

# COURS D'EFFICACITE PERSONNELLE

En couleurs, version pour l'impression (prête à imprimer) (CP, Colour, Print)  
compilée le 24 janvier 2022



### a) Sommaire, selon la Checksheet :

1.	71-07-29	POURQUOI CHAPEAUTER ? .....	1
2.	59-08-19	COMMENT S'OCCUPER DU TRAVAIL .....	3
3.	80-09-21	CE QUI EST FAIT .....	5
4.	72-01-26	TRAVAIL PAS FAIT, À MOITIÉ FAIT ET ARRIÉRÉS .....	7
5.	70-12-30	CONTRÔLE DE L'ENVIRONNEMENT .....	11
6.	71-03-25	PRODUITS FINALS DE VALEUR.....	15
7.	69-09-20	STABILITÉ .....	19
8.	71-06-04	ADMINISTRATION STANDARD.....	21
9.	71-11-10	ORGANISATION ET SURVIE.....	25
10.	69-01-14	LES ORGS OT .....	27
11.	72-04-03	FAIRE LE TRAVAIL .....	31
12.	65-07-01	LA RAISON DE L'EXISTENCE DES CHAPEAUX .....	37
13.	71-06-02	LA CONFRONTATION .....	39
14.	80-09-13	SPECTATEURISME .....	43
15.	80-08-28	CAUSE.....	45
16.	80-09-21	INITIATIVE.....	47
17.	67-08-19	LE TEST SUPRÊME.....	49
18.	80-09-21	SOURCE PAR RAPPORT À CAUSE .....	53
19.	79-06-10	UN PROFESSIONNEL .....	55
20.	72-02-18	LE TRIANGLE DU HAUT .....	57



## **b) Sommaire, par ordre chronologique :**

1.	59-08-19	COMMENT S'OCCUPER DU TRAVAIL .....	3
2.	65-07-01	LA RAISON DE L'EXISTENCE DES CHAPEAUX .....	37
3.	67-08-19	LE TEST SUPRÊME .....	49
4.	69-01-14	LES ORGS OT .....	27
5.	69-09-20	STABILITÉ .....	19
6.	70-12-30	CONTRÔLE DE L'ENVIRONNEMENT .....	11
7.	71-03-25	PRODUITS FINALS DE VALEUR .....	15
8.	71-06-02	LA CONFRONTATION .....	39
9.	71-06-04	ADMINISTRATION STANDARD .....	21
10.	71-07-29	POURQUOI CHAPEAUTER ? .....	1
11.	71-11-10	ORGANISATION ET SURVIE .....	25
12.	72-01-26	TRAVAIL PAS FAIT, À MOITIÉ FAIT ET ARRIÉRÉS .....	7
13.	72-02-18	LE TRIANGLE DU HAUT .....	57
14.	72-04-03	FAIRE LE TRAVAIL .....	31
15.	79-06-10	UN PROFESSIONNEL .....	55
16.	80-08-28	CAUSE .....	45
17.	80-09-13	SPECTATEURISME .....	43
18.	80-09-21	CE QUI EST FAIT .....	5
19.	80-09-21	INITIATIVE .....	47
20.	80-09-21	SOURCE PAR RAPPORT À CAUSE .....	53



### c) Sommaire, par ordre alphabétique :

1.	71-06-04	ADMINISTRATION STANDARD.....	21
2.	80-08-28	CAUSE.....	45
3.	80-09-21	CE QUI EST FAIT.....	5
4.	59-08-19	COMMENT S'OCCUPER DU TRAVAIL.....	3
5.	70-12-30	CONTRÔLE DE L'ENVIRONNEMENT.....	11
6.	72-04-03	FAIRE LE TRAVAIL.....	31
7.	80-09-21	INITIATIVE.....	47
8.	71-06-02	LA CONFRONTATION.....	39
9.	65-07-01	LA RAISON DE L'EXISTENCE DES CHAPEAUX.....	37
10.	67-08-19	LE TEST SUPRÊME.....	49
11.	72-02-18	LE TRIANGLE DU HAUT.....	57
12.	69-01-14	LES ORGS OT.....	27
13.	71-11-10	ORGANISATION ET SURVIE.....	25
14.	71-07-29	POURQUOI CHAPEAUTER ?.....	1
15.	71-03-25	PRODUITS FINALS DE VALEUR.....	15
16.	80-09-21	SOURCE PAR RAPPORT À CAUSE.....	53
17.	80-09-13	SPECTATEURISME.....	43
18.	69-09-20	STABILITÉ.....	19
19.	72-01-26	TRAVAIL PAS FAIT, À MOITIÉ FAIT ET ARRIÉRÉS.....	7
20.	79-06-10	UN PROFESSIONNEL.....	55





HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 29 JUILLET 1971  
PUBLICATION I

Repolycopier

N° 21 DE LA SÉRIE SUR LE PERSONNEL  
N° 28 DE LA SÉRIE SUR L'ORGANISATION

## **POURQUOI CHAPEAUTER ?**

Il y a quelques jours, en découvrant que les chaises musicales et qu'un Chapeautage raté avaient rendu quelques zones instables, je me suis demandé si cela ne provenait pas de quelque aberration sociale très répandue parmi les sociétés dans lesquelles nous travaillons.

Et il semblerait que ce soit le cas. J'ai travaillé un petit peu là-dessus et voici ce que j'ai découvert :

**Loi : La puissance d'un thétan vient de son aptitude à maintenir une position dans l'espace.**

Ceci est tout à fait vrai. Dans le livre *Scientologie 8-80*, on traite de la question de la base du moteur. Il maintient deux terminaux à des positions fixes. C'est parce qu'ils sont à ces positions fixes que de la puissance peut être générée.

Si un thétan peut maintenir une position ou une place dans l'espace, il peut générer de la **puissance**.

Dans le cas contraire, il ne pourra pas générer de puissance et il sera faible.

Nous le savons depuis dix-neuf ans. Cela s'applique au sujet présent.

Observation : **La société moderne, avec son train d'enfer, a tendance à mettre les gens dans la confusion et à les destabiliser.**

Observation : **Les êtres qui ont peur des gens forts essaient de les affaiblir.**

Observation : **Les gens qui sont bousculés d'un endroit à un autre ont l'impression de ne pas pouvoir maintenir une position dans l'espace.**

Observation : **Les gens détestent perdre leur poste et leur travail. Ils trouvent cela déshonorant.**

Lorsque cette chaîne de positions perdues est auditée, on obtient de très bons gains et on rétablit l'aptitude d'une personne à conserver un emploi.

**Loi : Lorsque l'on donne un poste ou une position à quelqu'un, on le rend en quelque sorte plus fort et plus confiant dans la vie.**

**Loi : Lorsque l'on permet à quelqu'un de garder son poste, on le rend plus assuré.**

**Loi : En Chapeautant quelqu'un, on le rend beaucoup plus fort car cela l'aide à tenir son poste.**

Une personne manquant fondamentalement d'assurance, qui se sent incapable de maintenir sa position dans l'espace, se trouvera assez confortée par le Chapeutage pour acquérir la confiance suffisante qui lui permettra de faire son travail.

**Loi : Le fait pour une personne d'avoir un Chapeau, d'être Chapeautée et de faire preuve de compétence lui donne le sentiment d'être capable de maintenir sa position dans l'espace. Elle devient alors plus stable, confiante dans la vie et plus puissante.**

**Loi : Les personnes postées et non Chapeautées peuvent devenir criminelles par rapport à leur poste, parce qu'elles ne se sentent pas en sécurité et que cela les affaiblit.**

Quand une personne a une peur secrète des autres, instinctivement elle ne les Chapeautera pas, ou bien elle les Chapeautera de façon incorrecte et aura tendance à les transférer ou à les changer de place ici et là.

Quand une personne sans assurance est postée et qu'elle n'est pas suffisamment Chapeautée, elle peut tenter d'affaiblir les autres en essayant d'empêcher qu'ils se Chapeautent et de les faire transférer ou même renvoyer.

C'est apparemment l'aberration sociale à l'œuvre.

La solution pour avoir une Org saine et une société saine, ce n'est ni l'aide sociale ni le licenciement, mais c'est :

De recruter ;

De former ;

De Chapeauter ;

De faire faire un apprentissage ;

De donner un poste.

C'est une vérité si forte qu'elle pourrait désaberrer la société de la plus grosse partie de la criminalité.

Et cela mettra certainement une Org en position de **puissance**.

L.RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
BULLETIN DU HCO DU 19 AOÛT 1959

(Republié comme Lettre de Règlement du HCO du 29 mai 1963)

CenOCon  
Etudiants du SHSBC  
Franchise  
Scientologues de l'extérieur

## COMMENT S'OCCUPER DU TRAVAIL

Faites-le tout de suite.

Une des meilleures façons de réduire votre travail de moitié est de ne pas le faire deux fois.

Votre source de Dev-T la plus fertile est probablement le travail que vous faites en double.

Voici comment vous faites votre travail en double.

Vous prenez un message ou un certain travail, vous le regardez puis le mettez de côté dans l'intention de vous en occuper plus tard, puis plus tard, vous le reprenez et vous le relisez, et ce n'est qu'alors que vous vous en occupez.

Rien qu'en agissant de la sorte, vous doublez votre travail.

L'une des raisons pour laquelle j'arrive à abattre tant de travail c'est que je ne le fais jamais deux fois. Lorsque je suis en train de m'occuper d'un certain travail, j'ai pour règle stricte de m'en occuper jusqu'au bout ; je ne le mets pas de côté, en suspens ou à faire plus tard.

S'il se trouve que je suis en train de fureter dans ma corbeille, dans le Centre des Messages, pour voir ce qui s'y trouve, je m'occupe de ce que j'y découvre.

Si l'on me donne un message ou une donnée qui requiert une action de ma part, je m'en occupe tout de suite.

C'est ainsi que je m'achète mon « temps de farniente ».

Mais entendons-nous bien, je ne suis pas en train de chercher à me faire passer pour un modèle de vertu, pour un homme qui fait toujours son travail, je fais beaucoup de travaux différents et beaucoup de casquettes, je prétends être un oisif ambitieux et un chasseur de farniente.

Vous n'avez pas besoin d'avoir l'air occupé si vous ne l'êtes pas.

Vous n'avez pas besoin de cajoler et de dorloter le travail parce qu'il n'y en a pas assez.

Il y a plein de travail à faire. La meilleure solution, lorsqu'il y a un travail quelconque à faire, c'est de le faire.

Si vous accomplissez tout travail qui se présente à vous **lorsqu'**il se présente à vous, non au bout d'un certain temps, si vous prenez toujours l'initiative et que vous agissez, et que vous ne remettez pas à plus tard, vous n'aurez plus aucun trafic en retour, à moins qu'il n'y ait un fou à l'autre bout.

En deux mots, la façon de se débarrasser du travail, c'est de le faire, pas de le remettre à plus tard ; toute chose que vous remettez à plus tard, vous devrez le relire, le digérer et vous en occuper à nouveau ; alors ne remettez jamais un trafic à plus tard, faites-le pour qu'il soit fait une fois pour toutes.

Vous pouvez créer une ligne de comm sans fin en vous imaginant que la façon la plus facile de ne pas travailler, c'est de ne pas s'en occuper ou de remettre les choses à plus tard. Tout ce dont vous ne vous occupez pas revient et mord. Tout ce que vous remettez à plus tard doit être fait lorsqu'on vous le renvoie.

Alors si vous êtes un vrai amoureux de la quiétude, le type de personne qui baille confortablement, les pieds sur le bureau, si votre ambition réelle est un long accès de paresse printanière, alors vous ferez comme je vous suggère et vous vous occuperez de toute chose qui se présente à vous lorsqu'elle se présente à vous et non plus tard, et vous remettrez jamais rien à plus tard si vous pouvez le faire vous-même sur le champ.

