et facilitent l'identification avec l'entreprise.

Le besoin de vivre à l'heure de sa «marque» a gagné entre-temps les entreprises de services et les institutions publiques. L'Office fédéral de la communication a ouvert la voie en adoptant une charte au début des années 90.

Or, rançon du succès, les chartes risquent d'éveiller des associations négatives. Car elles apparaissent parfois forcées et semblent refléter davantage les souhaits des chefs que la réalité des entreprises. Hans-Henning Herzog, conseiller en entreprise bernois, ne cache pas que «les beaux mots se font écho pour suggérer des visions, mais frappent le plus souvent par leur côté passe-partout.»

Travaux préalables. M. Herzog a parfaitement su préserver l'Office fédéral de l'énergie (OFEN) de cet écueil. C'est lui en effet qui, en tant qu'animateur, a accompagné le groupe de travail[1] chargé d'élaborer une charte pour l'Office. Mais auparavant, un atelier organisé fin 2001 avait permis au comité de direction de formuler sa «vision de l'OFEN», comportant des valeurs de base et des objectifs de gestion. Puis le 30 janvier 2002, lors d'un *Open Space Event* sur le Gurten, les collaboratrices et les collaborateurs de l'OFEN ont élaboré au sein de groupes thématiques et lors de discussions en plénum quantité d'idées sur leur activité future.

Aux yeux du groupe de travail, la charte de l'OFEN devait fournir des repères pour le quotidien professionnel. Il était bien clair que l'effet *interne* devait primer la tentation d'épater la galerie et qu'il fallait associer autant que possible tout le personnel de l'OFEN à la création de la charte.

Ainsi, le parcours s'est avéré plus important que l'objectif visé. Lors de l'élaboration de la charte, chacun devait pouvoir se dire: je suis partie prenante d'un processus vivant et créatif, qui influencera directement mon avenir individuel et collectif.