Que les gens commencent à vous citer comme un modèle d'efficacité, comme celui dont on attend qu'il batte le prochain record mondial de vitesse, que paraissent des articles sur les merveilles que vous créez, tout ça n'est que fortuit. Vous et moi savons que nous ne l'avons fait que pour pouvoir être paresseux et ne pas avoir à travailler. Car on peut vraiment affirmer que le moyen d'avoir un travail monotone et ingrat, c'est de ne pas agir quand on reçoit le message et de remettre tout le travail à plus tard, c'est la voie qui mène à l'esclavage, aux muscles fatigués et à un cerveau en lambeaux, c'est la route qui mène à de hautes piles de paperasse dans vos corbeilles.

Alors venez fainéanter avec moi.

Faites-le quand vous le voyez et faites-le vous-même.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 21 SEPTEMBRE 1980

PUBLICATION V

Repolycopier

(Originellement publiée en LRH OODs, article du 24 avril 1972)

### **CE QUI EST FAIT**

Accomplir le travail de son poste aboutit à un échange vraiment efficace.

Si on confronte son poste, on verra qu'il y a des choses à accomplir. Ces choses donnent des résultats aussi bien au moral qu'à la viabilité.

« Faire » est souvent défini par « parler » ou « soumettre ». Mais cela n'amène rien de fait. Faire est l'action qui mène à l'accomplissement.

Faire quelque chose d'autre ne mène à aucun accomplissement.

Faites votre travail et obtenez quelque chose qui est fait.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 26 JANVIER 1972  
PUBLICATION I

Repolycopier  
Tous les Chapeaux de Cadre

N° 29 DE LA SÉRIE SUR LE SAVOIR-FAIRE ADMINISTRATIF  
N° 5 DE LA SÉRIE SUR LES CADRES

## TRAVAIL PAS FAIT, À MOITIÉ FAIT ET ARRIÉRÉS

Il existe un effet très précis, souvent insoupçonné dissimulé dans une accumulation d'arriérés [en anglais, *backlog*]. Et il est d'une violence telle qu'il peut faire s'effondrer les stats d'une zone, alors que celle-ci semble travailler de façon frénétique.

**Arriéré** (Webster's) : nom : déf. 3. Une accumulation croissante de tâches non exécutées ou de matériaux non traités. Verbe : accumuler des arriérés.

## TRAVAIL PAS FAIT ET À MOITIÉ FAIT

L'accumulation d'arriérés se produit pour diverses raisons. Mais les deux catégories principales sont 1) **Le travail pas fait** et 2) **Le travail à moitié fait**.

Le fait de ne pas remarquer qu'il existe une accumulation d'arriérés, le manque de supervision du personnel existant, les intentions autres du personnel, le manque de personnel pour s'occuper du volume habituel ou exceptionnel de travail, le manque de savoir-faire pour résoudre les situations, le manque de ressources et le sabotage pur et simple sont quelques-unes des raisons qui expliquent le travail **pas fait**.

Le travail à **moitié fait** est aussi mauvais que le travail **pas fait** étant donné qu'il fragmente un secteur et en fait un sac de nœuds. Supposons que Detroit se mette à fabriquer des moitiés de voitures. Toutes leurs ressources seraient dévorées et rien pourtant ne serait réellement produit, bien que tout le monde paraisse frénétiquement occupé ; les soucis des Cadres les amèneraient à un niveau de fièvre inconcevable à moins qu'on ne s'occupe du facteur « à moitié fait ».

Mais les choses à moitié faites ne sont pas toujours aussi visibles que les demi voitures. « Vous êtes-vous occupé de la poursuite en justice de « Bets et Cie » ? » « Oh oui ! » Mais la cause est perdue parce que les papiers de classement n'étaient qu'à moitié préparés et à moitié classés.

Les mêmes raisons que celles qui sont énumérées ci-dessus pour les choses **pas faites** s'appliquent aux choses à **moitié faites**.

La raison de bien des échecs se trouve dans les choses **pas faites** et les choses à **moitié faites**.

Or, aucune accumulation d'arriérés ne reste jamais là tranquillement. Pour peu que quelque chose d'autre dépende de ce que les actions soient faites, il y aura pression ou menace d'une sorte ou d'une autre sur la zone d'accumulation d'arriérés.

Ainsi, quand une activité commence à accumuler du travail arriéré, **elle engendre du travail supplémentaire sans rapport avec la réduction de la quantité du travail arriéré.**

Exemple : Une compagnie d'assurances accumule du travail arriéré sur les paiements des sinistres. Des torrents de questions arrivent alors demandant pourquoi. La Section des Sinistres passe son temps à répondre aux questions au lieu de réduire le nombre des indemnités. Le volume de travail double, triple, mais aucun sinistre n'est payé.

**Accumuler du travail arriéré multiplie immédiatement le travail par deux, par l'ajout des demandes de choses à s'occuper.**

Exemple : Un CF ne réussit pas à garder son classement à jour. Des demandes d'articles dans le CF amènent d'autres personnes à consommer tout le temps dont dispose le préposé au CF et mettent le CF à sac pour trouver les particules.

**Une accumulation d'arriérés peut s'accroître en ajoutant un désordre qui détruit des choses déjà faites.**

Ainsi, une accumulation d'arriérés détruit le travail passé tout en construisant du travail futur.

Exemple : La Section du Personnel accumule du travail arriéré dans ses dossiers, ce qui l'amène à accumuler du travail arriéré pour ce qui est des nominations. Cela surcharge des zones. Les gens de ces zones commencent à s'abattre sur la section du personnel en masse, exigeant d'elle qu'elle fournisse du personnel. Elle est alors si occupée à écarter et repousser les gens qu'elle ne peut faire de nominations. Pourtant, elle est engagée dans une action frénétique.

**Une accumulation d'arriérés s'empêche elle-même de se résoudre.**

Une Org dans laquelle il y a plusieurs accumulations d'arriérés devient frénétique et puis tombe dans l'apathie.

Le remède est de :

1. Obtenir des gens et faire des actions de **mobilisation générale** pour réduire les accumulations d'arriérés les plus importantes ;
2. Trouver le **Pourquoi** réel de l'accumulation d'arriérés et y remédier afin qu'un état de temps présent soit ensuite maintenu (cela requiert un programme suivi et fait) ;
3. Donner une vérification au personnel sur le livre *Les Problèmes du Travail* ;
4. Faire faire au staff du TR 0 sur leur zone de travail ;
5. Faire faire au Membre du Personnel « atteindre et se retirer » sur ses matériaux de travail ou de ses zones ;



ADMINISTRATIF

6. Faire une enquête sur les attitudes qui révèlent les griefs et les raisons des choses non-faites et à moitié faites et les accumulations d'arriérés ;
7. En se fondant sur l'enquête, mener sans relâche une campagne pour remédier aux choses **non faites** et à **moitié faites** ;
8. Être très sévère à l'avenir avec tout début d'une accumulation d'arriérés quelconque.

Quand vous voyez un secteur ou une Org dans l'apathie, sachez qu'elle est partie sur la route des choses non faites, à moitié faites et des accumulations d'arriérés et réglez cela.

Quand vous voyez un secteur devenir frénétique, sachez que vous faites face à des choses non faites, à moitié faites et à des accumulations d'arriérés et résolvez cela vite avant qu'elle n'entre dans la condition bien pire de l'apathie.

La production est la base du moral.

Les choses non faites et à moitié faites donnent des accumulations d'arriérés.

Les accumulations d'arriérés détruisent la possibilité de production future.

Ainsi, vous savez que la situation de choses non faites et à moitié faites donnera des accumulations d'arriérés.

Les accumulations d'arriérés empêcheront une résolution plus poussée.

Ce sujet est le sujet qui accable les Cadres.

Derrière toute perturbation, il y aura des choses **non faites**, à **moitié faites** et des **accumulations d'arriérés**.

Aussi, soyez très vigilants.

La dynamite est une sucette à côté de ce sujet explosif.

Ne dites pas que je ne vous l'ai pas dit.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 30 DÉCEMBRE 1970

Repolycopier  
Chapeau du Membre de  
l'Organisation Maritime  
Chapeau de Membre du Personnel

N° 15 DE LA SÉRIE SUR LE PERSONNEL

N° 20 DE LA SÉRIE SUR L'ORGANISATION

## CONTRÔLE DE L'ENVIRONNEMENT

Les différences entre une personne compétente et une personne incompétente se manifestent dans son environnement (milieu).

Une personne est soit l'effet de son environnement, soit capable de créer un effet sur son environnement.

Le psychologue du dix-neuvième siècle prêchait que l'homme devait « s'adapter à son environnement ». Cette donnée fautive a été une des causes de la dégénérescence de la race humaine.

En vérité, l'homme réussit dans la mesure même où il adapte l'environnement à lui-même.

La compétence veut dire l'aptitude à contrôler et à utiliser les choses dans l'environnement ainsi que l'environnement lui-même.

Quand vous voyez des choses cassées autour du mécanicien qui en est responsable, il démontre visiblement son incompétence - ce qui veut dire son inaptitude à contrôler les choses dans son environnement et à adapter l'environnement dont il est responsable : les moteurs.

Quand vous voyez les chaloupes d'un officier de marine en pièces, vous savez qu'il n'a pas le contrôle de son environnement.

Le savoir-faire, l'attention et le désir d'être efficace font tous partie de l'aptitude à contrôler l'environnement.

Ses « standards » (le degré de justesse que l'on essaie d'établir et de maintenir) ont tout à voir avec son désir d'avoir un environnement sous contrôle.

On n'atteint pas ses *standards* par la critique (un système humain). Cela se fait en exerçant du contrôle sur son environnement et en faisant bouger les choses avec efficacité vers une scène plus près de l'idéal.

Le contrôle de l'environnement débute avec soi : un cas en bon état, un corps que l'on garde propre et en état de fonctionner. Ceci s'étend à ses effets personnels, ses vêtements, ses outils, son équipement. Ceci s'étend de plus aux choses dans l'environnement dont on a la responsabilité. Puis ça s'étend à l'environnement en entier, aux gens et au MEST.

On peut beaucoup se salir en réparant des choses. Ça, c'est compréhensible. Mais peut-on alors aussi se laver ?

L'aptitude à confronter le MEST est une aptitude de haut niveau. Après cela vient l'aptitude à le manier et à le contrôler.

L'aptitude à confronter les gens est aussi une aptitude de haut niveau. Après cela vient l'aptitude à s'entendre avec eux, à les prendre en main et à les contrôler.

C'est là le Test Suprême d'un thétan : l'aptitude à faire marcher les choses.

L'inverse de cela est l'effort pour faire que les choses tournent mal.

L'incompétence - le manque de savoir-faire, l'inaptitude à contrôler - fait que les choses tournent mal.

Avec un peu de savoir-faire, ou en acquérant celui-ci par l'observation, les personnes saines font marcher les choses.

Le dément demeure ignorant à dessein ou bien il acquiert du savoir-faire et fait mal tourner les choses.

Les actes démentiels *ne* sont *pas* involontaires ou faits par ignorance. Ils sont intentionnels ; ce ne sont pas des « dramatisations inconscientes ». Alors aux abords des gens déments, les choses tournent mal.

On ne peut réellement juger de la différence entre une personne saine d'esprit et une personne démente d'après le comportement. On ne peut juger de la différence que d'après le produit. Le produit d'une personne saine est la survie. Le produit d'une personne démente est un Acte Néfaste. Comme cela est souvent masqué par d'habiles explications, on ne lui accorde pas l'attention que cela mérite. Le prétendu bon produit du dément s'avère être un Acte Néfaste.

Un pourcentage important de la population de cette planète (indéterminé à ce jour pour le « grand public », mais excédant les 20 %) est dément. Leur comportement semble acceptable. Mais leur produit est un Acte Néfaste. La popularité de la guerre le confirme. Les produits des gouvernements existants sont en majeure partie destructifs. Le Produit Final de la race humaine sera une planète détruite (une couche d'air polluée qui rend la planète incapable d'entretenir la vie, que ce soit à cause des radiations ou des gaz).

Ainsi, à cause de son inaptitude à détecter le dément et à s'en occuper, la majorité saine d'esprit en pâtit.

Les actions cachées du dément peuvent détruire un environnement plus vite qu'on ne peut le créer, **à moins** d'avoir le savoir-faire du mental et de la vie, la Tech de l'Admin, l'aptitude et le savoir-faire pour manier le MEST.

Un domaine ou une activité touché par une arrivée en masse de nouvelles recrues ou de nouveaux clients tend à être perturbé. Son MEST se fait maltraîter, les choses deviennent incontrôlables.

Petit à petit, en travaillant à mettre de l'ordre, on parvient à atteindre à nouveau les standards. La minorité démente est traitée, le savoir-faire des groupes et des orgs devient plus largement connu, la tech du MEST est à nouveau utilisée.

Au fur et à mesure qu'une organisation prend de l'expansion, elle passe par des cycles de condition basse et de condition élevée. Ceci est plutôt normal parce qu'en prenant en charge un secteur de plus en plus large, on laisse entrer de plus en plus de déments, bien qu'ils soient en faible proportion par rapport aux personnes saines d'esprit.

L'ordre est rétabli et les tendances vers la survie sont rétablies dans la mesure où ceux qui sont sains d'esprit commencent à étendre leur influence et à prendre en main les choses autour d'eux, et dans la mesure où les déments sont rendus sains d'esprit.

Ainsi on obtient des essors et des déclin. Dès qu'un groupe commence à se sentir très sûr de lui, il prend en charge un secteur plus large. Ceci comprend davantage de gens, d'admin et de MEST non maniés, et c'est le début d'un déclin. Les personnes saines d'esprit commencent alors à faire face et les déments commencent à être sains d'esprit et c'est le début d'un essor.

Il s'agit probablement même du fondement des essors et des dépressions économiques d'une nation.

Ceci n'est mauvais que dans la mesure où les déments sont mis au pouvoir. Dès que cela se produit, le déclin devient permanent et la décadence culturelle prend place.

Un groupe qui prend rapidement de l'expansion dans une culture décadente est bien sûr sujet lui-même aux cycles essor-déclin, et doit prendre des mesures très spéciales pour neutraliser les conséquences de l'expansion afin de maintenir un quelconque taux de croissance.

L'individu membre d'un groupe peut mesurer ses propres progrès par son aptitude accrue à se prendre en main lui-même, son poste et l'environnement, et par le degré d'amélioration du groupe même du fait de son propre travail au sein de celui-ci.

Un groupe qui esquinte son équipement et son environnement plus qu'il ne le faisait il y a quelque temps, et qui ne les améliore pas, doit être, bien sûr, réorganisé avant qu'il ne périclite.

Aucun groupe ne peut se croiser les bras et attendre de ses grands pontes qu'ils aient toute la responsabilité sur leurs épaules. Le groupe se compose de membres individuels, non de grands pontes.

La survie d'un groupe dépend de l'aptitude de ses membres individuels à contrôler leur environnement et à insister pour que les autres membres du groupe contrôlent aussi le leur.

C'est l'essence même de la survie.

Un groupe sain d'esprit, qui connaît et qui utilise ses technologies pour prendre en main les hommes et le MEST, ne peut que contrôler son environnement.

Mais ceci dépend du fait que le membre individuel du groupe soit sain d'esprit, capable de contrôler son MEST et les gens qui l'entourent, et qu'il utilise la tech de la vie, la tech de l'Admin, et la tech d'activités spécifiques.

Un tel groupe hérite inévitablement de la culture et de sa conduite.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 25 MARS 1971

Repolycopier

N° 26 DE LA SÉRIE SUR L'ORGANISATION

## PRODUITS FINALS DE VALEUR

Par définition, un Produit Final de Valeur est quelque chose qui peut être échangé avec d'autres activités contre un soutien. Le soutien consiste généralement en nourriture, habits, un toit, de l'argent, de la tolérance et de la coopération (bienveillance).

Au niveau de l'individu, ceci est facile à saisir. Il produit un ou des produits qui s'écoulent dans le département, la division, l'organisation, l'entreprise, la collectivité, l'État, la nation ou la planète, qui lui donne en retour sa paye et de la bienveillance ou tout au moins une bienveillance suffisante pour empêcher qu'on l'abandonne ou le détruise.

L'individu obtient sa survie à long terme de cette façon.

Un Produit Final de Valeur (VFP) a de la valeur parce qu'il est potentiellement ou effectivement échangeable.

Le mot clé dans ce sens est **échangeable**. Et être échangeable signifie vers l'extérieur, avec une chose extérieure à la personne ou à l'activité.

Un Produit Final de Valeur pourrait aussi bien s'appeler un **produit échangeable de valeur**.

La raison et la démenche sont une affaire de motif, non de rationalité ou de compétence. Le sain d'esprit est constructif, le dément est destructif.

Ainsi, la démenche de la part du récepteur potentiel d'un Produit Final de Valeur peut empêcher l'échange d'un produit final que le récepteur devrait pouvoir utiliser et pour lequel il devrait être disposé à accorder soutien actif et bienveillance au producteur. Exemple : Un homme meurt de faim, vous essayez de lui vendre de la bonne nourriture à un prix raisonnable et qu'il peut payer. Il essaie de vous tirer dessus et détruit la nourriture. Ça, c'est de la démenche puisqu'il essaie de détruire le produit dont il a besoin et qu'il a les moyens d'acheter.

Le crime est l'action du dément ou l'action consistant à essayer de s'emparer d'un produit sans accorder de soutien. Exemple : Des voleurs qui ne soutiennent pas une collectivité cherchent à lui soutirer des fonds de soutien.

La fraude est la tentative qui consiste à obtenir un soutien sans fournir de produit.

La raison et l'honnêteté consistent donc à produire un produit final de valeur pour lequel on est ensuite récompensé par un soutien et de la bienveillance, ou dans un flux inverse, en soutenant et en donnant sa bienveillance au producteur du produit.

Les fondements de l'Éthique, le moral, les sujets sociaux, la loi sont tous basés sur ce principe du Produit Final de Valeur. Autrefois, c'était « instinctif » ou « le bon sens ». Cela n'a jamais été énoncé auparavant.

Donc, les civilisations qui facilitent la production et l'échange, et qui interdisent le crime et la fraude, réussissent. Celles qui ne le font pas périssent.

Les personnes qui souhaitent détruire les civilisations encouragent les écarts de ces règles du jeu fondamentales. Les méthodes pour corrompre un juste échange sont nombreuses.

Les **facteurs** constituent la première apparition de ces principes.

La théorie du Produit Final de Valeur est une extension des **facteurs**.

Les parties des organisations ou les organisations, les villes, les États et les pays suivent tous ces principes qui s'appliquent à l'individu.

La survie ou la valeur de n'importe quelle Section, Département, Division ou organisation dépend du fait de suivre ou non ces principes d'échange.

La survie ou la valeur de n'importe quelle ville, État ou pays suit ces principes d'échange.

Vous pouvez prédire la survie de n'importe quelle activité en consolidant les régularités de ses échanges ou vous pouvez prédire son effondrement par les irrégularités de ces échanges.

Par conséquent, il est vital qu'une personne, une Section, un Département, une Division ou une partie d'une organisation détermine exactement ce qu'il échange. Il produit quelque chose qui a de la valeur pour la ou les activités avec lesquelles il est en communication, et pour lesquelles il obtient un soutien.

S'il produit effectivement des Produits Finaux de Valeur, alors il est en droit d'être soutenu.

Si d'un autre côté il ne fait qu'organiser, espérer ou faire du PR et ne produit pas un ou des articles échangeables en **quantité** ou en **qualité** pour lesquels un soutien peut être obtenu et même revendiqué, il ne sera pas **viable**.

Peu importe combien d'ordres sont émis, combien les organigrammes sont bien établis ou combien les plans de production sont magnifiques. La dure réalité de la production reste le facteur dominant.

Que les choses soient bien organisées *augmente* le volume de production et améliore la qualité et peut ainsi entraîner la viabilité.

Le manque de viabilité peut toujours être imputée aux facteurs quantité et qualité d'un Produit Final de Valeur existant.

L'*espoir* d'obtenir un produit a une valeur à court terme qui permet à une activité de se construire. Mais quand l'espoir ne se matérialise pas, alors tout espoir de viabilité s'effondre aussi.

On doit donc organiser *en remontant* depuis le produit effectivement produit.



Par exemple, un sujet technique est capable de produire un résultat exact.

**Si** des personnes sont formées pour produire effectivement le résultat, **et que le résultat est produit**, on peut alors échanger les techniciens avec la collectivité contre un soutien.

Si le résultat est produit (par une bonne formation des techniciens), alors le résultat peut être échangé avec quelqu'un contre du soutien et de la bienveillance.

Lorsqu'un de ces facteurs souffre en quantité ou en qualité, l'échange est alors difficile et la viabilité devient incertaine.

Comme les personnes, les collectivités et les États ne sont pas nécessairement sains, des bouleversements peuvent se produire dans l'échange même lorsque la production a lieu.

Par conséquent, le producteur a tout intérêt à maintenir la santé d'esprit de la zone dans laquelle il agit, et un de ses Produits Finaux de Valeur est une zone dans laquelle la production et l'échange peuvent avoir lieu.

Les fondements du Produit Final de Valeur sont vrais pour n'importe quel système industriel, politique ou économique.

De nombreux systèmes tentent d'éviter ces fondements et le résultat final en est le désastre.

L'individu, la Section, le Département, la Division, l'organisation ou le pays qui ne produit pas quelque chose de suffisamment valable pour être échangé ne sera pas soutenu longtemps. C'est aussi simple que ça.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 20 SEPTEMBRE 1969

Repolycopier

## STABILITÉ

On peut dire d'entreprises, de sociétés et de gouvernements que

**la meilleure garantie de stabilité est la compétence administrative.**

Dans des domaines où sont manquantes les capacités qui, additionnées, forment la compétence administrative, l'organisation ou le gouvernement d'un pays peut s'attendre à échouer ou à être renversé.

Même des petites choses comme le classement des dossiers, les enregistrements de comptes, le placement du personnel, mènent toutes ensemble à une plus grande longévité.

L'intégrité du personnel est un facteur important dans l'administration. Un manque de compétence pour détecter et manier de faux rapports, un manque d'accords ou un manque de performance dans les fonctions, peuvent détruire sans problème la direction et le groupe.

Peu important les intentions des gens qui sont à la tête, peu importe qu'ils soient intelligents ou honnêtes, si leurs lignes administratives sont maladroites ou, de quelconque manière, fausses ; si elles ne sont pas soutenues par des gens de l'administration habiles et bien formés, elles peuvent être rendues nulles. Les plans et les ordres qui sont mis « sur les lignes » vont rarement, et peut-être même jamais, arriver au niveau du travailleur dans l'atelier ou chez la personne dans la rue.

L'immense quantité de lois et de directives édictées par le législateur ou même par les conseils d'administration a été rendue nécessaire à 90% en raison d'échecs antérieurs à faire appliquer des lois ou des directives passées.

Une mauvaise administration, un manque de savoir-faire, un manque d'employés de bureaux et de Cadres formés, peuvent faire échouer complètement n'importe quel plan ou programme sans considération de l'urgence ou du bénéfice.

On peut donc dire que la survie d'une organisation et de ses dirigeants est entièrement dépendante du savoir, de la formation et de l'intégrité de ceux qui tiennent en mains les lignes administratives, les unités et les contacts du groupe.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 4 JUIN 1971

Repolycopier

N° 1 de la Série sur l'Administration Standard

## ADMINISTRATION STANDARD

Pour approcher le sujet de l'**Administration Standard** de façon réaliste on doit d'abord reconnaître qu'il peut exister une façon correcte de faire les choses.

Prenons par exemple le démarrage d'une voiture. Il y a une façon correcte de le faire. Vous vérifiez s'il y a de l'essence, vous vérifiez qu'elle n'est pas embrayée et que le frein à main est serré. Vous tournez la clé de contact et actionnez le démarreur. Vous appuyez sur l'accélérateur et ça démarre. Maintenant si quelqu'un fait cela dans le désordre ou s'il fait autre chose, la voiture ne démarrera pas. Alors il va la pousser ou trouver une descente. Elle ne démarre toujours pas, alors il va chercher un mécanicien. La plupart du temps le mécanicien découvre qu'il n'y a pas d'essence ou que l'on n'a pas mis le contact.

Il y a des tas de façons pour ne pas faire démarrer une voiture.

Il n'y a qu'un seul moyen de faire démarrer une voiture.

Il en va de même pour toute procédure standard.

Il y a une façon de faire quelque chose correctement. On appelle **Procédures Techniques** les façons correctes de faire les choses, ou bien **Tech** quand il s'agit d'audition ou de procédés scientifiques ou mécaniques.

Il y a une **Tech de l'Admin**. Ce serait les façons correctes d'administrer quelque chose ou d'organiser quelque chose.

Le sujet de l'administration c'est : comment organiser, établir ou améliorer les espaces, les terminaux, les flux, les lignes, les travaux, l'équipement, le matériel etc., d'un groupe de production afin de parvenir à un volume, une qualité, une viabilité optimales.

Les centres d'activité, les organisations, les sociétés, les gouvernements et même la civilisation des Hommes dépendent de la **Tech de l'Admin**, de sa connaissance et de son **application**.

Ce sujet général est connu sous le terme d'**Administration** ou d'**Admin** en abrégé.

Il y a des façons de faire correctes en admin. Pour chaque procédure correcte, il peut y avoir des tas d'actions incorrectes.

Pour être un bon Cadre ou un bon Membre du Personnel on doit connaître la manière correcte de faire quelque chose, être capable de l'appliquer, de le faire faire et de corriger les erreurs pour revenir aux procédures correctes.

## STANDARD

À cause du grand nombre d'actions distinctes que nécessite une activité importante, le sujet paraît complexe, à moins que l'on apprenne à observer une procédure à la fois et à la faire concorder avec les autres procédures.

Le sujet de l'**Admin** semble difficile seulement parce que ceux qui y sont impliqués **apprennent rarement la procédure correcte**. Ils font d'autres choses étranges à la place qui, considérées comme un tout donnent une vision parfaitement confuse de la scène.

On teste n'importe quel ensemble de procédures en observant si, après leur utilisation, le résultat en est une organisation menée sans heurts, produisant en volume des Produits Finals de Valeur (VFP = *Valuable Final Product*, voir Dict. Admin, ndt), de qualité acceptable et qui permettent à l'organisation de survivre.

Notre admin a réussi ce test. Quand on l'utilise exactement telle qu'elle est, quand on l'applique correctement et quand on la corrige en revenant aux procédures standard elle produit un grand volume, de la qualité et de la viabilité.

Ceci a été prouvé maintes et maintes fois.- application à la lettre = prospérité - utilisation incorrecte, ignorance ou non-application = effondrement.

Une Org en devenant simplement « Conforme aux Règlements » (connaître les procédures et les utiliser, sans en dévier) est sortie d'une longue période de pauvreté et a obtenu des résultats fantastiques. Puis, dirigée par ceux qui ignorent les Lettres de Règlement, elle s'est effondrée à nouveau dans les proportions mêmes de son « Hors-Règlements ».

Un continent a boumé quand il était « on-policy » et a décliné quand il est devenu « Hors-Règlements ».

On a observé cela maintes et maintes et maintes fois. « Conforme aux Règlements » (connaître et appliquer nos procédures) a été le dénominateur commun de chaque boum. « Hors-Règlements » (ne pas connaître ni appliquer nos procédures) a été le dénominateur commun de chaque effondrement, que ce soit celui d'une org ou d'un continent.

Ce fait a eu pour témoins une foule considérable de gens et une montagne de statistiques le confirme.

L'**Admin Standard** signifie qu'on applique la procédure usuelle « Conforme aux Règlements ».

L'admin squirrel (*squirrel* = écureuil, voir Dict. Tech., ndt) veut dire déviation ou altération de l'admin standard L'emploi du mot « *squirrel* » ne date pas d'hier car les écureuils dans leur petite cage tournent en rond et ne vont nulle part. On dit également qu'ils sont un peu « noix » (jeu de mots en anglais, *nuts* veut dire fou en argot, ndt) un mauvais jeu de mots, c'est à dire un peu dingue.

La source de l'**Admin Standard**, c'est une HCOPL.

La principale source de l'admin squirrel, c'est juste l'ignorance de la procédure des HCOPLs ou le fait qu'on néglige de les lire et de les appliquer. Pas plus difficile que cela.

Donc, si vous voyez des Membres du Personnel d'une Org ignorant ou négligeant les Règlements et échouant à les appliquer en train de créer chaque jour une scène dingue, réalisez simplement qu'ils essaient de faire démarrer une voiture en fermant le coffre avec de la soudure ou en astiquant les pneus !

## STANDARD

La réponse à cela est invariablement et toujours, trouvez le règlement, appliquez-le et éjectez les actions « Hors-Règlements », alors le calme et la prospérité régneront.

Ainsi c'est un sujet simple, compliqué seulement par l'inaptitude des gens à confronter et à faire les actions que demandent les règlements.

Suivre les règlements c'est mieux sur toute la ligne car c'est un terrain d'entente.

On peut développer, tester, piloter et utiliser de nouvelles procédures **mais**, à moins qu'elles ne deviennent des règlements elles peuvent mener une zone à la folie.

Donc, il y a une façon de faire correcte. Et c'est la façon de faire. Et ainsi, en faisant les choses « Conforme aux Règlements » on atteindra la prospérité.

Si on n'est pas capable d'accepter ce fait, alors on ne sera pas capable de diriger une activité jusqu'à la prospérité.

Alors, l'**Admin Standard** c'est plutôt simple après tout.

L. RON HUBBARD  
Fondateur





HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 11 SEPTEMBRE 1980  
PUBLICATION II

Repolycopier

N° 46 DE LA SÉRIE SUR L'ORGANISATION  
N° 23 DE LA SÉRIE SUR LES CADRES

## **ORGANISATION ET SURVIE**

(Publiée à l'origine par LRH pour les ordres du jour de l'Apollo du 10 novembre 1971)

Les activités bien organisées survivent. La survie des individus qui composent ces organisations repose sur un haut degré d'organisation de cette activité.

Un petit groupe extrêmement bien organisé a d'excellentes chances de survie.

Même un grand groupe mal organisé n'a pas une chance.

L'essence de l'organisation, c'est d'établir un organigramme, d'affecter les gens aux postes avec réalité et de former et chapeauter pendant que les fonctions sont en train d'être remplies.

Il faut ajouter à cela l'exercice des fonctions pour que l'unité organisationnelle soit productive.

Les signes extérieurs d'un groupe mal organisé sont le laisser-aller et la maladresse.

Une autre composante qui va de pair avec l'organisation et la survie est la ténacité. La capacité de l'organisation à faire face à tout ce qui se présente, de le confronter et de s'en occuper, dépend totalement de l'aptitude des individus de l'organisation à faire face à tout ce qui se présente, de le confronter et de s'en occuper. C'est l'ensemble de ces capacités qui forme une organisation résistante.

Un individu qui n'est pas affecté à un poste correctement, qui n'exerce pas convenablement les fonctions de son poste, qui n'est ni entraîné ni chapeauté est mou. Il n'a pas de position à tenir, alors il s'effondre au premier coup de vent.

La confiance dans ses coéquipiers est un autre facteur de la survie de l'organisation. L'assurance personnelle est quelque chose qui doit se gagner. C'est le respect. Pour une personne, c'est un composé de la démonstration de sa compétence, de sa présence au poste et de sa fiabilité.

Quand un individu a échoué, la confiance de ses coéquipiers en lui s'effondre. Il a perdu la face et leur respect. Ceci se manifeste de nombreuses manières. Il incombe à l'individu de reprendre de l'assurance pour que ses coéquipiers lui fassent de nouveau confiance. Le moyen de réaliser cela est d'être correctement mis sur l'Organigramme, d'être

entraîné, d'être chapeauté, de confronter et de manier, avec compétence, tout ce que le poste est censé contrôler.

Le comble dans l'absence de confiance d'un groupe pour un de ses membres est de ne lui donner aucun poste. Les rapports émanant de ceux qui n'ont pas de poste ou de la part de ceux qui sont entre deux postes font ressortir l'horreur de ne pas en avoir.

Notre survie repose donc entièrement sur notre capacité à devenir entièrement et complètement organisé. Cela se produira dans la mesure où chaque Unité, chaque Département et chaque Division d'une organisation est correctement mis sur un Organigramme, accomplit correctement les fonctions du poste et est entraîné et complètement chapeauté.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

Compilé et publié par  
Sherry Anderson  
Missionnaire des Compilations

pour le  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
des  
ÉGLISES DE SCIENTOLOGIE

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 14 JANVIER 1969  
PUBLICATION I

Repolycopier  
Vérification de Catégorie Étoile  
à tous les Cadres

N° 1 DE LA SÉRIE SUR LES CIBLES

## LES ORGS OT

Ce qui est nécessaire pour bien faire marcher une Org, c'est d'évaluer intelligemment ce qui doit réellement être fait, mettre ces choses sous forme de cibles et ensuite obtenir qu'elles soient effectivement **atteintes**.

Nous avons toutes les données nécessaires pour faire en sorte que les Orgs prennent un grand essor.

Si elles ne le font pas, c'est que les erreurs suivantes sont commises :

1. Analyse complètement irréaliste de ce qui a besoin d'être fait pour vraiment mettre les choses en route ;
2. Ordres contraires : subordonnés fixant d'autres cibles à l'encontre des cibles vitales ;
3. Non-exécution par rapport à la réalisation des cibles vitales ;
4. Faux rapports sur les actions ou fausses données concernant les cibles ;
5. Ne pas persister obstinément dans l'exécution d'une action, et ne pas l'accomplir pleinement et complètement ;
6. Distractions débouchant sur l'un des cas ci-dessus.

## CIBLE MAJEURE

C'est le but global désirable auquel on s'attelle. C'est quelque chose de très général, comme « devenir auditeur ».

## CIBLE VITALE

Par définition, une cible **vitale** est quelque chose qui doit être fait pour juste fonctionner.

La plus grande difficulté de l'Homme est son incapacité à différencier l'important de l'anodin. « Toute cible n'est pas différente d'une autre cible », ce qui fait partie de A=A=A.

Il faut du bon sens pour être capable d'enquêter une zone et découvrir :

1. Ce qui **doit** être fait ;
2. Ce qui **ne devrait pas** être fait ;
3. Ce qu'il serait simplement désirable de faire ;
4. Ce qui est sans importance.

Comme l'Homme ne se spécialise que trop facilement dans les stops, il tend à faire ressortir ce qu'**il ne faudrait pas** faire. Même si ça en fait partie, souvenez-vous que c'est un **stop**.

**Tous les stops proviennent de buts manqués.**

**Derrière tout stop il y a un but manqué.**

Une image coincée ou une Org sans mouvement sont similaires. Derrière chacune il y a un but manqué.

**Il est une loi à ce sujet : tout ce que vous avez à faire pour rétablir la vie et l'action est de ranimer le but manqué. Les stops sauteront d'un coup.**

Cette loi (elle est tirée des matériaux d'OT VIII) est si puissante qu'elle ressusciterait presque les morts !

Elle s'applique aux Orgs.

Elle s'applique aux villes ou aux nations.

Quand vous vous écartez d'un but constructif pour « stopper des attaques », le but a été abandonné. Vous obtenez un stop. La vraie façon d'arrêter des attaques est d'élargir sa zone de responsabilité. Et de mettre du charbon dans la chaudière du but. Ainsi toute attaque que l'on mène devrait se faire **en vue d'élargir son champ d'action et de renforcer le but fondamental**.

Ainsi, dans le cas des Orgs de Scientologie, on devrait attaquer en vue de prendre le contrôle de tout le domaine de la santé mentale. Si tel est notre but, il doit en être ainsi pour toutes les Dynamiques. Nous nous sommes attirés des ennuis uniquement en ne prenant pas la responsabilité du domaine tout entier !

Nous regagnerons du terrain en réaffirmant cette responsabilité et en le faisant bien.

Les cibles, dans cette mesure, sont des buts.

Les buts doivent être atteints. C'est quelque chose à **faire**.

## OT

Considérons la définition de « OT » : cause par rapport à la pensée, aux formes de vie, à la matière, à l'énergie, à l'espace et au temps.

En abandonnant cette position, on devient un **spectateur** ; puis on devient effet ; et puis on est fichu.

On cause quelque chose en agissant. Pas en pensant de vagues pensées.

On peut faire sa corbeille **entrée** en tant que simple spectateur.

Dans la société d'aujourd'hui le spectateurisme est très courant. Les écrivains de magazines, les reporters écrivent d'étranges articles qui montrent combien les choses sont bizarres. Celui qui écrit ne les comprend pas du tout. Il ne fait que les regarder.

Le spectateurisme n'est pas aussi bas qu'effet total.

La personne « effet total » - pas cause - est surtout un cas. Elle ne regarde même pas.

Il y a donc une échelle de gradients d'OT. Ce n'est pas un absolu. On est OT autant que l'on peut **causer** quelque chose.

Une des choses à causer est : atteindre la cible. Quand quelqu'un peut pousser une cible vers l'accomplissement, il est dans cette mesure OT.

Ceux qui ne poussent pas à réaliser des cibles sont soit de simples spectateurs, soit totalement effet.

## ÉTAT D'UNE ORG

Une Org se situe quelque part sur l'échelle d'OT. Toute Org s'y trouve. Quel que soit son type.

Une Org peut concevoir des cibles vitales et pousser vers leur réalisation ou elle ne le peut pas.

C'est une échelle de gradients.

Une Org réussit ou échoue dans la mesure où ses Cadres et ses Membres du Personnel, pris individuellement, peuvent se montrer à la hauteur de la formule d'OT : cause.

Les Orgs de Scientologie doivent devenir cause par rapport à leur environnement.

Elles y parviennent grâce à chaque Cadre et chaque Membre du Personnel qui atteint les cibles, grandes et petites.

Ainsi :

- a. Si les cibles de ce qui **doit** être fait pour juste fonctionner sont fixées et
- b. Sont atteintes sans aucune non-exécution et
- c. Si aucun faux rapport n'est introduit,

Alors :

Cette Org-là est haute sur l'échelle d'OT **et elle fera la conquête de son environnement tout entier.**

Ce n'est pas plus compliqué que ça.

Une des façons d'échouer dans cela est de faire le point a) avec des choses si générales qu'elles n'incitent pas à faire quoi que ce soit.

Certains gars sont si mal en point qu'ils fixent des cibles comme « déplacer la montagne » et infligent à tout un chacun un bel échec..., car il n'y a aucun moyen de le faire et probablement aucune raison non plus. C'est une cible suppressive. Ainsi ce qui **doit** être

fait veut juste dire cela : ce qui est vital et nécessaire ; pas ce qui est simplement une bonne idée.

Voici quelques exemples de cibles qui **doivent** être atteintes :

- A. Que la Tech soit administrée à 100% dans l'Org elle-même ;
- B. Que le public soit conscient qu'elle est administrée et qu'il la désire ;
- C. Que la machine administrative soit installée pour faire entrer et sortir le public.

Ou une autre série :

- D. Mettre 10'000 auditeurs entraînés dans la zone d'activité de l'Org ;
- E. Que le public ait connaissance du projet et désire être entraîné ;
- F. Organiser de fantastiques cours super-rapides pour faire face aux arrivées. Ou une autre :
- G. Constituer un bas de laine de 100'000 livres ;
- H. Vérifier tout le personnel et les Cadres de la comptabilité sur la politique financière ;
- I. Appuyer sur le champignon de la promotion ;
- J. Donner un service fantastique ;
- K. Entraîner assez de gens en Tech pour faire face aux arrivées ;
- L. Trouver des locaux plus grands et plus chics pour faire face aux arrivées lorsqu'elles augmentent ;
- M. Mettre tout le staff sur l'OEC afin de diminuer les erreurs sur les lignes de flux.

Vous avez compris.

Un Cadre qui n'est que spectateur du flux de sa corbeille entrée ne fait rien d'autre que cultiver du Dev-T.

Vous pouvez évaluer la situation.

Vous pouvez amener les cibles jusqu'à accomplissement complet.

Chaque Cadre et chaque Membre du Personnel se trouve quelque part sur l'échelle d'OT. Et il peut s'élever simplement en fixant les cibles à atteindre et en se frayant un chemin jusqu'à ce qu'elles soient **atteintes**. Oui, cela demande des idées. Mais les idées viennent du fait de regarder avec intérêt et de jauger le tout avant même de fixer la cible. Vous pouvez même faire monter une Org par gradients afin de ne pas la submerger. Fixez et atteignez des cibles modestes. Puis des cibles de plus en plus ambitieuses. Bon, vous avez compris. C'est ça la route d'une **Org** vers OT.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 3 AVRIL 1972

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°13*

**FAIRE LE TRAVAIL**

Le problème fondamental de l'ESTO est de faire en sorte que quelqu'un fasse son boulot.

Il ne s'agit pas seulement des Cadres ni du « mauvais personnel ». C'est une tendance plutôt générale de notre civilisation moderne.

La question fondamentale est en fait : « Pourquoi ne pouvez-vous pas faire ce que vous êtes censé être en train de faire ? »

Un ESTO trouvera beaucoup de gens qui sont « affairés », mais qui en fait, ne sont pas en train de faire le Chapeau de leur poste.

Comme la statistique de l'ESTO dépend de ce que les gens fassent réellement leur boulot, et comme la paye et le bien-être de ces gens en dépendent aussi, cela devient un sacré problème.

Vous pouvez faire un Rundown sur le Produit et obtenir des cognitions. Mais ensuite dans certains cas, il ne se passe rien.

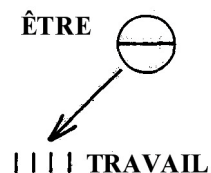
Vous chapeautez et il ne se passe toujours rien.

**ABERRATION**

Pour comprendre cela, il vous faut comprendre ce qu'est « l'aberration ».

Imaginez un être qui fait complètement ce qu'il est en train de faire. Vous obtenez ceci :

A.

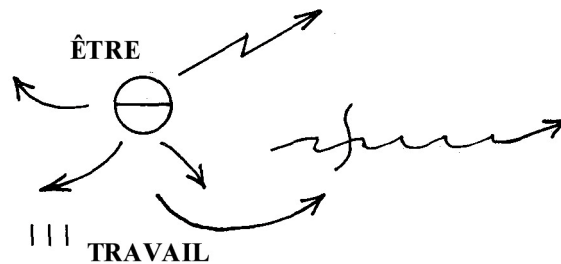


L'attention suit une ligne droite.

Maintenant imaginez quelqu'un « qui fait un boulot et qui n'est pas en train de faire ce qu'il fait ».

Nous obtenons :

B.



Voici l'aberration. Qui veut dire « pas en ligne droite ».

Donc dans l'exemple A) la personne est en train de *faire* ce qu'elle fait.

Dans l'exemple B) elle fait mais elle ne fait pas ce qu'elle est en train de faire **mentalement**. Mentalement, elle fait autre chose pendant qu'elle fait ce qu'elle *semble* être en train de faire.

## SCHIZOPHRÉNIE

Le « désordre mental » le plus répandu est censé être la schizophrénie. Cela veut dire « CISEAUX » ou 2 plus « tête ». Un deux-têtes en d'autres termes. Et dans ce cas, deux têtes ne valent pas mieux qu'une. (Blague)

Vous voyez cela dans les hôpitaux psychiatriques. Une personne change de valences (de personnalités) clic-clic-clic, elle passe de l'une à l'autre.

Mais cette condition présente des gradients et va en s'empirant entre la santé d'esprit et le bas de l'échelle.

À mi-chemin, la condition est courante mais presque jamais remarquée. C'est si courant aujourd'hui que cela passe pour normal chez un humanoïde.

La personne ne fait pas ce qu'elle est en train de faire.

En voici des exemples : des gens qui n'aiment pas un travail à responsabilités parce qu'ils « aiment faire des choses mécaniques de manière à pouvoir rêver à autre chose pendant qu'ils travaillent » ; des gens qui « doivent faire quelque chose d'autre avant de pouvoir \_\_\_\_\_ » ; des gens qui sont en dehors de la zone ; des gens qui font continuellement du Dev-T.

Il y a aussi la personne qui bouscule le travail des autres par des « erreurs », des « exigences », et les empêche de faire ce qu'ils sont en train de faire tandis qu'elle ne fait pas elle-même ce qu'elle est en train de faire.

On ne peut pas dire que ces gens soient cinglés. Pas aujourd'hui. Mais on peut dire qu'ils créent des problèmes très difficiles à moins que vous ne sachiez comment résoudre l'énigme.



## BARRIÈRES

Le n° 2 de la Série sur l'Etude, le HCOB du 2 juin 1971 I, CONFRONTER, et les exercices donnés dans la Série des bandes de l'ESTO peuvent frayer leur chemin à travers une masse étonnante de barrières.

Parce que voici ce qu'est cette condition : un effort pour passer au travers de barrières.

La raison pour laquelle l'exemple B) ci-dessus se produit est que l'attention de la personne est déroutée par des barrières mentales chaque fois qu'elle essaie de faire le A) ci-dessus.

Cependant, c'est seulement si elle peut faire A) qu'elle aura une quelconque autodétermination et puissance.

Cela ne veut pas dire qu'elle est folle. Cela veut dire qu'elle est incapable de diriger son attention en ligne droite. Chaque fois qu'elle le fait, elle se heurte à quelque chose qui dévie son attention (l'envoie partir en biais).

Tout cela lui semblera très raisonnable, parce que cela a toujours été ainsi. Et comme la petite fille qui ne s'était jamais rendu compte qu'elle avait mal à la tête depuis sa naissance et qui ne s'en est rendu compte que lorsque le mal de tête a soudain disparu, une telle personne ne réalise pas qu'elle ne peut pas contrôler son attention.

De telles personnes pensent à des tas d'autres choses alors qu'en apparence, elles pensent à ce qu'elles sont en train de faire. Et elles font un tas d'autres choses.

## MOTS MAL COMPRIS

Les mots mal compris les empêchent d'être en communication avec les matériaux ou avec les autres. Donc ces personnes ne *lisent* pas et n'*écoutent* pas. Elles divaguent (ce qui veut dire errer mentalement).

Ça, c'est sur le flux de rentrée (inflow).

Pour ce qui est du flux de sortie (outflow), cela se manifeste sous forme de barrières, de peurs bizarres ou d'idées étranges.

De telles personnes semblent être plutôt faibles et dispersées. Ou trop sérieuses et obstinées pour pouvoir compenser ces phénomènes.

Elles ont des idées fixes et d'autres outpoints, parce que leurs pensées font des *détours* au lieu de suivre une autoroute.

## LE BONHEUR

Obtenir de quelqu'un qu'il fasse vraiment ce qu'il est en train de faire lorsqu'il est en train de le faire semblera cruel à certaines personnes. C'est parce qu'elles trouvent que confronter est pénible et qu'elles aimeraient mieux se retirer et divaguer, en quelque sorte faire de l'auto-audition toute leur vie durant.

Elles ne sont pas heureuses.

Le bonheur vient de l'autodétermination, de la production et de la fierté.

Le bonheur, c'est la puissance, et la puissance, c'est être capable de faire ce que l'on fait lorsqu'on est en train de le faire.

## COMPÉTENCE

Lorsqu'une personne est compétente, rien ne peut ébranler sa fierté. Le monde peut hurler, mais cela ne l'ébranle pas.

La compétence, cela ne veut pas dire qu'un être est plus intelligent qu'un autre. Cela veut dire qu'un être est plus capable de faire ce qu'il est en train de faire qu'un autre ne l'est.

L'exemple A), c'est de la compétence.

L'exemple B), c'est de l'incompétence.

## DAVANTAGE LÀ

Vous pourriez dire qu'une personne compétente est « davantage là ». Mais c'est en fait « plus capable de mettre son attention là où elle a son attention ».

## LE POURQUOI

Quiconque n'est pas très dynamique à son poste pourrait être décrit à l'aide de ce **Pourquoi** :

Incapable de faire son poste à cause d'un **Pourquoi** particulier à chaque personne.

Donc, il y a deux remèdes immédiats qu'un ESTO peut utiliser.

1. Il peut trouver le **Pourquoi** à cause duquel une personne ne peut pas faire le travail de son poste, et ensuite y remédier ;
2. Il peut faire avec la personne des exercices d'ESTO.

En cherchant le **Pourquoi**, il est possible que la personne se montre un peu sur la défensive parce qu'on lui fait remarquer que ses statistiques sont basses.

Il se pourrait simplement qu'elle soit vraiment en train de *faire* ce qu'elle est en train de faire. Mais s'il en était ainsi, ses statistiques seraient hautes et elle agirait rapidement.

Donc on doit trouver son **Pourquoi** personnel. Si le **Pourquoi** est correct, elle devrait avoir de très bons indicateurs, accélérer et faire son travail. Si ce n'est pas exactement le **Pourquoi** correct, il se peut qu'elle se sente dégradée ou honteuse.

Le test d'un **Pourquoi** correct, c'est s'il fait avancer la scène existante vers la scène idéale avec les ressources existantes.

Donc, vous pouvez trouver un **Pourquoi** qui n'est pas tout à fait acceptable jusqu'à ce qu'il soit manié. Mais si vous êtes pile dessus, ça devrait faire disparaître beaucoup de barrières.

Donc, quand on remédie à un vrai **Pourquoi**, on fait disparaître une grande partie des barrières qui existent entre un être et son travail.

Les exercices continuent alors et frayent le chemin jusqu'au bout.

Quelquefois, les exercices font disparaître le **Pourquoi**. Quelquefois, le **Pourquoi** fait disparaître complètement tout besoin d'exercices.

Donc ces deux actions interagissent.

Si vous voyez quelqu'un qui se sent très coupable après que le **Pourquoi** « ait été trouvé », vous feriez mieux d'examiner la chose de plus près. Il se pourrait que ce soit un mauvais pourquoi, et dans ce cas, trouvez-en simplement un nouveau.

### LA TROISIÈME ACTION

Le Rundown Primaire, le HCOB du 30 mars 1972, devrait être fait minutieusement avec un Membre du Personnel.

Sinon, il restera dans une certaine mesure hors de communication. Il ne pourra pas assimiler rapidement des données s'il ne peut pas communiquer avec les mots.

### AUDITION

Bien sûr, l'audition enlève finalement toutes les barrières. Mais elle ne vise pas forcément à faire un travail.

Le potentiel d'aptitudes est énormément accru par l'audition.

Mais, traditionnellement, nous ne nous reposons pas sur l'audition pour nous occuper du personnel.

Nous nous occupons de gens et nous nous occupons de cas.

Mais les auditeurs et les Membres du Personnel, simplement parce que nous nous occupons effectivement de gens et de cas, ne doivent pas avoir de cas à leur poste. Nous n'admettons pas qu'ils aient des cas. Cela augmente le niveau de nécessité.

Et c'est tout à fait étonnant combien ce niveau de nécessité peut être élevé et à quel point une personne peut fonctionner en dépit de son cas.

Si nous admettions que le Membre du Personnel a un cas, nous ne pourrions pas nous occuper des cas du public. C'est aussi simple que ça.

Donc un ESTO ne doit pas conseiller ou utiliser l'audition comme un remède au poste de Membres du Personnel, ni accepter que le cas soit un **Pourquoi**.

Vous serez stupéfait de voir comment une personne peut se mettre à faire ce qu'elle est en train de faire, quand vous trouvez son pourquoi et que vous faites des exercices avec elle.

Et évidemment, vous devez aussi vous occuper du gars qui se fourre dans les jambes des autres à tous les tournants et disperse l'attention du personnel. Lui aussi (et surtout lui) ne fait pas ce qu'il est en train de faire.

La même procédure (le Pourquoi et les exercices) y remédie également.

En somme, si un Membre du Personnel ne fait pas ce qu'il est en train de faire, il est en train de faire autre chose. Il n'est jamais en train de ne rien faire.

Demandez : « Quelle est la raison pour laquelle vous ne faites pas complètement votre poste ? » ou toute autre version semblable. Trouvez le vrai **Pourquoi**. Et remédiez-y.

C'est la partie majeure du travail d'un ESTO.

Et ne soyez pas surpris si vous obtenez un joyeux « mais je le fais ! ». Et vous constatez qu'il le fait.

Mais ses statistiques et sa vitesse disent tout ce qu'il y a à savoir.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 1er JUILLET 1965  
PUBLICATION III

Repolycopier  
Chapeaux de base du personnel

TOUTES LES DIVISIONS

## LA RAISON DE L'EXISTENCE DES CHAPEAUX

**Chapeau** : mot de jargon désignant le titre et la fonction d'un poste dans une organisation. Ce mot provient du fait que dans de nombreuses professions, telles que les chemins de fer, le type de Chapeau indique le travail que l'on fait.

Une organisation est composée de gens faisant un certain travail.

Une désorganisation est chaque personne portant tous les Chapeaux, sans tenir compte des affectations.

Dans une bonne organisation qui marche bien et qui réussit, **chaque personne porte le Chapeau qui lui est attribué.**

Lorsqu'une personne fait un travail appartenant à un autre Chapeau que le sien, elle doit donner ce travail à la personne portant ce Chapeau.

Chaque Membre du Personnel est un spécialiste. Il est le spécialiste de son Chapeau.

Lorsque les gens portent uniquement leur propre Chapeau, alors l'organisation possède des terminaux. Si des terminaux existent, alors les communications peuvent circuler correctement. Si les communications peuvent circuler correctement, alors le travail sera fait et l'organisation pourra obtenir des revenus.

**Terminal** : un point qui reçoit, relaie et envoie une communication.

Si les gens présents portent n'importe quels Chapeaux ou tous les Chapeaux, alors aucun terminal n'existe et aucune communication ne peut s'écouler correctement, le travail ne peut être fait et il n'y aura pas de revenus. Il y a le chaos et c'est un endroit où les gens sont malheureux.

Dans une organisation sans expérience, les membres du personnel ne savent pas ce que les autres membres du personnel font. Ils ne savent donc pas où envoyer les choses à faire et les font alors eux-mêmes. Pire, ils ne savent même pas qu'il y a une organisation là. C'est plutôt navrant. Cela ressemble à une troupe de bleus, à une milice ou à une émeute. Bien sûr ce sera la faillite.

Vous pouvez reconnaître un bon Cadre. Il ne distribue les messages et le travail qu'aux Chapeaux concernés. Un mauvais Cadre donne le travail à n'importe qui passant par là, peu importe sa fonction. Il est apathique et ne sait pas qu'il y a une organisation là.

Tout le secret du succès d'une organisation est d'avoir des postes qui font uniquement des choses spécifiques, d'avoir des Sections, des Départements et des Divisions spécialisées,

d'avoir des gens qui portent uniquement leur propre Chapeau, et savent qui porte les autres Chapeaux afin de leur envoyer le travail qui les concerne.

Pour l'équipe qui travaille dans un train, il y a un chef. Il porte le Chapeau du chef de train. Il y a un mécanicien et il porte le Chapeau du mécanicien. Il y a un chauffeur et il porte le Chapeau du chauffeur. Que deviendrait le train si chacune de ces trois personnes ne savait pas ce que font les deux autres ? Si le chef de train portait le Chapeau du mécanicien, cela voudrait dire : pas de vente de billets. Si le chauffeur portait le Chapeau du chef de train, il n'y aurait pas de vapeur. Si le mécanicien portait le Chapeau du chef de train, le train ne pourrait aller nulle part.

Faites donc bien attention : ne portez pas d'autre Chapeau que le vôtre et n'ignorez pas qui porte les autres Chapeaux. Car personne n'arrivera nulle part et vous vous trouverez surchargé de travail, affolé et malheureux.

À chacun son travail et au diable ceux qui essaient de vous donner des choses qui ne sont pas de votre Chapeau et qui ne savent pas qu'il y a une organisation là.

Vous devez comprendre que la théorie fondamentale d'une organisation est :

1. **Aussi longtemps que chacun connaîtra et portera uniquement son propre Chapeau, les choses marcheront bien.**
2. **Aussi longtemps que chaque personne connaîtra ce que les autres Chapeaux font autour d'elle, elle pourra leur envoyer le travail qui les concerne. Alors, tout marchera bien et se fera sans accrocs.**

Si vous permettez à quelqu'un de voler votre Chapeau (si vous laissez faire le travail que vous êtes supposé faire) cette personne va rapidement vous attirer des ennuis ou tellement embrouiller votre travail que vous ne pourrez plus le faire.

Si vous ne savez pas qui dans l'organisation est supposé faire quoi et si vous ne leur faites pas faire leur propre travail lorsqu'il vous tombe entre les mains, vous allez être terriblement surchargé.

Si quelqu'un essaie de vous faire faire quelque chose qui n'est pas dans votre Chapeau sur l'organigramme, **alors envoyez-lui un Rapport d'Ethique pour mise en danger de votre poste**. Au minimum, cette personne va réduire les revenus de l'organisation en ne connaissant ni les lignes ni les postes de cette organisation.

Lorsqu'on vous assigne une tâche supplémentaire, assurez-vous qu'elle se trouve bien dans votre Département ou dans votre Division, sans quoi vous allez vous embrouiller.

Ne permettez pas que les gens autour de vous embrouillent les Chapeaux, sinon vous serez en plein chaos.

Seule l'organisation rend votre travail facile. Porter votre Chapeau, faire votre propre travail, savoir et veiller à ce que les autres ne portent que leurs propres Chapeaux et ne fassent que leur propre travail, c'est tout le secret de l'organisation.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
BULLETIN DU HCO DU 2 JUIN 1971

PUBLICATION I

Repolycopier

N° 2 de la Série sur l'Etude

## LA CONFRONTATION

La première condition requise, lorsqu'on aborde un sujet, quel qu'il soit, est d'être capable de confronter les diverses composantes (choses) (parties) (divisions) du sujet lui-même.

Tout malentendu, toute confusion, toute omission, toute altération d'un sujet commencent par des échecs ou une répugnance à confronter.

La différence entre un bon et un mauvais pilote réside, bien sûr, dans une étude et une pratique suivies, mais, à la base de cela, se trouve l'aptitude à confronter les composantes de l'étude et du sujet des avions, aptitude qui déterminera si la personne va *effectivement* étudier et mettre en pratique ce qu'elle apprend.

L'étudiant qui apprend vite ou la personne qui saisit rapidement un sujet sont dotés d'une aptitude élevée à confronter le sujet en question.

Prenons une profession dramatique : le dompteur d'animaux sauvages qui serait capable de confronter les animaux sauvages resterait en vie. Celui qui en serait incapable percevrait trop lentement pour vivre longtemps.

Prenons une profession plus ordinaire : la dactylo *rapide* serait quelqu'un qui, dès le départ, était capable de confronter l'étude et la dactylographie, alors que la dactylo lente en serait, et en est, incapable.

On résoudra dans une large mesure les confusions concernant le « talent », les « dons de naissance », et ainsi de suite, quand on aura reconnu le rôle que joue l'aptitude à confronter.

Fondamentalement, si l'on est capable d'être simplement là avec la chose, on pourra alors acquérir le don de communiquer avec la « chose », quelle qu'elle soit, et de la contrôler.

Par conséquent, avant de pouvoir commencer à communiquer correctement avec les composantes d'un sujet, on doit être capable d'être là tranquillement *avec* les composantes du sujet.

Toute puissance dépend de l'aptitude à maintenir une position. Pour communiquer, on doit être capable de maintenir une position.

Cela se vérifie même dans l'univers physique. Vous ne pourrez déplacer une chaise, si vous êtes incapable de maintenir vous-même une position près de la chaise. Si vous ne le croyez pas, essayez.

Donc l'aptitude à communiquer vient avant l'aptitude à contrôler. Mais avant de pouvoir communiquer avec quelque chose, on doit se montrer capable d'*être* à un endroit qui soit proche de ce quelque chose.

L'éternelle énigme de ces érudits qui obtiennent 20 sur 20 dans une matière et qui s'avèrent ensuite incapables d'*appliquer* la moindre miette trouve son explication dans le fait de confronter. Ils arrivent à confronter le livre, la classe et la pensée, mais ils sont incapables de confronter les *objets physiques* du sujet.

Ces étudiants « volubiles » sont du moins capables de confronter le livre, le papier, la pensée. Ils ont déjà parcouru un bout de chemin.

Tout ce qui leur reste à faire maintenant, c'est de confronter également les éléments physiques auxquels s'applique le sujet, et ils seront alors capables d'appliquer ce qu'ils savent.

Certaines personnes n'ont pas la chance d'être des étudiants « volubiles ». Il leur faut parvenir à « être là » avec le livre, le papier, la classe et le professeur.

Donc, la « confrontation » n'est en fait que l'aptitude à être là tranquillement et à percevoir.

Il se produit des réactions surprenantes lorsqu'on se livre à des efforts conscients pour y parvenir. Abrutissement, troubles de perception, l'esprit brouillé, sommeil et même douleurs, émotions et convulsions peuvent faire leur apparition lorsqu'on se met, sciemment, à vouloir **être là** avec les diverses composantes d'un sujet **et percevoir tranquillement**.

Ces réactions se déchargent et s'évanouissent lorsqu'on persévère (lorsqu'on continue) et, finalement, parfois très vite et parfois longtemps après, on est *capable* d'être là et de percevoir ce qui compose le sujet.

Quand on est capable de confronter l'une des composantes d'un sujet, on constatera alors qu'il est plus facile d'en confronter les autres composantes.

Les gens se servent de petits trucs mentaux pour éviter de confronter : ils ne sont pas intéressés, ils considèrent que ça n'a pas d'importance, font comme s'ils étaient à moitié morts, etc. Mais, finalement, ces choses-là se déchargent (se dissipent) elles aussi et ils seront capables d'être simplement là et de percevoir tranquillement.

Cligner les yeux, avaler sa salive, tressaillir, souffrir de maux et de douleurs sont autant de façons de cesser de confronter et sont des symptômes de malaise. Il y en a beaucoup. S'ils se présentent, c'est qu'on n'est tout simplement pas là et qu'on ne perçoit pas.

Confronter en se servant d'un intermédiaire (d'un point de relais) est une autre méthode pour se dérober.

Ceux qui sont extrêmement mal en point ne peuvent même pas supporter l'idée d'être là et de percevoir quoi que ce soit. Ils s'enfuient, se laissent même aller à l'émotivité, plutôt qu'être là et percevoir. La vie de ces gens n'est qu'un système d'interruptions et d'intermédiaires, qu'ils substituent à la confrontation. Ils ne réussissent pas très bien. Car la réussite dans la vie ne consiste pas à fuir celle-ci, mais à être là et à percevoir, et ensuite d'être capable de communiquer avec elle et de la contrôler.



## TERMES

« Echelle graduée » signifie « une augmentation graduelle de la condition » ou « un petit peu plus, petit à petit ».

« Gradient sauté » veut dire « aborder un niveau plus élevé ou une quantité plus élevée avant qu'un niveau inférieur n'ait été maîtrisé », Il faut alors revenir en arrière et maîtriser le niveau ou la chose qu'on a sautée, sinon, par la suite, on ne fera qu'essuyer des échecs dans le sujet.

« Aplanir » quelque chose veut dire « le faire jusqu'à ce qu'il ne produise plus de réaction ».

« Faire de l'overrun » avec quelque chose signifie « accumuler protestations et perturbations à propos du sujet jusqu'à ce qu'il ne soit plus qu'un amas d'obstacles ». N'importe qui peut faire quelque chose indéfiniment, à moins qu'il ne commence à le stopper.

« Invalidation » signifie rejeter, dégrader, discréditer ou nier quelque chose qu'un autre considère comme un fait.

## GRADIENTS

Voici les éléments indispensables, par ordre croissant de difficulté, dont on aurait besoin pour être capable d'être là et percevoir, en vue d'étudier :

Commencer

La salle de cours ou l'espace de travail

Du papier

Des livres

Des fournitures pour écrire

Des sons

Un étudiant

Le superviseur

Ce qui concerne physiquement le sujet de l'étude dans son propre environnement

L'équipement immobile du sujet

L'équipement mobile du sujet

Les masses liées au sujet

Le sujet dans son ensemble

Les phases suivantes consisteraient à confronter tout en se déplaçant. Cela requiert qu'on soit là et que l'on perçoive, moment après moment, même si l'on se trouve dans des endroits différents.

Les phases suivantes consisteraient à confronter ce qu'on veut, tout en se déplaçant, malgré les tentatives de distractions extérieures.

Ce Bulletin n'a pas pour but d'exposer les nombreux exercices de confrontation. Il a pour but d'exposer les divers axiomes ou lois qui sont nécessaires à la compréhension du sujet de la confrontation proprement dit.

Il est possible de tirer tous les axiomes de ces quelques notes.

Les éléments simples, fondamentaux et essentiels de la confrontation elle-même sont la première chose à comprendre. Toute complexité qui entoure un sujet ou une action provient (a pour origine) d'une inaptitude plus ou moins grande à confronter.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 13 SEPTEMBRE 1980

Repolycopier

(Originellement publiée en tant que LRH OODs du 14 janvier 1969)

## SPECTATEURISME

Le spectateurisme est très répandu dans notre société.

Comme des gens ne peuvent pas concevoir de *causer* quoi que ce soit, ils le regardent simplement. Ils ne *font* rien du tout. Ils ne sont pas **participants**. Ils sont spectateurs.

Vous voyez cela dans les magazines. Des articles *tralalas* qui disent : comme c'est *étrange*, ceci ou cela. Aucune compréhension de ceci. C'est juste étrange et on le regarde d'une manière quelque peu distante.

En dessous de cela, on a quelqu'un qui n'en prend même pas note. Une telle personne doit d'abord remonter sur l'échelle juste pour arriver à être un spectateur.

Un cycle d'action non terminé se produit parce que :

- a) Son importance n'a pas été comprise.
- b) Le cycle lui-même n'a pas été entièrement compris.
- c) Une non exécution et de faux rapports sont utilisés comme méthode de protection de soi-même, en espérant que cela ne sera pas remarqué.

Ce dont nous avons besoin, ce sont plus de **participants**, plus d'équipiers.

Le niveau où vous pouvez être cause en maniant les buts et les besoins du groupe, détermine directement le point où vous êtes arrivé.

Un *cas* qui rejette la responsabilité est effet, n'est-ce pas ?

Le sexe est effet, n'est-ce pas ?

Il m'est indifférent de savoir à quel Grade vous êtes, vous êtes en vie. Votre vraie capacité dépend du niveau auquel vous pouvez employer la définition d'OT à votre poste en faisant avancer les buts de votre groupe.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

Compilé et publié par  
Sherry Anderson  
Missionnaire du CMO pour les  
Compilations  
pour le  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
des  
ÉGLISES DE SCIENTOLOGIE



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 28 AOÛT 1980  
PUBLICATION I

Repolycopier

(Le contenu de cette Lettre de Règlement a été tiré d'un Ordre du Jour - LRH OOD - du 26 mars 1975 et est maintenant publié sous la forme d'une Lettre de Règlement afin de révéler les richesses de la Technologie qui avait été publiée anciennement dans les « Ordres du Jour de Flag ».)

## CAUSE

Vous avez entendu dire qu'un pc doit être audité au point-cause. Cela signifie qu'il doit être audité de manière à ce qu'il devienne cause sur son bank et son environnement.

Avec les postes, c'est la même chose.

La seule façon d'avoir du succès avec un poste ou de gagner avec lui, c'est d'être au point-cause par rapport à vous.

Une méthode qui ressemble à de l'audition d'un poste consiste à faire une liste de tous les points où on a le sentiment de **ne pas** être au point-cause sur ce poste.

Ensuite on regarde les points où on *peut* être au point-cause, les uns après les autres.

Sa propre vision du sujet va devenir de plus en plus grande.

Et on arrive à être au point-cause par rapport à son poste.

Essayez cela.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

Compilé et publié par  
Sherry Anderson  
Missionnaire du CMO pour les  
Compilations

pour le  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
des  
ÉGLISES DE SCIENTOLOGIE



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 21 SEPTEMBRE 1980  
PUBLICATION VII

Repolycopier

(Originellement publiée en tant que LRH OODs du 22 mars 69, 8 avril 69 et 7 août 69)

## INITIATIVE

Là où la fierté personnelle, la fierté du groupe et l'initiative manquent, l'Éthique doit être utilisée comme substitut.

Les groupes ne semblent pas vraiment réaliser que les temps difficiles sont amenés par des manques de responsabilité ainsi que le partage inégal du fardeau.

En fait, tout esclavage est la conséquence de l'irresponsabilité et le fait de ne pas faire son travail.

Il y a suffisamment de satisfactions à faire son travail et à faire partie d'un groupe qui se respecte.

La richesse et la puissance viennent de ce fondement.

Jusqu'à ce que l'on atteigne le niveau d'un groupe qui se respecte avec des standards élevés, on peut s'attendre uniquement à la pauvreté et à des temps difficiles.

On a une org au moment où chaque personne contribue à sa perfection en faisant preuve d'initiative et en maniant ce qui arrive. L'initiative individuelle, pas les ordres, assure un vrai groupe.

Commencez par développer votre travail au maximum et montrez de l'initiative. Quiconque montrant de l'initiative est enclin occasionnellement à entrer en conflit. La volonté d'accepter cela fait aussi partie de toute initiative. On ne peut pas être complètement sûr dans cet univers. Mais on peut au moins être efficace ! C'est votre monde, votre Scientologie et votre org aussi, vous savez.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

Compilé et publié par  
Sherry Anderson  
Missionnaire du CMO pour les  
Compilations  
pour le  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
des  
ÉGLISES DE SCIENTOLOGIE





Niveau IV et au-dessus  
Repolycopier  
Cadres de Scn

## LE TEST SUPRÊME

**Le test suprême d'un thétan est sa capacité à faire en sorte que les choses aillent comme il faut.**

Evidemment c'est une donnée assez violente et brutale parce qu'elle repousse toutes les justifications, la raisonnable, les excuses et ne tient même pas compte de la taille ou des obstacles de ce qui lui fait opposition.

Mais notez, s'il vous plaît, que la donnée n'est pas : « Est-ce que les choses vont comme il faut autour de lui ? », car ce serait un test passif et cela pourrait signifier uniquement qu'il était simplement assis là tranquille.

Que les choses aillent comme il faut actuellement ou pas n'est pas la question. Le thétan, qui fait en sorte que les choses aillent comme il faut, peut s'attaquer à une montagne de confusion et les choses n'iront évidemment pas comme il faut parce qu'il s'attaque à quelque chose de fondamentalement faux. La question est si oui ou non il fait en sorte que les choses aillent comme il faut en dépit des « situations extrêmes », ça c'est le test.

Beaucoup d'êtres mènent des vies correctes et tranquilles sans jamais avoir fait quoi que ce soit à quoi que ce soit. Les choses autour d'eux se passent de manière bien ordonnée. Le système social les soutient. Mais un jour – bang – la société devient agitée et élimine tout support social. Alors, nous voyons qu'il y en avait trop peu là qui pouvaient faire en sorte que les choses aillent comme il faut et c'est la fin de la société. Ainsi sont mortes toutes les anciennes civilisations. Leurs gens ont vécu dans un système bien ordonné et les choses sont restées en ordre aussi longtemps que tout allait bien. Ensuite, un jour, les choses tournent mal. Ces êtres sophistiqués, mais faibles, n'avaient jamais été capables de **faire** en sorte que les choses aillent comme il faut et ainsi la société entière s'effondra.

On pourrait aussi demander : « Que signifie : Comme il faut ? »

Ce serait favoriser un but non destructif pour la majorité des Dynamiques.

---

L'aberration est par définition « une ligne tordue ». Cela vient du latin aberratio, « une errance » et du latin errare, « se promener » ou « se tromper ».

Une personne sensée pense, regarde et voit en lignes droites. Noir est noir, blanc est blanc. La personne aberrée regarde vers le noir, promène son regard de côté pour se fixer sur autre chose et fait l'erreur de dire : « C'est gris ».

Vous pouvez considérer l'aberration d'une façon passive (indolente, sans force ou sans action). Une personne est sensée ou insensée. Elle pense clairement ou de façon tordue.

Considérez maintenant l'aberration dans le sens énergétique. Une personne regarde, une force lui est opposée poussant son regard ailleurs ou le distrayant. Mais la personne vraiment sensée et puissante regarde malgré l'opposition et voit de toute façon tout ce qui est là.

Prenons une action réelle. Monsieur Q roule une balle de A vers B. En route l'Opposition X pousse la balle de côté vers C. Monsieur Q pousse alors la balle vers C et dit que la raison pour laquelle il n'est pas arrivé vraiment à B était que ...

Monsieur S roule une balle de A vers B. L'Opposition X détourne la balle vers C. Monsieur S remet la balle sur le chemin et, en dépit de l'Opposition X, arrive à B.

Vous pouvez voir que Monsieur Q dans le premier exemple est disposé à être aberré ou repoussé de côté ou au moins ne le conteste pas assez. Monsieur Q est aberré.

D'un autre côté, Monsieur S n'était pas disposé à être détourné et est allé directement sur B. Monsieur S n'est pas aberré.

Mais la société, étant surtout suppressive, remarque que Monsieur Q n'a jamais beaucoup d'agitation autour de lui. C'est vrai, il n'arrive jamais à faire quelque chose et n'obtient rien de fait, mais il n'est pas bruyant, il est donc « okay ».

D'un autre côté, Monsieur S fait un bruit pas possible, frappe l'Opposition X sur la tête et, en grognant, trace son chemin en avant vers B. La société dit que c'est un type mauvais parce qu'il fait du remue-ménage. Bien sûr, il a obtenu que quelque chose soit fait. Mais dans une société décadente, les hommes sont jugés sur leur gentillesse, pas sur leur efficacité. Ainsi, Monsieur S est considéré comme un peu « fou ». **Mais** quand les ennuis commenceront, c'est uniquement les Messieurs Ss qui sauveront la situation pendant que les Messieurs Qs vont tout abandonner et mourir.

Cependant il y a ici un autre point. C'est le but à atteindre. La différence entre l'avancée d'un thétan ou d'un autre est le but qu'il veut atteindre et la justesse du but.

Un fou peut aussi aller de A vers B implacablement, B étant un point complètement indésirable et destructif. Mais dans la pratique réelle, les vrais fous n'arrivent jamais vraiment à B où ils voudraient aller. Un fou se dirige seulement dans une direction, mais il n'y arrive jamais vraiment. Donc, il fait en sorte que les choses tournent mal.

B doit être un point désirable et non destructif pour une majorité des Dynamiques, afin que les choses puissent aller comme il faut.

Ainsi, la donnée brute est :

**Le test suprême d'un thétan est sa capacité à faire en sorte que les choses aillent comme il faut.**

Les personnes qui expliquent comment tout va mal, qui ont des raisons pour expliquer ceci et qui **ne font pas en sorte que les choses aillent comme il faut** sont les personnes réellement folles dans cet univers. Les seules étant encore plus folles sont celles qui sont tout à fait heureuses de voir que tout échoue et tourne mal sans aucune protestation de leur part. Et les seules encore plus mauvaises sont celles qui, d'instinct, travaillent continuellement à faire

que les choses tournent mal, qui empêchent que tout aille bien et s'opposent instinctivement à tous les efforts dans ce sens.

Heureusement, il y en a quelques-uns par là autour qui font vraiment en sorte que les choses aillent comme il faut en dépit de tout et de tous.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 21 SEPTEMBRE 1980

PUBLICATION III

Repolycopier

(Originellement publiée comme LRH OODs du 12 mars 70)

**SOURCE PAR RAPPORT À CAUSE**

J'ai entendu quelqu'un dire qu'en tant que « source », je devrais manier d'autres choses éloignées que mon activité générale.

C'est une confusion entre **source** et **cause**.

Vous êtes cause dans votre domaine. Les résultats sont l'effet de vos propres efforts. S'ils soutiennent des programmes généraux, nous allons tous gagner.

Vous ne devriez pas vous minimiser vous-même en tant que **cause**. C'est votre plus grande capacité.

Recevoir des blâmes peut émousser l'envie d'être **cause**. Mais si la seule ambition de quelqu'un est de ne pas être blâmé, le meilleur endroit est son propre nom sur une pierre tombale. Et ce n'est pas drôle d'être mort.

Etre **cause** sur la matière, l'énergie, l'espace, le temps, la force, la forme, la position et la vie, c'est juste une autre manière de dire « OT ».

L. RON HUBBARD  
Fondateur

Compilé et publié par  
Sherry Anderson  
Missionnaire du CMO pour les  
Compilations

pour le  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
des  
ÉGLISES DE SCIENTOLOGIE



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX  
BULLETIN DU HCO DU 10 JUIN 1979

Repolycopier

N° 8 DE LA SÉRIE SUR L'ART

## UN PROFESSIONNEL

*Réf.* : HCOB 4 mars 79      LES LOIS FONDAMENTALES DANS L'ART

N° 6 de la Série sur l'Art

Un professionnel est quelqu'un qui peut réaliser un produit de haute qualité. Un professionnel n'est pas un spectateur, et lorsqu'il regarde quelque chose, il recherche ce qu'il y a de bien et ignore ce qui est médiocre et de mauvaise qualité. S'il agit ainsi, c'est pour se faire sa Scène Idéale. Sans Scène Idéale, il n'opère qu'en fonction des données techniques et ne crée, sur le plan artistique, qu'un produit de mauvaise qualité et n'est pas un professionnel. Sans Scène Idéale, il ne peut jamais préconcevoir ce que sera la prise de vue.

Lorsqu'il observe des choses qui s'approchent d'une Scène Idéale, le vrai professionnel cherche à comprendre comment elles ont été faites et lorsque, à son tour, il doit réaliser des tâches similaires, il peut accomplir des choses qui sont proches d'une Scène Idéale dans son propre travail.

Un autre facteur distingue un spectateur d'un professionnel : le professionnel ne se préoccupe que de la façon d'obtenir un vrai produit. Il ne lui vient jamais à l'esprit d'être simplement là en touriste ou qu'il suffit d'être un « expert ». Le spectateur n'a pas la moindre idée de ce que peut vouloir dire « sortir un produit »

Le professionnel a tellement bien intégré les règles du jeu et les applique de manière tellement systématique, qu'il peut les dépasser et parvenir à un art de haute qualité.

Quand une personne se contente de regarder chaque chose sous l'angle de « j'aime » ou « je n'aime pas », il n'est qu'un spectateur et se trouve du mauvais côté de la rampe.

Cela s'applique à un écrivain, à un metteur en scène, à un acteur, à un cameraman, à un maquilleur, à un accessoiriste, à un costumier, à un producteur, à un artiste, à tout professionnel.

Sans un tel point de vue, il n'enregistre jamais de scènes idéales ; comment pourrait-il alors produire quoi que ce soit de bien ? Il n'a, en mémoire, aucun élément de référence auquel comparer ses produits.

Soyez professionnel.

L. RON HUBBARD  
Fondateur





HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 18 FÉVRIER 1972

Repolycopier

N° 8 de la Série pour les Cadres

## LE TRIANGLE DU HAUT

L'explication du symbole de la Scientologie, le S avec le double triangle devrait être plus largement connue.

Et il devrait être très bien connu des Cadres.

Ce sont *deux* triangles, sur lesquels le S est apposé.

Le S signifie tout simplement Scientologie, qui vient de « SCIO » (savoir au plein sens du terme).

Le triangle du bas est le Triangle d'A-R-C : ses sommets sont **affinité**, **réalité** et **communication**. Ce sont les trois éléments qui, combinés, donnent la **compréhension**.

Le triangle du haut est un outil vital pour tous les Scientologues, mais s'applique particulièrement aux Cadres. Il n'a pas été largement connu.

C'est le Triangle de K-R-C. Les points sont K pour **knowledge** (savoir, connaissance), R pour **responsability** (responsabilité) et C pour **control** (contrôle).

Il est difficile d'assumer la responsabilité de quelque chose ou de le contrôler si on n'en a pas une certaine **connaissance**.

C'est de la folie d'essayer de contrôler quelque chose ou même de connaître quelque chose sans **responsabilité**.

Il est difficile de connaître quelque chose à fond ou d'en assumer la responsabilité si on ne le **contrôle** pas. On court le risque d'être submergé.

Bien sûr, un être peut fuir l'existence (blower) et aller s'installer sur la face cachée de la Lune pour ne rien faire et ne plus penser à rien. Mais alors, il lui faudrait ne rien savoir, n'assumer la responsabilité de rien et ne rien contrôler. Il serait aussi malheureux et il serait littéralement mort pour lui-même comme pour tous les autres. Mais comme vous ne pouvez pas tuer un thétan, il est impossible de rester dans cet état et le chemin du retour peut être extrêmement pénible.

Le moyen de se sortir d'un état de mort, d'apathie ou d'inaction est de **connaître** quelque chose de l'état et de la situation où l'on se trouve, d'assumer la **responsabilité** de cet état et de

cette situation et d'exercer sur soi suffisamment de **contrôle** pour mettre de l'ordre dans la situation elle-même et de la redresser. Ensuite, on doit **savoir** pourquoi la situation s'est dégradée, en assumer la **responsabilité** et la **contrôler** suffisamment pour faire en sorte qu'elle se rapproche d'une Scène Idéale.

Petit à petit, on peut faire que tout aille bien en :

**En augmentant son savoir** sur toutes les Dynamiques ;

**En augmentant son niveau de responsabilité** sur toutes les Dynamiques ;

**En augmentant le contrôle qu'on exerce** sur toutes les Dynamiques.

En appliquant ce principe, on réussira généralement à sortir de n'importe quelle situation.

Le maréchal Montgomery aurait dit que les qualités d'un chef sont « le savoir, la volonté, l'initiative et le courage ». Ces qualités sont supposées exister chez un homme. C'était un bon conseil, mais il ne présentait pas de moyen de s'en sortir, ni de voie vers une **amélioration** des aptitudes.

Le Triangle de KRC se comporte comme le Triangle d'ARC. Lorsqu'on élève l'un de ses sommets, on élève du même coup les deux autres.

La plupart des thétans ont une opinion épouvantable de leurs aptitudes par rapport à ce qu'elles sont réellement. Très rares sont ceux qui ont foi en leurs capacités réelles.

En relevant petit à petit chaque sommet du Triangle de KRC, en ignorant les échecs et en consolidant les victoires, un être finira par découvrir sa puissance et son aptitude à maîtriser la vie.

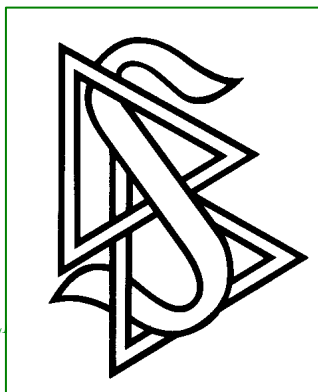
Le second triangle du symbole de la Scientologie mérite qu'on le connaisse.

C'est lorsqu'on l'utilise en combinaison avec une ARC élevée qu'il donne les meilleurs résultats. Voilà pourquoi les deux triangles sont imbriqués l'un dans l'autre.

Il est destiné à être *utilisé* de même que l'ensemble de la Scientologie.

## L. RON HUBBARD

(Remarque : Pour avoir *beaucoup* plus d'informations sur ce sujet, obtenez et écoutez la bande de LRH intitulée « Les Zones de contrôle et la 6001C03 SMC n°7, Congrès sur l'état aussi sur la feuille de contrôle du cours



responsabilité des gouvernements » n° de l'homme 1960. Cette bande se trouve de Classe X. LRH)